

Juelsminde dagskoles antimobbestrategi

Vi er et skoletilbud, som har menneskers trivsel, læring og fællesskab som vores største prioriteter. Vi stiller os midt i verdens menneskelige og samfundsmæssige problemstillinger. Vi er optaget af at give vores elever mest mulig erfaring med fra deres tid sammen med os, som gør dem i stand til at være levende, tænkende og handlende mennesker. Vi efterstræber ikke blot vores elever kan opfylde deres egne visioner for livet, men også at de kan bidrage positivt i forhold til fremtidens globale udfordringer.

Formål:

At sikre størst mulig trivsel for hver enkelt elev.

Succeskriterier

- At hver enkelt medarbejder føler sig klædt på til (i samarbejde med elever og forældre/kontaktpersoner) at arbejde med trivsel og antimobning.
- At vi på Juelsminde dagskole har en kultur, hvor vi arbejder trivselsfremmende og derved understøtter et godt og trygt lærings- og udviklingsmiljø.
- At skolen opleves som et rart og trygt sted af alle.

Definition af trivsel:

- Trivsel er et udtryk for velbefindende, der giver det enkelte menneske følelsen af overskud, gåpåmod, handlekraft og glæde ved livet.
- Trivsel opleves individuelt, men opstår i fællesskabet.
- Trivsel forekommer i fællesskaber med høj grad af tolerance, respekt, omsorg og mod.

Definition af mobning:

- Mobning foregår altid i en social sammenhæng, som enkelte ikke kan trække sig fra.
- Mobning opleves individuelt, men opstår i fællesskabet.
- Mobning forekommer i fællesskaber med lav grad af tolerance, respekt, omsorg og mod.
- Mobning er et socialt fænomen, hvor alle har en større eller mindre rolle i udstødseshandlingerne.
- Mobbeformerne kan være direkte og forfølgende eller indirekte og udelukkende.
- Mobning foregår kun, når der er en magtubalance.
- mobning er udstødseshandlinger af systematisk karakter.

Mobning kan forekomme alle steder, også her på vores skole. Her ser vi det dog i en anden form, end indenfor normalområdet, da vores elever har en anden oplevelse af verden end de fleste, og derfor også et andet reaktionsmønster end de fleste. Derfor er det ofte utilsigtet og uden bagtanke, når nogle elevers adfærd kan forekomme som mobning mod andre.

Ligeledes kan nogle af de velkendte tegn på mobning indenfor normalområdet være naturlige reaktionsmønstre for nogle af vores elever.

Vi er bevidste om, at vi har et stort ansvar i at tolke hver enkelt elevs individuelle udtryk og sætte det i forhold til trivsel/mistrivsel.

Vi er bevidste om, at det altid er de voksnes ansvar, at der er et trygt og positivt socialt miljø på skolen.

Vi er bevidste om, at vi voksne fungerer som rollemodeller og vejledere i forhold til at forstå sociale kontekster og sociale spilleregler.

Skolens forebyggende arbejde:

På Juelsminde Dagskole arbejder vi på flere niveauer for at fremme elevernes trivsel og dermed forebygge mobning.

- Vi underviser eleverne i sociale kompetencer og lærer dem derigennem redskaber til konflikthåndtering og konfliktløsning .
- Vi tilstræber at opdrage eleverne til at være omsorgsfulde overfor hinanden.
- Vi sikre at eleverne får mulighed for at anvende forskellige udtryksformer.
- Vi har løbende elevernes trivsel på dagsordenen på personalemøder.
- Vi laver årligt en trivselsundersøgelse.
- Vi er i tæt samarbejde med forældre/kontaktpersoner/plejeforældre.
- Vi afholder sociale arrangementer for både elever og forældre/plejeforældre.
- Vi arbejder på at alle skal blive til noget.

Handleplan:

Ved hver enkelt elevsag vurderes det, hvorvidt hændelsen er af sådan en karakter, at handleplanen skal træde i kraft. Denne vurdering foretages af det eller de berørte lærere evt. i samråd med ledelsen.

Skolens forventninger til klasseteamet:

- At de tager problematikken op i teamet.
- At de forsøger at afdække problematikken ved at snakke med de berørte elever.
- At de informere de berørte forældre/kontaktpersoner/plejeforældre
- At de laver aftaler om konkret handling og opfølgning.

Skolens forventninger til ledelsen:

- At de går ind i de konkrete sager, når elevens forældre/kontaktperson/plejeforældre ønsker det.
- At de sikre løbende udvikling af kompetencer hos personalet.
- At de sikre rammen for opfølgning og udvikling af trivselspolitikken.

Evaluering:

- Personalegruppen og ledelsen gennemgår trivselspolitikken og reviderer den én gang årligt.