

Bilag 14

Antimobbe strategi

HCI er en efterskole, der bygger på tillid og respekt mennesker i mellem. Det er en væsentlig værdi, at der er plads til den enkelte i fællesskabet trods forskellighed. Mobning er en alvorlig sag og hører under ingen omstændigheder hjemme på HCI.

Mobning definerer vi som udelukkelse fra fællesskabet, længerevarende og systematiske drillerier og følelsesmæssige overgreb på et andet menneske. Mobning udskiller og udstiller og bliver til virkelighed, når det opleves ydmygende og krænkende af den enkelte.

Mobning kan helt konkret opleves som:

- *Handlinger der angriber den ramtes følelser, værdighed og status.*
- *De krænkende handlinger kan være direkte eller indirekte, herunder via elektroniske medier.*
- *Krænkende handlinger kan være: – at latterliggøre, ydmyge, håne og nedgøre en person. – at udstille en person negativt, direkte eller via rygtespredning, at udelukke en person fra fællesskaber og aktiviteter, at bruge fysisk eller psykisk vold.*
- *Handlinger som den ramte er uden indflydelse på og har svært ved at forsvare sig imod.*
- *Handlinger som udviser og forstærker en ulige magtfordeling mellem den/de mobbende og den ramte.*
- *Mobning kan få negative konsekvenser for det øvrige fællesskab ved, at den er ubehagelig at overvære.*

Forebyggelse:

Hvad gør vi for at fremme elevernes sociale trivsel og modvirke mobning?

- *Kontaktgruppe- og gangmøder om trivslen på skolen.*
- *Individuelle samtaler mellem elev og kontaktlærer/eller anden lærer med jævne mellemrum og efter behov. Derudover er der fastlagt individuel målrettet samtale med kontaktlærer én gang om måneden.*
- *Daglige aktiviteter, der fremmer sociale relationer eleverne i mellem.*
- *Tiltag der har til formål at danne relationer på kryds og tværs.*
 - *Nye værelser og rumboer efter første halvår*
 - *Skiturshytter med nye rumboer*
 - *Drenge og pigetur, der styrker relationer i henholdsvis drenge og pigegruppen.*
- *En dagligdag med undervisning, hvor der er fokus på, at alle elever kommer i samarbejdssituationer, der både udfordrer og skaber tryghed.*
- *Insisterer overfor forældrene, at de skal kontakte os, såfremt de hører om mobning.*
- *Informere og gøre eleverne klart, at de alle har et stort ansvar og en væsentlig rolle, hvis de oplever, at andre bliver mobbet. Det forventes af dem, at de selv reagerer eller alternativt henvender sig til en voksen for at få stoppet mobningen*
- *En årlig undervisningsmiljøvurdering*

Ledelsens rolle

Skolens ledelse orienterer forældrene inden skolestart, til forældredøgnet og løbende i nyhedsbreve om trivsel og tryghed på skolen, samt om de forventninger vi har til både os selv, eleverne og forældrene i den forbindelse.

Ledelsen har i samarbejde med lærerne iværksat initiativer med aktiviteter, kontaktgruppemøder og evt. eksterne foredrag, som en del af det forebyggende arbejde mod mobning og til at fremme elevernes sociale trivsel. Lederen og medarbejderen drøfter ugentligt som fast punkt på medarbejdermøder elevernes trivsel.

Hvis konkrete problemstillinger opstår, er det medarbejderens ansvar at orientere ledelsen hurtigst muligt. Ledelsen går, hvis det vurderes nødvendigt, ind i den konkrete problemstilling i samarbejde med medarbejderen og handlingsplanen træder i kraft derefter.

Handlingsplan

HCI accepterer ikke mobning, og vi forpligtiger os selv til at reagere i de tilfælde. Ved mistanke eller oplevelse af mobning vurderes hvert tilfælde enkeltvis og reaktionerne fra skolen kan være som nedenstående:

- Lærer, kontaktlærer eller ledelse afholder samtaler med de involverede elever for at få afklaret og løst situationen.
- Forældre orienteres og inviteres evt. til samtaler med enten kontaktlærer og/eller med skolen ledelse.
- Når problemet synes løst orienteres relevante forældre enten via telefon, mail eller nyhedsbreve.
- Ledelse og lærere følger løbende op på problematikken, så lignede situationer ikke gentages
- Øvrige personale er gennem forløbet blevet orienteret om situationen.

Oplever en elev mobning fra en medarbejders side, er det ledelsens opgave at undersøge problemet til bunds via samtale med de involverede. To gange årligt laves en skriftlig undersøgelse, der afdækker medarbejdernes relationer til de enkelte elever. Såfremt resultatet af undersøgelsen viser konfliktfyldte situationer, er det medarbejderens ansvar at få rettet op på relationen evt. med hjælp fra ledelsen. Forældrene orienteres og involveres såfremt ovenstående opleves problematisk.