

Pestprotocol

Wij willen bij aanpak van pesten op school uitgaan van de zogenaamde vijf sporen aanpak. Deze aanpak bestaat uit:

- hulp aan het gepeste kind.
- hulp aan de pester.
- hulp aan de zwijgende middengroep.
- hulp aan de medewerker.
- hulp aan de ouders.

Vooraf ingevulde voorwaarden:

Door mondelinge en schriftelijke informatie worden betrokkenen op de hoogte gebracht van het probleem pesten: wat is pesten, (niet plagen) wat zijn mogelijke gevolgen daarvan, hoe vaak komt het voor e.d. Zowel de school als geheel als iedere medewerker afzonderlijk probeert pesten te voorkomen. Deze preventieve aanpak bestaat o.a. uit:

Op schoolniveau:

- Streven naar goed pedagogisch klimaat. Leerlingen veiligheid en geborgenheid bieden
- Mondeling doorgeven van info aan stagiaires, surveillanten en overblijfouders
- Speelplaatsregels.

Op medewerkersniveau:

- Leerlingen duidelijk maken dat signaleren van pesten (niet plagen) doorgegeven moet worden aan de medewerker. Uitleggen dat dit geen klikken is.
- Medewerkers noemen leerlingen niet met een bijnaam, die als kwetsend ervaren kan worden.
- Medewerkers maken geen opmerkingen over kleding en/of uiterlijk, die als kwetsend ervaren kunnen worden.
- Medewerker stelt met de leerlingen gedragsregels op en ziet toe op de naleving daarvan.
- Medewerker surveilleert (bij beurt) buiten.

Ter voorkoming van pesten geldt ook voor leerlingen onderling datgene wat hier bij het tweede en derde aandachtsstreepje is opgemerkt.

Verder wordt van iedere medewerker verwacht dat hij werkt aan positieve groepsvorming:

- respect voor elkaars mogelijkheden en niet mogelijkheden.
- samenwerken; elkaar helpen.
- respect voor elkaars spullen.
- niemand buitensluiten.
- naar elkaar luisteren bij beurten, spreekbeurt.
- ruzies uitpraten, goed maken e.d.

Medewerkers kunnen signaleren als pesten desondanks optreedt. Van iedere medewerker mag worden verwacht, dat hij pesten kan signaleren en vervolgens handelt.

Hij kan daar gebruik maken van:

- Relevante literatuur bijv. "De zondebok in de klas", een boekje van B. van de Meer.
- Relevante punten uit observatielijsten.
- Informatie van ouders, collegae en medeleerlingen van de gepeste.
- Sociogram.
- Welbevindingslijsten

De medewerker neemt duidelijk stelling.

- Indien de medewerker onomstotelijk pesten heeftesignaleerd, geeft hij duidelijk en ondubbelzinnig aan dat hij dergelijk gedrag verafschuwt en afkeurt.
- Hij probeert zicht te krijgen op de oorzaak, de omvang van het pestgedrag en de mogelijke gevolgen voor het slachtoffer.

- Hij probeert het invoelende vermogen van de pester en de zwijgende middengroep te vergroten. (als jij nu eens gepest werd.....)

Wanneer het pesten ondanks alle inspanningen doorgaat of opnieuw de kop opsteekt, gaat de school respectievelijk de medewerker, over tot een directe, curatieve aanpak.

Hierin staat de medewerker niet alleen: hij kan onze zorgbreedteprocedure volgen, waarbij hij een beroep kan doen op de IB'r of een leerlingbespreking in het team. Het team is in zijn geheel verantwoordelijk voor het welzijn van alle leerlingen!

De directe, curatieve aanpak bestaat uit twee methoden:

a. De niet-confronterende methode.

Deze methode wordt toegepast als de medewerker vermoedt dat er sprake is van onderhuids pesten. (niet zelf waargenomen)

- hij schakelt collega's in om vermoedens mogelijk te versterken. (zie ook draaiboek (seksuele) kindermishandeling).
- Ondertussen kan de medewerker een algemeen probleem aan de orde stellen om zo bij het probleem in de klas te komen. (ook om een eerste "signaal" af te geven). Mogelijke onderwerpen: Oorlog-vrede > gevoel van overwinnaars en overwonnenen; mensenrechten, rechten van het kind, machtsmisbruik in het algemeen, kindermishandeling door volwassenen, e.d.
- Praten over buitensluiten in het algemeen en buitensluiten in de klas. Dit een keer in rollenspel of in de gymles praktiseren.
- Pester(s) en/of enkele niet-pesters inschakelen om op te letten of NN misschien gepest wordt. Na enkele dagen verslag uit laten brengen.
- Wachten op een moment dat de medewerker of een collega het daadwerkelijk ziet en dan duidelijk stelling nemen.

b. De confronterende methode

Deze methode past de medewerker toe als een leerling voor zijn ogen lichamelijk of geestelijk wordt mishandeld.

- Medewerker neemt eerst duidelijk stelling.
- Voert een gesprek met de klas over pesten in het algemeen.
- Spreekt met de leerlingen nadere regels af.
- Behandelt het probleem tijdens een bepaalde les, toont een videoband, of voert een gesprek over de gevoelens van een gepest kind of de ouders van dit kind.

Daarnaast hulp aan de pester.

- De medewerker kan gebruik maken van de hulp door IB'r e.a.
- Een straffend gesprek: kort. Leerling heeft zich niet aan de klassenregels gehouden en verdient dus straf.
- Medewerker voert probleemoplossende gesprekken. Hierin probeert hij de oorzaak van het pestgedrag bloot te leggen.

Mogelijke oorzaken:

- vroeger zelf gepest
- gebrek aan aandacht van de ouders,
- niet gecorrigeerd worden bij agressief gedrag,
- vaak zelf lichamelijk gestraft,
- reactie op smaak-, geur- of kleurstoffen,
- slecht voorbeeld van ouders, medewerker of andere volwassenen,
- gedrag als gevolg t.v. geweld,
- verloren bij sport of spel, enz.

Als de oorzaak enigszins duidelijk is, probeert de medewerker de gevoeligheid van de pester voor wat hij het gepeste kind heeft aangedaan te vergroten.

Bv. Brieven van gepeste kinderen of van ouders van gepeste kinderen laten lezen, samen video's met gesprekken van kinderen en/of hun ouders bekijken.

- Medewerker maakt afspraken met de pester over gedragsverandering. Aan het eind van de week komt de naleving ter sprake.
- De medewerker kan een rollenspel laten spelen, waarbij de pester ervaart hoe het is om buitengesloten te worden.
- Als het bovenstaande niet helpt wordt een gesprek met de ouders aangegaan. De medewerker vraagt hun medewerking om aan het pestprobleem een einde te kunnen maken. Dit gesprek met de ouders wordt pas nu gehouden omdat de meeste kinderen hun gedrag snel aanpassen als het pesten in een vroeg stadium wordt aangepakt. Soms is dit zelfs nodig om de pester te beschermen tegen mogelijk al te rigoureuze (lichamelijk) straffen door ouders.
- Als het pestgedrag blijft voortduren wordt hulp van buitenaf ingeschakeld voor sociale vaardigheidstraining. Dit kan door G.G.D.- Orbis GGZ of Prins Claus Centrum. Ouders dienen hiervoor toestemming te geven.
- Weigeren de ouders en blijft de pester volharden in zijn gedrag, wordt overgegaan tot schorsing, eventueel gevolgd door verwijdering van school.

Hulp aan het gepeste kind.

Kinderen die voortdurend worden gepest, reageren meestal door passief gedrag of ze gaan uitdagen. Beide vormen van gedrag zijn “aangeleerd” als reactie op het gepest worden. En “aangeleerd gedrag” kan weer “afgeleerd” worden. Vaak verdwijnt bepaald afwijkend gedrag als het pesten is gestopt. Toch kunnen vormen van afwijkend gedrag ook langdurig aanwezig blijven. Vormen van afwijkend gedrag kunnen zelfs aanleiding zijn tot pesten.

- De medewerker kan gebruik maken van collegiaal advies, de IB’r of externen.
- De medewerker probeert de leerlingen begrip en respect bij te brengen voor ieders eigenheid. Ik ben ik en jij bent jij en dat mag gerust!
- De medewerker probeert zo mogelijk de aanleiding tot pestgedrag bespreekbaar te maken. Denk bv. Aan het bekende Nike-image of het Zeeman-image. Zie ook preventie: niet beoordelen op uiterlijke kenmerken.
- Bij ernstige gevolgen van pesten probeert de medewerker samen met de ouders het gepeste kind zijn/haar gevoel voor eigenwaarde terug te laten vinden. Zo nodig wordt hierbij hulp van professionele instellingen ingeschakeld, zoals Orbis GGZ Prins Claus Centrum (sociale vaardigheidstraining) e.a.

Vertrouwenstussenpersoon - Vertrouwenspersoon - Klachtencommissie.

- Indien de ouders van het gepeste kind vinden dat de medewerker, respectievelijk de school onvoldoende of onjuist gehandeld heeft, of indien naar de mening van de ouders niet het gewenste resultaat is bereikt, kunnen zij via de vertrouwenstussenpersoon een klacht indienen bij de externe vertrouwenspersoon.
- Deze gaat na of door de medewerker/school al het mogelijke is gedaan wat redelijkerwijs van een medewerker/school mag worden verwacht.
- Zij bemiddelt eventueel tussen ouders en school.
- Wordt voor de betrokken partijen geen bevredigende oplossing bereikt, legt zij de klacht neer bij de klachtencommissie.
- De klachtencommissie behandelt de klacht en adviseert het bevoegd gezag.