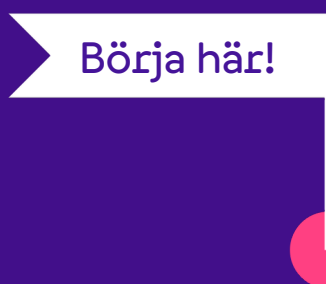


Implementeringsguide för MVP Skola



Introduktion

I denna implementeringsguide hittar du information om hur ni kan komma igång med det våldspreventiva programmet Mentors in Violence Prevention (MVP) på er skola. Guiden ger en översikt över implementeringens olika faser - från uppstarten med skolans ledning till att arbetet med eleverna sätter igång i klassrummen.



Om MÄN

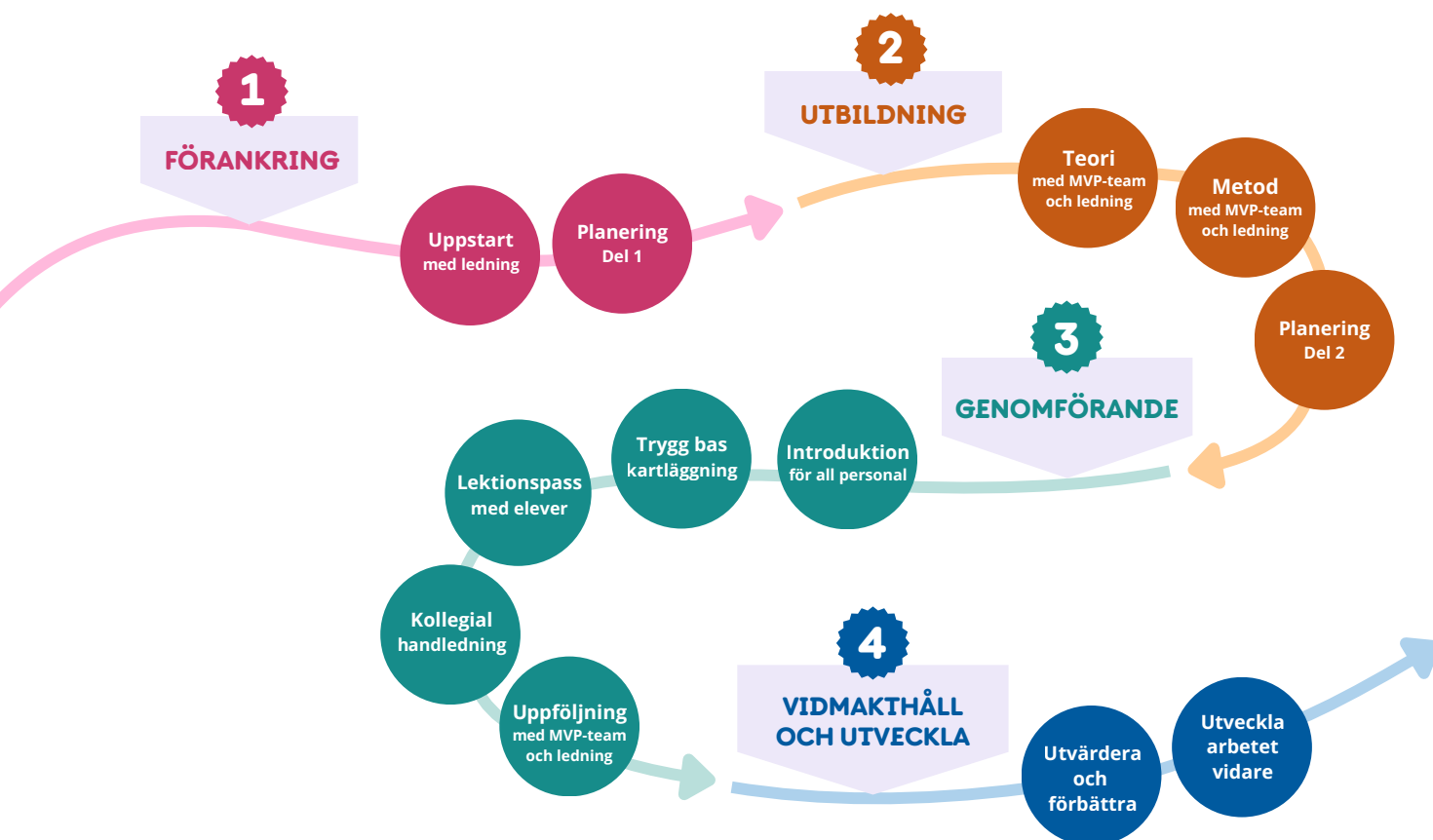
MÄN är en ideell, feministisk organisation som startade 1993. Vi arbetar med att förändra destruktiva normer kring maskulinitet för att mäns våld ska minska. Vår vision är en jämställd värld utan våld.

Kontakt

MÄN Hammarby Allé
93 120 63 Stockholm
E-post: utbildning@mfi.se
Telefon: 08-17 82 00
Webb: www.män.se
www.mvpsverige.se

MVP Skola

Processplan



Så implementeras MVP framgångsrikt

MVP Skola är ett långsiktigt våldsförebyggande program som kräver genomtänkt implementering och tydliga strukturer för personalteam, klassval, genomförande och uppföljning. Programmet stärker skolans värdegrundsarbete och ger elever och personal möjlighet att utveckla ansvarstagande och omsorg om sin omgivning.

För att arbetet ska hålla över tid behöver hela skolan vara delaktig och ha samsyn kring syfte, rutiner och handlingsplaner. Bred samverkan mellan exempelvis elevhälsa, fritidsverksamhet, fältassistenter, polis och lokala jourer stärker effekten. När arbetet förankras i skolans ordinarie struktur och rätt förutsättningar skapas för personal och elever, blir arbetet hållbart och framgångsrikt. Med andra ord är ledningens engagemang och ansvarstagande avgörande för att arbetet ska ge goda resultat.

Förankring

Uppstart med ledning

Det första steget är ett uppstartssamtal med skolans ledning och andra nyckelpersoner med ansvar för personal, schema och resurser. Samtalet sker digitalt och leds av en processledare från MÄN eller av en lokal processledare i kommunen. Fokus ligger på styrning och på vilka förutsättningar som behöver finnas för att genomföra MVP på ett hållbart sätt. Under mötet får ledningen en introduktion till programmets olika delar och det implementeringsstöd som ingår.

Planering del 1

Efter uppstarten behöver ledningen planera de kommande stegen i implementeringen. För att underlätta arbetet tillhandahåller MÄN en planeringsguide som ger stöd i att säkerställa alla centrala förberedelser, som att identifiera relevanta samverkanspartners, sätta samman ett fungerande MVP-team, se över och stärka skolans rutiner för hantering av våld, informera vårdnadshavare, planera schemaläggning och avsätta tid för kommande utbildningsinsatser.

Planeringsguiden ger en tydlig översikt över vad som behöver finnas på plats för att implementeringen ska bli effektiv och hållbar.

Utbildning

Efter den inledande fasen av förankring och planering är det dags att påbörja utbildningen av personal. Utbildningsinsatserna riktar sig till både skolledning och den personal som ska arbeta med materialet i klassrummet. Syftet är att ge alla deltagare en gemensam grundförståelse för programmens innehåll och de förutsättningar som krävs för att arbetet ska fungera långsiktigt.

Grundutbildningen består av två delmoment och har ett maxantal på 24 deltagare (exklusive skolledning).

Teori

Den första utbildningsinsatsen består av en webbutbildning i MVP:s teori och förändringsstrategier. Teoridelen genomförs individuellt inför kommande metoddelen och beräknas ta cirka 2 timmar.

Metod

Den andra utbildningsinsatsen består av två heldagar på plats hos er, med processledare från MÄN eller av lokala processledare i kommunen. Metoddelen fokuserar på MVP:s struktur, metodmaterial, ledarrollen och de praktiska förutsättningar som krävs i arbetet framåt.

Planering del 2

Efter utbildningsinsatserna behöver MVP-teamet och ledningen tillsammans planera nästa steg i genomförandet. Som stöd finns ytterligare delar i planeringsguiden som tydliggör vad som behöver vara på plats inför start, till exempel schemaläggning, val av temapass, utsedda ledarpar, bemanning av lektioner, samt avsatt tid för planering, uppföljning och kollegial handledning.

Guiden fungerar som ett verktyg för att skapa struktur, förbereda verksamheten och säkerställa att genomförandet får rätt förutsättningar.

Genomförande

Introduktion för all personal

Det första steget i genomförandet är att skolans ledning och MVP-team tillsammans håller en introduktion i MVP för all personal. Syftet med introduktionen är att ge en grundläggande förståelse för MVP:s utgångspunkter och *varför* skolan ska arbeta med programmet. Introduktionen ska också skapa medvetenhet och beredskap kring de frågor som lyfts med eleverna, så att all personal kan bidra i arbetet, både i och utanför klassrummen. Därför är det viktigt att hela personalgruppen deltar oavsett hur nära eleverna man arbetar.

Introduktionen genomförs med hjälp av en färdig presentation som ingår i metodmaterialet. MVP-teamet och ledningen ger då en överblick över vad som hittills gjorts och vilka steg som väntar framåt.

Trygg bas-kartläggning

Nästa steg är att genomföra en Trygg bas-kartläggning med eleverna. Syftet är att säkerställa att varje elev har en trygg vuxen på skolan att vända sig till vid behov. Kartläggningen är viktig för att tidigt upptäcka otrygghet, bygga tillit och relation, samt förbereda för samtal om våld. MVP:s lektionspass kan väcka starka eller jobbiga känslor, eftersom erfarenheter av våld är vanliga. Trygg bas-kartläggningen är därför en central del av programmet.

MÄN rekommenderar att skolans elevhälsa ansvarar för kartläggningen. I metodmaterialet finns konkreta förslag på hur den kan genomföras.

Lektionspass med elever

När Trygg bas-kartläggningen är genomförd kan MVP-teamet påbörja lektionspassen med eleverna.

Passen består av färdiga lektionsmoduler med olika teman som syftar till att öka kunskapen om våld och normer samt att stärka förmågan att ingripa som åskådare. Sex av passen är obligatoriska (MVP:s grundpass) och genomförs först. Därefter väljer MVP-teamet vilka valbara pass som ska fylla resten av läsåret, utifrån vilka teman som är mest relevanta för elevgruppen. Minst 10 lektionspass ska genomföras med samma elevgrupp under ett läsår.

Passens längd är 60 minuter för högstadiet och gymnasiet, och 50 minuter för mellanstadiet. MVP-ledare behöver även schemalagd tid före och efter passen för planering och uppföljning.

Erfarenheter från tidigare skolor visar att det är värdefullt att sprida MVP-arbetet över flera årskurser, istället för att fokusera intensivt på en. Ett bra sätt att strukturera arbetet är att skapa årshjul för varje årskurs.

Om elever och personal är nya för varandra rekommenderar MÄN att börja med ett mer generellt trygghetsarbete det första läsåret. Det kan handla om att bygga tillit och relationer samt stärka en positiv gruppkänsla i klassen innan MVP-passen påbörjas.

Kollegial handledning

Medan arbetet med lektionspassen drar igång behöver MVP-teamet avsatt tid för kollegial handledning. Gemensam tid för reflektion och uppföljning är viktigt för att hitta lösningar på eventuella utmaningar i genomförandet och för att arbetet med eleverna ska kvalitetssäkras. MÄN rekommenderar minst 1–2 handledningstillfällen per termin.

Som stöd för kollegial handledning kan personalen använda sig av MVP:s handledningsguide. Guiden möjliggör en struktur för hur teamet tillsammans kan få och ge stöd i olika pedagogiska utmaningar.

Uppföljning med MVP-team och ledning

Efter att skolan arbetat med lektionspassen i ungefär ett läsår är det dags för en uppföljningsträff. Den leds av MÄN eller lokala processledare och genomförs digitalt för skolans ledning och MVP-team.

Syftet är att följa upp implementeringen av MVP genom en lägesrapport och en gemensam processutvärdering. Under mötet identifierar vi både framgångsfaktorer och utvecklingsområden. Träffen avslutas med att blicka framåt och planera hur MVP-arbetet kan utvecklas vidare på skolan.

Vidmakthåll och utveckla

Utvärdera och förbättra

Eftersom MVP-programmet bygger på systematik och långsiktighet är det viktigt att arbetet med eleverna följs upp och utvärderas kontinuerligt. Vi rekommenderar också en större utvärdering efter varje läsår för att få en övergripande bild av vad som fungerar bra och vad som behöver utvecklas. Utvärderingen kan handla om allt från behov av mer planeringstid och tillgång till lokaler till hur all personal kan involveras mer i arbetet.

Digital enkät för effektmätning

I det första och sista grundpasset för högstadiet och gymnasiet ingår en digital enkät som eleverna ska fylla i. Den mäter eventuella förändringar i elevernas benägenhet att ingripa efter att ha deltagit i MVP-passen. För- och eftermätningen ger er därmed möjlighet att följa upp programmets effekter på skolan.

Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att en enkät aldrig ger hela bilden. Se därför effektmätningen som ett komplement. Kombinera resultaten med kvalitativa observationer, det ni ser, hör och upplever på skolan, för att få en mer heltäckande uppfattning om hur arbetet tas emot av eleverna.

Utveckla arbetet vidare

När MVP-teamet är utbildat och arbetar aktivt med eleverna är det värdefullt att planera för hur arbetet kan utvecklas och hållas motiverande på lång sikt. Följande insatser kan vara relevanta utvecklingsspår.

Involvera vårdnadshavare

För att involvera vårdnadshavare i arbetet med MVP tillhandahåller MÄN ett workshopmaterial riktat till vårdnadshavare på skolor där programmet har implementerats. Materialet kan användas på vårdnadshavarmöten eller andra forum där personalen har möjlighet att samla vårdnadshavare till skolans elever. Workshopen hålls av MVP-teamet och kräver ingen ytterligare förberedelse eller utbildning.

Utöka MVP-teamet

Har personal slutat, har ledningen förändrats eller saknar medarbetare i MVP-teamet utrymme i sin tjänst för att delta i arbetet? För skolor som behöver stärka eller fylla på sitt MVP-team erbjuder MÄN öppna grundutbildningar en gång per termin. De öppna utbildningarna ger personalen den kunskap som krävs för att leda MVP-arbetet på skolan.

Utbilda lokala processledare i MVP Skola

För att skapa långsiktighet och kontinuitet i MVP-arbetet erbjuder MÄN möjligheten att utbilda lokala processledare. Syftet är att ge kommuner och skolor möjlighet att bli självförsörjande när det gäller kompetens och återväxt av utbildad personal.

Processledarutbildningen i MVP Skola riktar sig till kommuner som redan har påbörjat MVP-arbete på minst en skola. Genom utbildningen får kommunen rätt att själva utbilda ny personal och implementera MVP på fler skolor inom kommunen.

Arbeta med hela personalgruppen

För skolor som har utbildat lokala processledare i MVP Skola finns möjlighet att arbeta vidare med MVP Arbetsplats. Metoden kan användas i hela personalgruppen och genomföras i flexibla format – från korta inslag på morgonmöten och APT till längre pass på fortbildningsdagar. MVP Arbetsplats ger skolans medarbetare ett gemensamt språk och tydliga verktyg i frågor som rör trygghet, bemötande och att agera som aktiva åskådare.

Arbetet skapar samsyn kring hur våld, kränkningar och trakasserier kan upptäckas och förebyggas, och blir en del av skolans systematiska arbete både med våldsförebyggande insatser och med arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön. Genom att hela personalgruppen involveras stärks förutsättningarna för ett samordnat och hållbart MVP-arbete – i linje med det eleverna möter i MVP Skola.

Fortbilda elevhälsan

Efter att skolan implementerat MVP kan arbetet fördjupas med riktade insatser. MÄN erbjuder utbildningen "Upptäcka och bemöta våld i ungas nära relationer" för yrkesverksamma som möter unga i enskilda samtal – såsom skolkuratorer och elevhälsopersonal.

Utbildningen baseras på Response Based Practice (RBP), där en central utgångspunkt är att våld är ett val. Genom förändringsinriktade samtal stärks unga i att välja bort kontroll, kränkningar och våld. Personal får ett strukturerat arbetssätt och praktiska verktyg för att hålla dessa samtal, vilket stärker skolans arbete med indikerad våldsprevention.

