



Værdiregelsæt for Tåsingeskolen

VÆRDIREGELSÆTTET BESTÅR AF:

- Vores vision
- Vores mission
- Vores mål og særkende
- Vores værdigrundlag og værdisætninger
- Vores ordensregler – inkluderende digital mobning
- Trivsels- og antimobbestrategi
- Dato og underskrifter

Tåsingeskolens vision og mission

Vision:

Vores børn tilegner sig viden og færdigheder, og de har lysten til og glæden ved at lære og udvikle sig. Vi giver dem de bedste forudsætninger for at leve og virke i fremtidens samfund.

Mission:

Vi skaber den bedste skole for alle og tør gå foran.

- Vi undersøger og reflekterer for i stadig højere grad at blive bevidst kompetente i vores handlinger.
- Al vores virke har grundlag i Folkeskoleloven og Svendborg Kommunes sammenhængende skolepolitik.

Mål og særkende:

Mål: Vi ønsker at skabe en folkeskole, hvor børn og voksne føler sig hjemme. Det skal være sikkert, trygt og rart at gå i skole, og det har alle borgere på Tåsinge et medansvar for.

Vores særkende er skolens beliggenhed på en ø (= Tåsinge). Dette særkende giver os helt unikke muligheder for at overskue, følge og intervenere børn- og ungekulturen hvis der skulle opstå uhensigtsmæssigheder, som i sidste ende kan blive en trussel mod trivsels- og undervisningsmiljøet på Tåsingeskolen. Dette perspektiv vil vi arbejde fokuseret med.

Vores samlede værdigrundlag

På Tåsingeskolen udvikles glade og dygtige børn i gode fællesskaber med

- Liv i øjnene
- Højt til himlen
- Mod til at prøve

- Værdigrundlaget er for alle på Tåsingeskolen -

Værdisætninger	Det forstår vi ved værdisætningerne
Glade og dygtige børn...	Man er <i>glad</i> når man trives og man kan blive <i>dygtig</i> når man lærer noget. Læring og trivsel går hånd i hånd og er dermed hinandens forudsætninger. Gennem læring skabes bedre trivsel - og gennem trivsel skabes mere læring.
Gode fællesskaber...	At være del af et godt fællesskab og sammenhold er en positiv oplevelse og følelse. Når man spørger en elev: " <i>Har I et godt fællesskab i klassen/gruppen?</i> ", så er svaret ofte et klart JA eller NEJ. Vi går efter et klart JA hos alle børn, forældre og ansatte.
Liv i øjnene...	<i>Liv</i> betyder bl.a. glæde, gejst, energi, engagement og motivation. Når <i>livet</i> udstråles gennem øjnene på eleverne, så er vi godt på vej. <i>Liv i øjnene</i> er et tegn på trivsel.
Højt til himlen...	<i>Højt til himlen</i> er en metafor for bl.a. rummelighed, tolerance og accept af menneskelig mangfoldighed (fx etnicitet, krop og personlighed). Derudover betyder <i>Højt til himlen</i> , at der er masser af plads til fejl, originalitet og nye idéer. Når der er højt til himlen kan man være sig selv og samtidig kaste sig ud i læreprocesser uden at opleve hån, latter og mobning.
Mod til at prøve...	Læring handler om at overskride sig selv. At træde ud af sin trykzone og være på "gyngende" grund for en tid. Og det kræver ofte mod - <i>mod til at prøve!!</i>

Værdisætningerne	Hvilke refleksioner og arbejdsopgaver skal værdisætningerne fremme?
Glade og dygtige børn	Hvordan skabes et overordnet og generelt klasse-, afdelings-, og skolemiljø, som danner grobund for glæden og dygtigheden – læringen og trivselen på Tåsingeskolen? Der skal på skoleniveau bl.a. arbejdes med: • Retningslinjer • Politikker • Regelsæt • Kodeks • Metoder • Overordnede normer og værdier • Systematikker • Dokumentation • Vidensbasering • Videndeling • Udvikling af en fælles skolekultur • Udvikling af et helhedsorienteret børnesyn
Gode fællesskaber	Hvad skal der egentligt til for at skabe et godt fællesskab? Der skal på afdelings- og klasseniveau bl.a. arbejdes med: • Klassens liv og kultur (...skal samles om noget vigtigt!) • Sprogbrug og omgangstone • Samarbejde • Elevinddragelse/demokrati • Organisationsformer • Værdsættende strukturer/metoder • Normer og værdier • Etik og moral • God venskabs- og kammeratskabsadfærd • Legegrupper i frikvartererne • Konfliktløsning • Forældreinvolvering/orientering
Liv i øjnene	Hvad skal der egentligt til for at skabe og fastholde liv i øjnene på vores elever? Der skal på afdelings- og klasseniveau bl.a. arbejdes med: • Begejstring i undervisningen • Varieret og afvekslende undervisning • Positiv psykologi (anerkendende og værdsættende tilgang). • Forskellige læringstilgange • Aktiviteter med en passende balance mellem krop og psyke. • Tid til 'tant og fjas' og 'sjov og ballade' • At eleven bliver set, hørt og forstået.

Højt til himlen	Hvordan skabes en kultur, hvor det unikke menneske og de originale idéer trygt kan udfoldes? Der skal på skole-, afdelings-, og klasseniveau bl.a. arbejdes med: • Åben skole – ud mod verden • Styrkebaseret pædagogik – en potentialetilgang. • Innovation og kreativitet • Lige deltagelsesmuligheder for alle • Forskellighed betragtet som en styrke
Mod til at prøve	Hvordan skabes der tryghed og tillid, så modet udvikles og fremmes hos den enkelte elev og gruppen? Der skal på afdelings- og klasseniveau bl.a. arbejdes med: • Den enkelte elev og gruppekulturen. • Elevernes selvværd og selvtillid • Mobbeforebyggelse • Grænsedragning mellem kærligt drilleri og hån.

Vores ordensregler er	Reglerne understøtter værdierne
1. Vi ønsker en god skole for alle, og vi tager derfor hensyn og hjælper hinanden, så det er rart at være på Tåsingeskolen. 2. Vi har en ordentlig omgangstone og anvender vores sprog med eftertænksomhed. 3. Vi mobber ikke hinanden – hverken fysisk eller digitalt. 4. Alle elever og ansatte færdes roligt og respektfuldt på gangene 5. Vi kaster med sne på de anviste områder. 6. Elever og lærere er klar til undervisning når timen starter. 7. Elever skal bedes fri af forældre, hvis man skal fritages fra undervisningen. 8. Eleverne forlader ikke skolens område uden forudgående aftale med en voksen. 9. Eleverne handler ikke i Rema, Statoil eller Netto uden forudgående aftale. 10. Rygning er ikke tilladt i skoletiden. 11. Vi passer på vores ting ude som inde. 12. Vi holder skolen ren og pæn. 13. Der udarbejdes lokale ordensregler i afdelingerne.	Ordensreglerne udspringer af og understøtter Tåsingeskolens samlede værdigrundlag beskrevet her: På Tåsingeskolen udvikles glade og dygtige børn i gode fællesskaber med - Liv i øjnene - Højt til himlen - Mod til at prøve Værdigrundlaget er for alle på Tåsingeskolen

Dét gør vi hvis regelsættet ikke overholdes

- Læreren tager en samtale med den/de pågældende elever med efterfølgende kontakt til hjemmet. De større elever ringer selv hjem og beretter om forseelsen. Efterfølgende taler læreren med forældrene og forklarer situationen set fra skolens perspektiv.
- Ved konflikter mellem fx 2 elever tager læreren eller socialpædagogen en samtale med eleverne med henblik på at få konflikten håndteret, optimalt set helt opløst. Ved eventuel indgåelse af aftaler mellem de involverede konfliktparter orienteres klasselæreren (-erne) og klassen (-erne), hvis dette vurderes formålstjenligt.
- Ved voldsomme konflikter kan de pågældende elevers forældre kaldes til en samtale på Tåsingeskolen, hvor en lærer, "Balancen" samt en repræsentant fra skolens ledelse vil være til stede.
- Ved meget grove regelbrud aktiveres Tåsingeskolens interne Ressourcecenter samt Tåsingeskolens eksterne samarbejdspartner, såsom SSP, PPR og familieafdelingen.
- Alle vægtige sager vil blive registreret, fulgt og fulgt op af afdelingens leder samt Tåsingeskolens Ressourcecenter. Således skabes der en hukommelse og en historik

omkring sagerne og de involverede parter.

- Eventuelle konsekvenser eller sanktioner afvejes og differentieres fra sag til sag og fra aldersgruppe til aldersgruppe.

Samarbejdet omkring værdiregelsættet

- Skolebestyrelsen udarbejder i samarbejde med skoleledelsen Tåsingeskolens værdigrundlag.
- Skolebestyrelsen udarbejder på baggrund af værdigrundlaget udgangspunktet for værdiregelsættet.
- Værdigrundlaget behandles i skolens elevråd med henblik på tolkning og påvirkning.
- Der planlægges en årlig værdidag, hvor alle lærere, pædagoger og elever arbejder med værdigrundlaget på mange forskellige og mangfoldige måder.
- Forældrene inddrages i værdidagen i så stort omfang som muligt.
- Værdiregelsættet holdes "levende" på hhv. forældremøder, afdelingsmøder og elevrådsmøder samt i skolebestyrelsens "løbende" arbejde med skolens udvikling.

Trivsels- og antimobbestrategi

Formål:

Vi vil med vores trivsels- og antimobbestrategi fremme trivslen (jf. liv i øjnene...) på Tåsingeskolen. Den skal være med til at sikre, at vi lever op til vores værdigrundlag om bl.a. at værdsætte mangfoldigheden (jf. højt til himlen...) på Tåsingeskolen. Strategien skal endvidere være med til at sikre, at når vi opdager mobning, så kan vi også stoppe det.

Værdigrundlag:

Trivsels- og mobbestrategien tager udgangspunkt i Tåsingeskolens værdigrundlag, som følger:

På Tåsingeskolen udvikles glade og dygtige børn i gode fællesskaber med

- Liv i øjnene
- Højt til himlen
- Mod til at prøve

- Værdigrundlaget er for alle på Tåsingeskolen -

Klasseregler:

I alle fællesskaber er der behov for at have fælles spilleregler – et sæt rammer, som alle er forpligtet i forhold til. Det er vigtigt, at eleverne er aktivt med til at formulere reglerne. Klassens regler bør revideres en gang eller to årligt. Reglerne hænger synligt i klassen.

Hvad forstår vi ved trivsel?

Tåsingeskolens forståelse af trivselsbegrebet (jf. Gyldendal, Den Store Danske).:

Fire vinkler er inddraget i forståelse af trivsel:

- 1) En personlighedsorienteret (am. *wellbeing*), hvor det vigtige er personens almene tilstand,
- 2) en kognitivt orienteret vinkel, hvor der fokuseres på graden af opfyldelse af personens forventninger,
- 3) en socialpsykologisk tilgang med vægt på personens sociale samspil med omgivelserne og aktive deltagelse, fx med mulighed for indflydelse, samt
- 4) en sociologisk vinkel, der lægger vægt på trivselsfremmende vilkår, fx med hensyn til materielle forhold og uddannelses- og kulturtilbud

Tegn på mistrivsel:

- Har mærker efter fysisk mishandling
- Virker angst/skræmt
- Er trist, depressiv og/eller socialt isoleret
- Er urolig og har svært ved at koncentrere sig
- Bliver indadvendt eller aggressiv
- Ofte (og tilsyneladende uden grund) ødelægger ting
- Ikke udvikler sig alderssvarende
- Ændrer adfærd – og ændringen ikke kan henføres til almindelig udvikling
- Virker passiv - mangler nysgerrighed og interesse for omgivelserne

- Er mistænksom overfor og har manglende tillid til omgivelserne
- Har ringe selvværdsfølelse
- Har problemer med at få kontakt til andre børn – evt. holder sig for sig selv eller bliver holdt udenfor
- Ofte har konflikter med andre børn
- Er ukritisk i sin kontakt og eks. meget kontaktsøgende overfor de voksne
- Har indlæringsvanskeligheder
- Har motoriske problemer
- Virker forsømt (mht. mad, bad, søvn, påklædning, manglende tandhygiejne m.v.)
- Har mange fysiske klager eller psykosomatiske symptomer (hovedpine, mavesmerter, ufrivillig afføring mm.)
- Har spiseforstyrrelser (stærkt over- eller undervægtig)
- Tit forsømmer skolen eller daginstitutionen
- Har alkohol- eller misbrugsproblemer
- Har kammerater, der udtrykker bekymring for barnet/den unge

Hvad forstår vi ved mobning?

Mobning

DCUM's definition af mobning er følgende.

Mobning i skolen udspringer af utrygge kulturer i klasser eller på årgange.

Mobning kan ses som udstøddesdynamikker mellem mennesker i sociale sammenhænge, som børn og unge ikke har mulighed for at trække sig fra. Mobbeprocesser markerer et fællesskab, hvor nogle anerkendes som værdige medlemmer mens andre ikke anerkendes, og derfor udstødes som uværdige medlemmer af fællesskabet. Dermed defineres fællesskabet af, hvem der ikke er med.

Mobning handler om mere end blot et offer og en mobber. Det handler også om tilskuere og medløbere, som mere eller mindre bevidst accepterer udstødelsen eller nedværdigelsen af et eller flere af gruppens medlemmer. Mobning er et gruppefænomen, og bekæmpelse af mobning i skolen handler i høj grad om at ændre kollektive dynamikker i klasser eller på årgange.

Mobning handler altså ikke om svage elever, men om elever, som bliver gjort svage i et fællesskab.

Mobning samt tegn på mobning og mistrivsel skal tages alvorligt, fordi mobning:

- Er ødelæggende for børn og unges livsglæde, selvværd og sundhed
- Er årsag til mistrivsel
- Har alvorlige konsekvenser for andre end den person mobningen er rettet mod
- Er uetisk og kan rykke på grænserne for acceptabel adfærd og almindelig sund fornuft
- Påvirker selvforståelsen, tilliden, moralen og de sociale identiteter for alle i mobningens nærmiljø, fx en gruppe/klasse
- Skaber dårligt psykisk/socialt undervisningsmiljø med mistillid og eksklusion til følge.

I løsningsøjemed er vi inspireret af den danske mobbeforsker Helle Rabøl Hansens måde at forstå **mobning**: Der findes ikke onde børn, kun onde **mønstre**.

Mobbebegrebets nærliggende begreber beskrevet nedenfor er naturligvis noget som også skal tages alvorligt. Disse begreber er som regel ikke i samme grad, som mobning, skadeligt for elevens samlede liv og udvikling.

Konflikt

En uenighed, en uoverensstemmelse eller en konkret anspændt episode mellem to eller flere personer eller grupper. I modsætning til mobning er magtforholdet mellem de involverede som regel lige.

Drilleri

Har karakter af tilfældighed og spontanitet. Det er typisk en enkeltstående handling, der bl.a. kan handle om at afprøve grænser eller forsøg på at skabe kontakt.

Accelererende drilleri

Er en gråzone mellem drilleri og mobning. Når drillerierne mister karakter af tilfældighed, og magtbalancen mellem parterne langsomt bliver forrykket, så den ene part føler sig forulempet. Kan være et væsentligt forvarsel om senere mobning.

Sådan skaber vi trivsel

- Trivsel beskrives som en væsentlig del af Tåsingeskolens beskrevne kerneopgave.
- Der foretages systematisk afdækning af trivsel via den årlige nationale trivselsmåling samt "løbende" undersøgelser via www.klassetrivsel.dk.
- Teamene arbejder systematisk med data fra målingerne med henblik på at forbedre og

udvikle klassens praksis omkring trivsel.

- Den enkelte klasse formulerer deres egne klasseregler som grundlag for at udvikle det gode klassefællesskab (jf. værdigrundlag).
- Den enkelte afdeling og klasse har fokus på at lave fællesskabsfremmende traditioner, aktiviteter mv.
- Tåsingeskolens socialpædagoger kan inddrages i f.m. at udvikle det gode klassefællesskab eller afledte udfordringer.
- Underviserne arbejder med trivselsmål for klassen og eleverne.
- Forældrene holdes "løbende" orienteret om både eget barn og klassens trivsel eller mangel på samme. Forældrene medinddrages på denne baggrund.
- SFO-pædagogerne er til stede i frikvartererne og fungerer som en form for trivselsgaranter.
- Konflikter betragtes som udviklingsfremmende og behandles åbent og med respekt for alles synspunkter. Konflikter kan fx drøftes på klassen og man kan sammen finde metoder til at løse dem.
- Der sættes fokus på underviserens konflikthåndtering og kompetenceudvikling indenfor dette.
- Det enkelte barns trivsel sættes på dagsordenen til forældresamtaler.
- Elevrådene har skolens trivselsmiljø på som fast punkt.
- I dansk arbejdes der med emner som fx: Mobning, udstødelse, isolation, fællesskaber mv.
- Skolens ressourcecenter etablerer formelle samarbejder med skolens eksterne samarbejdspartnere (fx SSP, PPR, Familieafdelingen, sundhedsplejersken) omkring enkelte børns trivsel.

Konkrete roller og ansvar for at skabe trivsel

Skolebestyrelse:

- Udarbejder i samarbejde med skoleledelsen et værdigrundlag, værdiregelsæt, herunder en antimobbestrategi.
- Involverer elevrådet i værdigrundlaget til påvirkning og ejerskab.
- Initierer en årlig værdidag på Tåsingeskolen.
- Forholder sig aktivt til eventuelle forældrehenvendelser vedr. mobning og trivsel.
- Stiller op på årets første forældremøder og fortæller om skolebestyrelsens arbejde.

Elevråd:

- Har Tåsingeskolens samlede trivsel på som fast punkt på dagsordenen.
- Foreslår trivselsfremmende tiltag på Tåsingeskolen, såsom vandautomat, udemiljø mv.
- Forholder sig aktivt til Tåsingeskolens værdigrundlag og værdiregelsæt, herunder, antimobbestrategi.

Skoleleder:

- Er med til at vælge trivselsfremmende pædagogiske tilgange og metoder såsom CL, relationskompetence etc.
- Prioriterer trivselsfremmende kompetenceudvikling til medarbejderne.
- Allokerer ressourcer til trivselsfremmende ansættelser, såsom socialpædagog, inklusionslærer, ressourcecenterleder, pædagogisk IT/medier- medarbejder mv.
- Strukturere og investerer i formel ledelse tæt på afdelingernes elever og ansatte.
- Påvirke til, at trivsel kommer til at fylde en væsentlig del af Tåsingeskolen mission, vision og kerneopgave.
- Være fortaler for trivselsens vigtighed i menneskers, elevernes liv.
- Deltage i svære sagsbehandlinger, hvor elevens (-ernes)trivsel er på spil.

- "Løbende" følge og kvalitetstjekke alle de iværksatte trivselsforanstaltninger på Tåsingeskolen.
- Følge alle trivselsmålinger (alle klasser) på hele Tåsingeskolen på resultat- og progressionsniveau.

Ressourcecenterleder:

- Skaber organisatoriske strukturer og systemer, der støtter og understøtter afdelingslederen og lærere/pædagogers arbejde med trivsel.
- Foranstalter muligheder for faglig sparring til afdelingsleder, lærere og pædagoger.
- Være tovholder og facilitere svære møder vedr. omfattende trivselsproblemer.
- Iværksætter konsultative tiltag for ledere og ansatte.
- Leder og vedligeholder Tåsingeskolens familieklasse.
- Leder Tåsingeskolens socialpædagoger/lærere organiseret i Balancen.
- Kvalificerer samarbejdet med Tåsingeskolens eksterne samarbejdspartnere.
- Udvikler styringssystematikker, såsom håndtering af elevfravær, elevers rygning mv.
- Analyserer systematisk data med henblik på dialog med min. afdelingslederen.

Afdelingsleder:

- Oversætte Tåsingeskolens strukturer, systemer, kommandoveje, muligheder til afdelingens lærere og pædagoger.
- Vha. bla. trivselsmålinger og data have fingeren på pulsen i forhold til klassernes trivselsniveau.
- Initierer og understøtter diverse trivselsfremmende tiltag i afdelingen.
- Deltager i alle verserende sager vedr. mistrivsel, mobning mv.
- Binder, sammen med SFOpædagogerne, oplevelser fra elevens hhv. skoletid og SFOtid, så man kan sammenstykke et samlet billede af indskolingselevernes samlede trivsel på Tåsingeskolen.

Lærer/pædagog:

- Arbejder metodiske og systematisk med klassens liv, kultur og fællesskab.
- Tvinger eleverne ud af deres sædvanlige selvvalgte relationer fx ved gruppearbejde.
- Arbejder konstruktivt med konflikterne i klassen.
- Arbejder med klassens sprogbrug, legekultur, samværskultur.
- Arbejder med stort fokus på elevernes adfærd og trivsel i frikvartererne.
- Arbejder med klassens venskaber og kammeratskaber.
- Arbejder med den enkelte elev om, hvordan man undgår mobning.
- Iagttage systematisk tegn på mobning, trivsel og mistrivsel.
- Arbejder med data fremkommet af trivselsmålinger med henblik på forbedring af det eksisterende trivselsarbejde på klassen.
- Samarbejder med kollegerne i teamet om klassens trivsel.
- Samarbejder med forældrene om klassens trivsel.
- Er gode forbilleder. Den voksnes attitude og rummelighed overfor andre mennesker kopieres med stor sandsynlighed af eleverne.

Elev skal på baggrund af gennemgået undervisning:

- Tænker over deres sprogbrug overfor hinanden
- Fortæller underviseren eller socialpædagogen om det, hvis de oplever at skolekammerater mobbes.
- Tænker over om de selv er del af et mobbemønster.
- Forsvarer den mobbede.
- Sender dem en sød SMS eller ringe og udtrykke sympati.
- Lader være med at grine når nogen bliver mobbede.

- Følger deres egne grænser og følelser.

Forældre:

- Opmuntrer sit barn til at forsvare kammerater, der ikke kan forsvare sig selv.
- Sørger for at alle klassens børn kommer med til fødselsdage.
- Sætter sig blandt de forældre, man kender minde godt, når der er forældremøde.
- Sørger for at nedtone eventuelt voldsomt sprog i børnegruppen
- Er bevidste om, at forældrenes attitude overfor andre børn og forældre smitter direkte af på deres barns attitude overfor de samme mennesker.

Hvordan skaber vi gode relationer mellem elever og personale

Skoleledelsens ansvar:

- Ledelsen står på et organisatorisk værdifundament, som består af værdierne *ansvarlighed, ordentlighed og fordomsfrihed*.
- Endvidere tages der et evident udgangspunkt for skoleledelse, der beskriver værdierne *tryghed* og *tillid* som bærende forudsætninger for at skabe trivsel og læring hos eleverne.
- Derudover er skoleledelsens grundlag for god ledelse bygget på et fundament som består af: en anerkendende tilgang, en systemisk tilgang samt en socialkonstruktionistisk tilgang. Alle tilgange har sit altoverskyggende fokus på relationel opmærksomhed, positiv kommunikation og alles ansvar (frem for den enkeltes skyld) som grundlæggende forudsætninger for at udvikle et godt skolemiljø.
- Ledelsen prioriterer kompetenceudvikling til lærere og pædagoger indenfor metodisk relationskompetence samt giver feedback til den enkelte medarbejder på baggrund af den igangsatte udvikling.

Lærerens/pædagogens ansvar:

- Den voksne arbejder metodisk med udviklingen af relationskompetence
- Den voksne er eller arbejder med i stigende grad, at være nærværende, empatisk og lyttede overfor den enkelte elev.
- Den voksne afsætter tid til elev" samtaler" primært med henblik på relationsdannelse.
- Den voksne har en styrkebaseret tilgang, der bla. indbefatter et potentialesyn, der bygger på antagelsen om, at alle elever har noget de gode til og man kan bygge videre på.
- Den voksne etablerer en fordomsfri og god relation til elevens forældre, som udgangspunkt et godt skole/hjem-samarbejde.

Hvad gøres ved komplikationer i relationen barn/voksen?

- Ledelsen initierer dannelse af en kultur, hvor læreren og pædagogen indberetter til afdelingslederen, hvis man har vanskeligheder med relationen til en elev.
- Afdelingslederen foranstalter sammen med Ressourcecenteret en indsats, der kan opbygge den voksnes kapacitet til at kunne indgå uproblematisk i relationen sammen med eleven. En brudt relation mellem den voksne og eleven kan få katastrofale følger. En elevs positive relationer til andre har stor indflydelse på elevens samlede læring og trivsel.

Sådan bekæmper vi mobning og mistrivsel, når vi opdager det

Når mobningen er opdaget overtager Ressourcecenteret sagen. Processen er som følger:

- Eleverne som mobber kommer til samtale. Ofte indkaldes de hver for sig. Samtalen er

med henblik på at belyse mobningens karakter.

- Forældrene orienteres samt bliver inviteret op til en samtale.
- Der drages omsorg for den mobbede.
- Der sættes fokus på at udvikle klasselivet/kulturen med henblik på at skabe et mobbefrit miljø
- Der samarbejdes i teamet omkring klassen, således der skabe kontinuitet i tilgang, regelsæt og opbygning af en sund klassekultur.
- Ressourcecenteret er teamets samarbejdspartner primært med henblik på at få sparring, viden, metoder, råd og vejledning om arbejdet mod mobning.

Sådan forebygger og bekæmper vi digital mobning

Skolebestyrelsen har udarbejdet et princip der omhandler Digital Dannelse på Tåsingeskolen. På denne baggrund har Tåsingeskolen udarbejdet en lokal forebyggelsesstrategi omhandlende web-etik. Strategien indeholder bl.a. en plan, hvor Tåsingeskolen pædagogiske IT-medarbejder kan undervise og have dialog med eleverne om bl.a. etisk adfærd på de sociale medier. Endvidere påhviler der lærerne en forpligtelse om, at arbejde videre med temaet.

Når der konstateres uetisk grov adfærd hos eleverne, så gribes der konsekvent ind. Både forældre, lærer, afdelingsleder og skoleleder inddrages, og der bestemmes med det samme en passende sanktion overfor eleven. På Tåsingeskolen hersker der nul-tolerance overfor uetisk web-adfærd.

Den/de udsatte elev/elever gives stor opmærksomhed og tilbydes den hjælp som er påkrævet.

Sådan sikrer vi samarbejde mellem skolens afdelinger om elevernes sociale trivsel

Idet Tåsingeskolen er en relativ stor skole med i stor udstrækning afgrænsede og fysiske afdelingslokaliteter, så sikres trivsel og forebyggelse af mobning i høj grad med fokus på overgangsarbejdet mellem afdelingerne. I den forbindelse er der udarbejdet beskrivelser for alle overgange på Tåsingeskolen.

På det meget konkrete plan vil vi sikre ekstra opmærksomhed på elevadfærd, når der afvikles tværgående temauger, idrætsdage samt i tilfælde af snevejr og sneboldkamp, hvor normer, regler og normal adfærd har tendens til at blive forrykket.

Sådan sikrer vi, at vi har den nødvendige viden om trivsel, konflikt-håndtering og mobning samt de relevante kompetencer på skolen

Tåsingeskolens Ressourcecenter har opgaven og initiativpligten i forhold til at erhverve sig relevant viden, som grundlag for at kapacitetsopbygge organisationen på alle niveauer, til at kunne håndtere og hele tiden opkvalificere Tåsingeskolens strategi mod mistrivsel og mobning. Skolelederen er i løbende dialog med Ressourcecenteret omkring antimobbestrategien samt iværksætter en årlig evaluering af området.

Sådan sikrer vi, at værdiregelsættet er tilgængeligt og kendt af alle

Værdiregelsættet inkl. antimobbestrategien skal gennemgås en gang årligt på et

afdelingsmøde. Derudover skal den være et aktivt dokument som Balancen løbende drøfter og arbejder ud fra. Endvidere lægges værdiregelsættet på hjemmesiden og på forældreintra.

Sådan følger vi løbende op på vores værdiregelsæt

Ressourcenteret iværksætter i samarbejde med ledelsesteamet en årlig evaluering af værdiregelsættet. Skolebestyrelsen fører "løbende" tilsyn med værdiregelsættet.

Værdiregelsættet er udarbejdet med deltagelse af

Værdiregelsættet er udarbejdet i samarbejdet skolebestyrelse, elevråd, ledelsesteam og MED-udvalg.

Værdiregelsættet er godkendt i skolebestyrelsen

22.09.2016

Bestyrelsesformand
Rudi Rusfort Kragh

Skoleleder
Kasper Føns