

Základní škola a Mateřská škola D O M A M I L, příspěvková organizace



Domamil 115, 675 43

telefon: 565 383 676

www.skoladomamil.cz

IČO: 702 795 35

reditel@skoladomamil.cz

ID datové stránky:2vkq5yv

REDIZO: 600 122 042



Číslo dokumentu: 8

Číslo jednací: zsd0-256/2024 JC

KONCEPCE ROZVOJE A ŘÍZENÍ ZŠ A MŠ DOMAMIL 2024-2030

Zpracovala:

Jana Čtveráčková, ředitelka školy
Základní škola a Mateřská škola DOMAMIL
Kraj Vysočina

Domamil, 1.6.2024

OBSAH:

1 ÚVOD:

2 CHARAKTERISTIKA ZŠ A MŠ DOMAMIL

2.1 Analýza stávajícího stavu školy

2.2 osobní swot analýza

2.3 mise

2.4 vize

3 KONCEPCE ROZVOJE A ŘÍZENÍ

3.1 FUNGUJÍCÍ TÝM

3.2 POZITIVNÍ KLIMA

3.3 KVALITNÍ VZDĚLÁVACÍ PROGRAM

3.4 VZTAHY S VEŘEJNOSTÍ A IMAGE ŠKOLY

3.5 MATERIÁLNĚ-TECHNICKÉ ZABEZPEČENÍ

4 ZÁVĚR

1 ÚVOD:

Koncepce rozvoje školy vychází ze Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+, Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Kraje Vysočina, Školského zákona č. 561/2004 Sb., v platném znění, Kvalitní školy ČŠI a Zřizovací listiny Základní škola a Mateřská škola DOMAMIL, příspěvková organizace.

Vlastnímu stanovení koncepce rozvoje a řízení předcházela SWOT analýza současného stavu všech součástí ZŠ a MŠ DOMAMIL (dále jen „škola“).

Podklady k analýze také výroční zpráva školy za rok 2022/2023, „Koncepce školy v období 2018-2022“.

Tento dokument formuluje cíle a priority všech součástí školy, naznačuje reálné možnosti k jejich dosažení, vytváří komplexní strategický pohled na rozvoj a řízení školy, které jsem od roku 1997 součástí, nejprve jako učitelka MŠ a nyní jako ředitelka celého právního subjektu. Je to taková má představa, jakým směrem se ubírat, jak využít to dobré a osvědčené z minulosti a spojit to s novým, moderním a zlepšit image naší školy.

2 CHARAKTERISTIKA ZŠ A MŠ DOMAMIL

2.1 Analýza stávajícího stavu jednotlivých součástí školy

| | IZO | Kapacita |
|-----------------------|-------------|----------|
| Základní škola | 102 655 405 | 150 |
| Mateřská škola | 107 611 147 | 39 |
| Školní družina | 119 000 695 | 49 |
| Školní jídelna | 103 131 736 | 120 |

Základní škola a Mateřská škola DOMAMIL, příspěvková organizace vykonávající činnost základní školy, mateřské školy, školní družiny¹ a školní jídelny², je úplná venkovská škola s 1. – 9. postupným ročníkem a disponuje třemi budovami. Budovou č.10-1.stupeň ZŠ se školní družinou, budovou č. 115-2.stupeň s ředitelstvím, budovou č.135-mateřská škola a školní jídelna. Jednotlivé budovy školy byly zřizovány postupně, nejstarší je budova 1.stupně s rokem založení 1837. Následuje budova 2.stupně, která byla slavnostně otevřena v září 1948. Nejmladší je budova mateřské školy s jídelnou, která byla vybudována spoluobčany v rámci akce „Z“ jako dvoutřídní mateřská škola. Slavnostně byla otevřena 1. května 1986. Od 1. 1. 2000 přešla škola do právní subjektivity a od 1.1.2023 je její součástí i mateřská škola. Zřizovatelem je obec Domamil.

¹ §125 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

§118, §119 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

² §33b zákona č.250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, poskytovat závodní stravování

2.2 OSOBNÍ SWOT ANALÝZA

Silné stránky

- Spolupráce se zřizovatelem
- Úplná vesnická škola s 1.-9.postupným ročníkem, ekologicky zaměřená
- Spádovost školy
- Dvoutřídní MŠ s vysokou mírou naplněnosti a solidní materiální vybaveností
- Aktualizovaný a srozumitelný ŠVP PV „Duhová školka“
- Stabilní, věkově vyvážený a kvalifikovaný kolektiv pedagogických i nepedagogických pracovníků školy se zájmem o další vzdělávání a osobní růst
- Školní poradenské centrum
- Specialisté ve škole (koordinátoři EVVO pro ZŠ a MŠ, metodik prevence, výchovný poradce)
- Moderní a účelná přestavba 2.stupně
- Nižší počet žáků ve třídách, možnost individuálního přístupu
- Akce školy a jejich prezentace na veřejnosti, na sociálních sítích
- Přírodní zahrada a její celoroční využití dětmi MŠ, žáky ZŠ, veřejností
- Využití dotace na AP
- Využití dotací z fondů EU, šablon, grantů, sponzorských darů
- Školní jídelna nabízející vyváženou stravu
- Aktivní školní družina
- Pravidelná logopedická péče 1xtýdně-speciální pedagog/logoped

Slabé stránky

- Obsáhlý a neaktualizovaný ŠVP ZV, neaktualizovaný ŠVP ŠD
- Neaktualizované vnitřní dokumenty školy, organizační struktura školy
- Zastaralé prostory budovy 1.stupně
- Nedostatečně vybavená sokolovna pro výuku TV (náradí)
- Chybí místnost na úschovu TV náradí a náčiní
- Chybí zázemí pro poradenské pracoviště školy
- Chybí koutek na osobní věci a relaxační místo pro všechny zaměstnankyně MŠ
- Chybí kvalifikovaný učitel TV
- Větší provázanost, spolupráce a komunikace ve (o) výuce, ostatních činnostech a vztazích mezi jednotlivými pracovníky všech subjektů školy

2.3 MISE-kdo jsme

Jsme malá vesnická škola s ekologickým zaměřením. Poprvé jsme získali mezinárodní titul EKOŠKOLA v roce 2009 a v následujících letech jsme ho 3x obhájili (2011, 2013 a 2017).

Jsme škola, která díky společnému úsilí žáků a učitelů vybudovala ukázkovou přírodní zahradu a tím nahradila klasické pozemky.

Jsme škola, která vede děti k práci. Práce nás baví.

Jsme škola poskytující vzdělávání s uplatňováním individuálního přístupu díky menšímu počtu žáků ve třídách.

Jsme škola, jejíž součástí, mateřská škola, úspěšně naplňuje cíle ŠVP i ŠVP EVVO a tím dětem poskytuje snazší přechod do základní školy s eko zaměřením.

Jsme škola, která nabízí pestrou nabídku zájmových kroužků a aktivně stráveného času dětí v ranní i odpolední ŠD.

Jsme škola se školní jídelnou nabízející vyváženou stravu z regionálních potravin.

Jsme škola, kde se učitelé snaží nejen o maximální rozvoj každého dítěte/žáka, ale i o svůj profesní a osobnostní růst.

2.4 VIZE-KAM SMĚŘUJEME

Budoucnost školy vidím v naplnění strategických a operačních cílů. **Otevřená a sebevědomá škola** s moderním přístupem, aktivními metodami ve výuce. Škola vstřícná ke všem žákům, schopna respektovat jejich individuální potřeby, přitom je kvalitně připravit na další fázi vzdělávacího procesu. K tomu je potřeba mít kvalitní zázemí ve všech oblastech. Každý zaměstnanec musí vědět, že je součástí týmu. Každý ve škole by měl mít pocit, že je respektován a že si jeho práce ostatní váží. A v neposlední řadě rozvíjet a posilovat na škole rodinné prostředí s harmonickou atmosférou.

Otevřená škola

- aktivně zajišťuje **podmínky rovných příležitostí k úspěchu** pro všechny žáky, vytváří klima, které podporuje respektující přístup, otevřenou komunikaci a trvalou spolupráci s žáky, s rodiči i s vnějšími subjekty
- investuje časové a personální zdroje do **tvorby zdravého třídního klimatu**, v němž třídní učitel zastává roli lídra kolektivu, učitel je především mentorem výchovně vzdělávacího procesu a žáci se vzájemně podporují v dosahování vzdělávacích cílů
- umožňuje trvalou **podporu pedagogům**, začínajícím pedagogům, provázejícím pedagogům
- umožňuje trvalou podporu žákům a rodičům prostřednictvím **školního poradenského pracoviště** v němž jsou koordinovaně zapojeni odborní pracovníci – metodik prevence, výchovný a kariérní poradce, speciální pedagog
- aktivně **ovlivňuje dění v Domamili**, svou činností podporuje prestiž obce Domamil a Moravskobudějovického regionu
- **navazuje a udržuje vazby** s jinými školami a věnuje se vzdělávacím projektům v souladu se školním vzdělávacím programem
- připravuje **nabídku doučování** zaměřených na podporu žáků s horšími vzdělávacími výsledky, žáků nadaných nebo připravujících se na přijímací řízení, dále nabídku školních zájmových kroužků pro hlubší osobnostní rozvoj
- zajišťuje **ucelený systém kurzů** (adaptačního, turistického s EVVO tematikou, lyžařského, plaveckého, bruslařského a vodáckého)

Sebevědomá škola

- ví o svých kvalitách a na nich se soustavně rozvíjí, zná svou úlohu v místě a čase, **má reálné cíle**, na jejichž naplnění se podílí všichni spolupracovníci ve vzájemné důvěře a podporující atmosféře
- má **propracovaný a vyvážený vzdělávací program** reflektující změny ve společnosti zahrnující aktuální edukační témata s důrazem na průřezovou výuku klíčových kompetencí a gramotností pro 21. století
- využívá z větší části jiné než frontální výukové formy, hojně zařazuje **inovativní metody a nástroje do výuky**, trvale podporuje vnitřní motivaci žáků nástroji formativního hodnocení

- pečuje o **vzájemné vztahy a dobré klima**, aktivně podporuje vzdělávání a spolupráci pedagogů a dalších zaměstnanců v souladu se strategií školy, soustavně **buduje a posiluje svou image** na veřejnosti
- disponuje **kvalitním zázemím** na všech pracovištích v souladu s požadavky na výuku dle aktuálního školního vzdělávacího plánu

3 KONCEPCE ROZVOJE A ŘÍZENÍ

3.1 FUNGUJÍCÍ TÝM

➤ **Pedagogické vedení školy**

- Vedení školy aktivně řídí, pravidelně monitoruje a vyhodnocuje práci školy a přijímá účinná opatření a myslí i na vlastní vzdělávání
- Pravidelná hospitační činnost jako účinná zpětná vazba v naplňování cílů ŠVP a efektivitu pedagogických postupů
- Pravidelné hodnocení školy-autoevaluace, evaluace
- Pravidelné hodnotící pohovory se zaměstnanci školy
- Roční plán rozvoje školy, společná realizace a vyhodnocení
- Dostatečná interní i externí podpora pedagogických zaměstnanců

➤ **Systém motivace a hodnocení zaměstnanců.**

- Vnitřní platový předpis reflektuje stanovená kritéria hodnocení, která vychází z příslušných zákonů a nařízení vlády³
- Stanovení nenárokových složek platu se opírá o systém hodnocení zaměstnanců
- Hodnocení zaměstnanců zahrnující průběžné sledování a kontrolu jejich práce i pravidelné posouzení jejich dlouhodobějších výsledků
- **Hodnocení pracovních výsledků a pracovního chování, hodnotící rozhovory**

➤ **Aktivní budování důvěry a součinnosti v profesionálních vztazích.**

- Realizování teambuildingu pro zaměstnance školy, školení pro sborovny
- Využívání fondu FKSP podle Směrnice o čerpání FKSP ZŠ a MŠ DOMAMIL pro účely zajištění společného neformálního setkávání a posilování komunity zaměstnanců
- Společná diskuse o etickém kodexu všech zaměstnanců školy a jeho realizace, viz příloha č. 1

³Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce
Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě
Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy

- **Nastavení organizační struktury a komunikačních procesů.**
 - Organizační struktura je nastavena k potřebám a možnostem školy
 - Organizační struktura je nastavena tak, aby byla účelná a efektivní
 - Koordinované plánování akcí a činností školy zahrnující akce ŠD a MŠ
 - Pravidelné společné pedagogické rady, porady i porady jednotlivých subjektů školy

- **Efektivní komunikace**
 - Podporování komunikace mezi jednotlivými subjekty školy, zejména mezi pedagogy MŠ a první třídy ZŠ-sladění přístupu k přípravě dětí do 1.třídy a využití pedagogické diagnostiky MŠ v ZŠ
 - Organizační řád a soubor směrnic přispívá k tomu, že jsou všem známy role, kompetence a nástroje komunikace
 - Využívání moderních komunikačních prostředků a nástrojů
 - Zavedení školního informačního a komunikačního systému-škola, mateřská škola, družina, jídelna
 - Realizování podpůrných aktivit pro plynulý přechod žáků a rodičů na online systém
 - Školská rada je plně funkční a přispívá ke komunikaci a spolupráci školy, zřizovatele i rodičů

- **Využití školního poradenského pracoviště**
 - Bezplatné poradenské služby školních specialistů pro žáky i rodiče
 - Poskytování účinné podpory všem žákům s potřebou podpůrných opatření
 - Spolupráce s rodiči, společné hledání způsobů překonávání obtíží dětí/žáků při vzdělávání
 - Včasná diagnostika a intervence v oblasti rizikového chování (záškoláctví, šikana, agresivní chování, předcházení školní neúspěšnosti)
 - Personální řešení nadcházející generační výměny výchovných poradců.

3.2 POZITIVNÍ KLIMA A PRAVIDLA PRO VŠECHNY

➤ Férové a respektující chování a jednání

- Usilování o jednotné výchovné působení pedagogů směrem k žákům, laskavě a zároveň důsledně dbát na dodržování pravidel nastavených ve školním řádu
- Férové a respektující chování je průběžně reflektováno a komunikováno vzhledem k vzájemným vztahům v rámci školy a k dodržování pravidel též mezi zaměstnanci školy
- Podporování well-beingu (psychické, fyzické, emoční zdraví a pohoda) u dětí, žáků, učitelů i ostatních pracovníků školy
- Budování bezpečného prostředí pro všechny
- Pěstování povědomí o tom, na koho se obrátit v případě krizové situace

➤ Žáci spoluvytváří školu a podílí se na jejím chodu

- Vedení žáků pedagogy k přípravě a zajištění chodu žákovských, školních projektů
- Rozvíjení spolupráce mezi žáky jednotlivých ročníků, spolupráce dětí/žáků všech subjektů školy
- Zapojení do školních projektů i děti z MŠ

➤ Třídní učitel jako lídr třídního kolektivu, učitel jako mentor žáků.

- Vytvoření organizačního prostoru pro práci s třídou v rámci rozvrhu
- Podporování třídních učitelů v osvojování si kompetencí k budování a vedení zdravého třídního kolektivu a k vedení třídnických hodin
- Učitelé si cíleně osvojují kompetence k řízení a hodnocení vzdělávacího procesu zaměřeného na rozvoj kompetencí a gramotností žáků

3.3 KVALITNÍ VZDĚLÁVACÍ PROGRAM

➤ Kvalitní vzdělávání je základem kvalitní školy

- Rozvíjení a posilování konstruktivních vztahů s rodiči žáků, protože otevřené a konstruktivní vztahy jsou základem důvěry. Kvalitní škola aktivně usiluje o to, aby se rodiče v co nejvyšší míře ztotožnili s cíli školy
- Podporování kvalitní výuky, podpora uvádějících a začínajících učitelů
- Vytváření vztahu k učení vysvětlováním souvislostí vyučovaného s reálnými situacemi každodenního života
- Maximální rozvoj každého žáka podle jeho možností a potřeb, respektování těchto aspektů a přizpůsobování výuky

➤ Školní vzdělávací programy (dále jen ŠVP) odpovídající požadavkům moderního vzdělávání

- Přepřerování ŠVP, který vychází z vize a strategie rozvoje školy a je v souladu s příslušnými kurikulárními dokumenty (RVP)
- ŠVP – „živé“, přehledné a srozumitelné dokumenty školy pro pedagogy, rodiče i veřejnost
- Žáci rozumí tomu, co se mají v daném školním roce, vyučovacím předmětu, tématickém celku či projektu naučit, dobře hodnotitelné výstupy
- Pedagogové se se ŠVP identifikují a aktivně s nimi pracují
- ŠVP je otevřený dokument, který promyšleně reaguje na aktuální změny vycházející z potřeb školy
- ŠVP EVVO – neodmyslitelná součást ŠVP PV

➤ Moderní výukové i hodnotící metody a formy, jsou přítomny v každodenní výuce.

- Účelné využívání moderních výukových metod a forem (např. individuální a individualizovaná práce, skupinová, kooperativní, interaktivní, projektová, badatelská)
- Podporování využití moderních technologií ve výuce
- Kombinace různých výukových metod jako nejefektivnější nástroj pro dosažení optimálních výsledků výuky a zlepšení zapojení žáků

- Nabízení aktivit podporující objevování, experimentování, kladení otázek, tvořivost, autonomii a iniciativu každého z žáků
 - Pedagogové sledují vzdělávací pokrok každého žáka a při plánování a realizaci výuky zohledňují individuální potřeby žáků
 - Podporování jedinečnosti a rozvíjení individuálních schopností žáků
 - Podporování formativního hodnocení ve výuce
- **Pedagogičtí pracovníci se kvalitně, systematicky a kontinuálně vzdělávají**
- Podporování aktivního přístupu ke svému profesnímu rozvoji a účasti na kurzech a seminářích k doplnění svého vzdělání a odborných dovedností
 - Fungující plán profesního rozvoje-DVPP s jasnými cíli vedoucí k naplnění cílů ŠVP, vytvoření prostoru pro motivování pedagogů a jejich oceňování
 - Účelné využívání samostudia a rozmanitých efektivních forem sdílení zkušeností. Zájem o nové trendy ve výchově a vzdělávání a jejich efektivní uplatňování ve výuce
 - Podporování uvádějících učitelů a nastavení systému pro začínající učitele (sdílení zkušeností, kolegiální podpora)
 - Podporování pedagogů v oblasti práce s dětmi se speciálními vzdělávacími potřebami – např.: různé typy znevýhodnění, nadání dětí, odlišný mateřský jazyk, problémové chování

3.4 VZTAHY S VEŘEJNOSTÍ A IMAGE ŠKOLY

- **Budování pozitivního obrazu školy**
- Aktivní zajištění kvalitní propagace školy na webu, sociálních sítí a ve veřejném prostoru obce i regionu
 - Spolupráce se školami v okolí- sportovní akce, projektové dny
 - Škola jako součást veřejného prostoru obce
 - Udržení spolupráce se školskými poradenskými zařízeními a čerpání odborné i metodické podpory

- **Navázání a posilování spolupráce s dalšími organizacemi v obci, regionu**
 - Spolupráce se školami vzdělávající studenty pedagogických oborů nejen v rámci realizací odborných praxí
 - Spolupráce s okolními mateřskými i základními školami (společné sportovní akce, dny otevřených dveří)
 - Spolupráce s místními spolky a organizacemi v regionu i mimo něj

- **Prezentace školy a jejích aktivit**
 - Úprava webových stránek školy na stránky uživatelsky příjemné a přehledné
 - Využívání informační panelů na pracovištích pro propagaci školy
 - Realizování dnů otevřených dveří a konzultačních dnů na jednotlivých pracovištích
 - Příprava a realizace společenských akcí pro rodiče i veřejnost
 - Prezentace činnosti školy v regionálním i celostátním tisku (Horácké noviny, Zpravodaj Moravskobudějovicko, časopis Mrkvička a Mrkev, časopis Bedrník)

- **Budování společné komunity školy, žáků a rodičů**
 - Využití potenciálu a vazeb rodičů dětí MŠ a ŠD
 - Zapojení rodičů a žáků do společných školních i mimoškolních aktivit, setkávání a rozvoje školy (tvoření, slavnosti, výlety, sportovní a kulturní akce školy, sponzoring)

3.5 MATERIÁLNĚ-TECHNICKÉ ZABEZPEČENÍ

- **Optimální vybavení všech subjektů školy pro kvalitní výuku i komunitní aktivity, tzn. školní budovy mají technicky, hygienicky, funkčně a esteticky vybavené podnětné prostředí**
 - Při pořizování nového vybavení nebo zařízení nakládat se svěřenými finančními prostředky hospodárně, účelně a ekonomicky
 - Aktivně se zajímat o možnou kompletní rekonstrukci budovy 1.stupně ZŠ a ŠD, ŠJ
 - Iniciování zřízení místnosti na tělovýchovné náčiní a náradí v sokolovně
 - Instalování hrazdy
 - Vytvoření koutku na osobní věci a relaxační místo pro učitelky a školnici MŠ
 - Vytvoření prostoru pro poradenské pracoviště školy
 - Zakoupení a zavedení školního informačního systému pro všechny subjekty školy, modernizace školního zvonění
 - Možná vize využití půdních prostor – budova č.115

- **Využití venkovních areálů školy ke sportu, výuce i volnočasovým aktivitám**
 - Venkovní areály školy (přírodní zahrada, obecní zahrada u MŠ, dvoreček u 1.stupně, zeleň u 2.stupně) jsou revitalizovány s ohledem na náměty žáků a učitelů a využívány pro zájmovou i pracovní činnost a relaxaci

- **Zabezpečení školy pro žáky, zaměstnance i návštěvníky**
 - Vstupy do školních budov jsou zabezpečeny, v MŠ kamerovým systémem
 - Vstupní prostory důstojně přivítají návštěvníky školy

4 ZÁVĚR

Vize a všechny nastavené a vyjádřené strategické i dílčí cíle jsou reálné a realizovatelné. Rozhodujícími faktory pro jejich dosažení vidím ve snaze všech zainteresovaných po změně. Důležitým úkolem bude pro tyto cíle získat aktivitu, vstřícnost a nadšení nejen zaměstnanců školy a zřizovatele, ale i rodičů žáků a další veřejnost. Pevně věřím, že tuto výzvu zvládnou.

V Domamili 26.8.2024

Jana Čtveráčková

ředitelka školy

ETICKÝ KODEX zaměstnanců Základní školy a Mateřské školy DOMAMIL, příspěvková organizace

Tento kodex je etická nadstavba nad rámec zákoníku práce, pracovního řádu a dalších vnitřních předpisů školy. Pojmenovává společně sdílené hodnoty a zásady, jejichž naplňování by mělo vést ke spokojenosti dětí, rodičů a pedagogických i nepedagogických pracovníků školy při jejich každodenním setkávání.

1. Obecné zásady

- Zaměstnanci školy vykonávají svoji profesi s vědomím svého podílu na dobrém jménu základní školy, mateřské školy a tím i na dobrém jménu našeho zřizovatele, kterým je obec Domamil.
- Své úkoly a povinnosti se snaží plnit s maximální zodpovědností, profesionalitou a co nejefektivněji, ve shodě s Ústavou ČR, Listinou základních práv a svobod, zákony a dalšími právními normami a vnitřními předpisy školy.

2. Pracovní prostředí a profesionální kázeň

- Pedagog se podílí na realizaci koncepce základní a mateřské školy, svoji pedagogickou činnost vykonává v jejím souladu.
- Spolupracuje s kolegy a dalšími profesionály v zájmu vzdělávání a výchovy dětí.
- Každý zaměstnanec aktivně spolupracuje s vedením školy.
- Každý zaměstnanec školy je loajální vůči škole a zřizovateli na veřejnosti, před dětmi a jejich rodinami reprezentuje kolegiální vztahy a vzájemnou loajalitu v rámci pracovního týmu. Váží si práce druhých.
- Pedagogové a ostatní zaměstnanci školy se vzájemně respektují, vytvářejí atmosféru spolupráce, snaží se být navzájem vstřícní, věcní a kultivovaní v jednání. Chovají se k sobě kolegiálně, budují vzájemnou důvěru, pomáhají si a respektují právo na soukromí.

3. Osobní rozvoj

- Pedagog se celoživotně vzdělává a rozvíjí svoje dovednosti a schopnosti.
- Jedná rozvážlivě, spravedlivě, mírně, mravně a přitom důsledně.
- Buduje etické vlastnosti potřebné k vychovávání dětí, jakými je lidskost, vnitřní svoboda, morální postoje.

- Zejména pedagog pečuje o svůj zevnějšek i vnitřní síly, aby předešel možnému vyhoření.
- Každý zaměstnanec školy dodržuje vnitřní řády a směrnice školy a další pravidla. To, co vyžaduje po dětech, vyžaduje i sám od sebe.
- Každý zaměstnanec školy pracuje se svými chybami, umí je přiznat a zhodnotit, nechová se k ostatním s lhostejností. Je odpovědný za svá rozhodnutí.
- Každý zaměstnanec má své kulturní a osobní hodnoty, politické názory, které prezentuje v případě zájmu svého okolí, ale nikomu je nevnucuje.

4. Postoj k dětem /žákům/

- Každý zaměstnanec školy si uvědomuje, že svým jednáním jde dětem příkladem. Svého vlivu nevyužívá k možné manipulaci s dětmi.
- Každý zaměstnanec školy má ke všem dětem rovný přístup, přijímá dítě takové, jaké je, se všemi jeho specifiky zdravotními, kulturními nebo náboženskými, za všech okolností u něj pomáhá rozvíjet intelekt, jeho schopnosti a dovednosti.
- Každý zaměstnanec školy věří a důvěřuje, podílí se na budování bezpečného, jednoznačného a důvěryhodného prostředí školy.
- Každý zaměstnanec školy pěstuje objektivitu a spravedlnost, empatii a toleranci a uplatňuje vědomou respektující komunikaci s dítětem.
- Podporuje prosociální jednání mezi dětmi, klidně a s rozvahou poukazuje na důsledky negativních jevů.
- Každý zaměstnanec školy citlivě přistupuje k důvěrným informacím o dětech (v přímém kontaktu i elektronicky).

5. Zaměstnanec školy a rodiče

- Každý zaměstnanec školy má respektující přístup ke všem rodinám, vědomě pracuje se svými předpoklady a možnými předsudky.
- Při komunikaci s rodiči uplatňuje spolupracující přístup.
- Rodinu vnímá jako systém.
- Komunikace s rodiči probíhá po vzájemné dohodě na půdě školy a v dohodnutém čase.

Kodex platí v celé příspěvkové organizaci Základní škola a Mateřská škola DOMAMIL, je závazný pro všechny zaměstnance, a to bez ohledu na druh uzavřené pracovní smlouvy.

