

新人教職員 研修

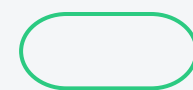


新人教職員向け研修の目的と意義

教職員としての出発点を明確にし、心構えを養う

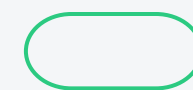
本研修では、新人教職員としての役割と責任を理解し、**良好な職場環境**を築くための心構えを養います。勤務ルールの理解を深め、職業倫理や社会的信用の重要性を認識することが目的です。

研修の狙いと進め方



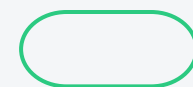
勤務ルールの理解

新人教職員が知っておくべき勤務ルールをしっかりと理解し、日常業務に活かすことが目的です。



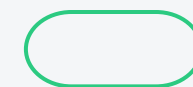
良好な職場づくり

職場環境を良好に保つために、互いの尊重や協力が求められることを強調します。



教職員の役割と責任

教職員としての責任を果たし、社会的信用を得るために求められる行動指針を示します。



研修の進め方

参加者が効果的に学べるよう、アクティブな講義形式やディスカッションを取り入れています。





服務の基本: 教職員の心構え

服務とは何か

公務員としての誠実な職務遂行が、教職員の基本です。

社会的信用の重要性

教職員の日常行動が、教育への信頼に直結します。

自覚すべき基本姿勢

良識ある行動、責任感、協調性が求められます。

服務違反の具体例: 信用失墜行為、秘密保持違反、政治活動の制限



信用失墜行為

ネガティブな情報は学校や業界の信頼に悪影響を及ぼします。



秘密保持違反

機密情報の漏洩は信頼関係を壊し、法的な問題を引き起こします。



政治活動の制限

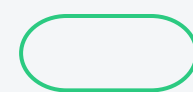
教職員は教育の中立性を維持し、政治的な影響を避ける必要があります。

勤務時間と働き方の基本とポイント

適切な時間管理と効率的な働き方を身につけること

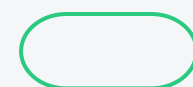
新人教職員として、基本の勤務時間や休暇制度を理解することは重要です。週38時間45分、1日7時間45分を基本とし、適切な休憩時間を確保することで、健康的な働き方を促進します。また、働き方改革を通じて教育の質向上を目指しましょう。

勤務時間と働き方のポイント



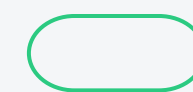
基本の勤務時間

教職員の基本的な勤務時間は、週38時間45分で、1日あたり7時間45分の勤務を基本とし、適切な休憩時間を確保することが求められます。



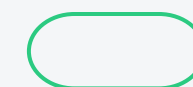
時間外勤務のルール

教職員は、時間外勤務に関して校長の指示を遵守し、上限が定められています。適切な管理が求められます。



変形労働時間制

変形労働時間制の適用により、特定の期間における勤務時間の調整が可能です。長期休業期間中の勤務調整も含まれます。



在校時間管理

在校時間の適切な管理は、ICTを活用することで効率的に行えます。これにより、必要な業務に集中しやすくなります。





働き方改革の重要性と効果

教育の質向上

教職員の働き方改革は、教育の質を向上させることが目的です。

ワークライフバランス重視

教職員が心身ともに健康であることは、教育環境に良い影響を与えます。

休暇制度の種類

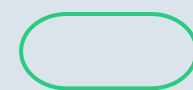
多様な休暇制度を活用し、教職員の充実した生活を支援します。

ハラスメント防止と職場環境の 尊重

安全で互いに尊重しあえる職場作りの重要性

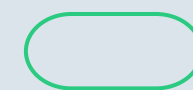
職場におけるハラスメントの防止は、すべての教職員が快適に働くための基本です。互いの **尊重** と **コミュニケーション** を大切にし、安心して相談できる環境を整えることが求められます。これにより、より良い教育環境を築くことが可能になります。

ハラスメント の種類と防止 策



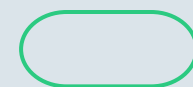
パワハラ

パワハラとは、権力を背景にした言動で、相手を精神的に苦しめる行為です。職場環境を悪化させ、チームの士気を損ないます。



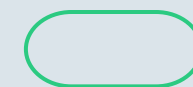
セクハラ

セクハラは、性的な言動によって相手に不快感を与える行為です。職場での信頼関係を壊し、被害者の精神的健康に悪影響を及ぼします。



妊娠・育児に関わるハラスメント

妊娠や育児に関するハラスメントは、育児休業や妊娠を理由に不利益を与える行為です。これは法的にも問題視され、組織全体の信頼を失う原因となります。



ハラスメントを防ぐ心構え

ハラスメントを防ぐためには、互いを尊重する姿勢とオープンなコミュニケーションが重要です。安全な職場環境を一緒に築く努力が求められます。

ハラスメント対策と職場環境の向上

相談体制の紹介

校内外の相談窓口を設け、安心して相談できる環境を提供します。

職場環境づくり

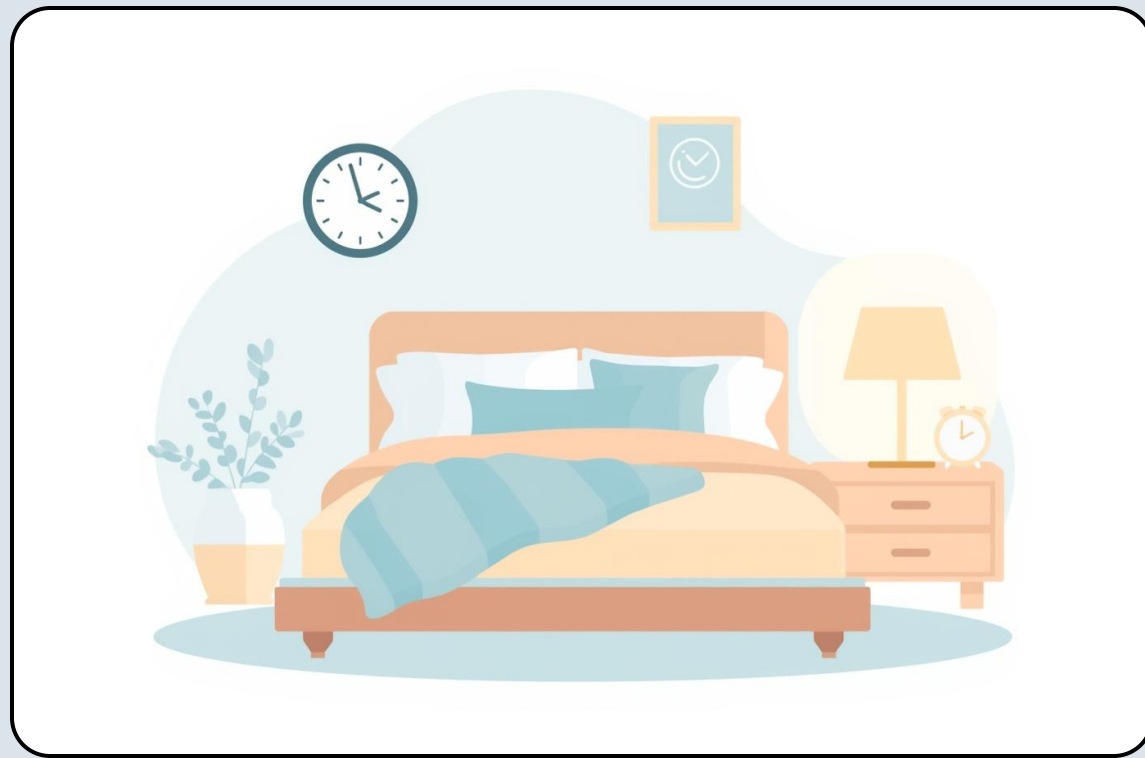
互いに尊重し合い、信頼される職場を築くための取り組みを行います。

次世代育成支援

女性登用や障害者雇用など、多様性を理解し支える環境を推進します。



健康管理の基本: 睡眠、栄養、運動



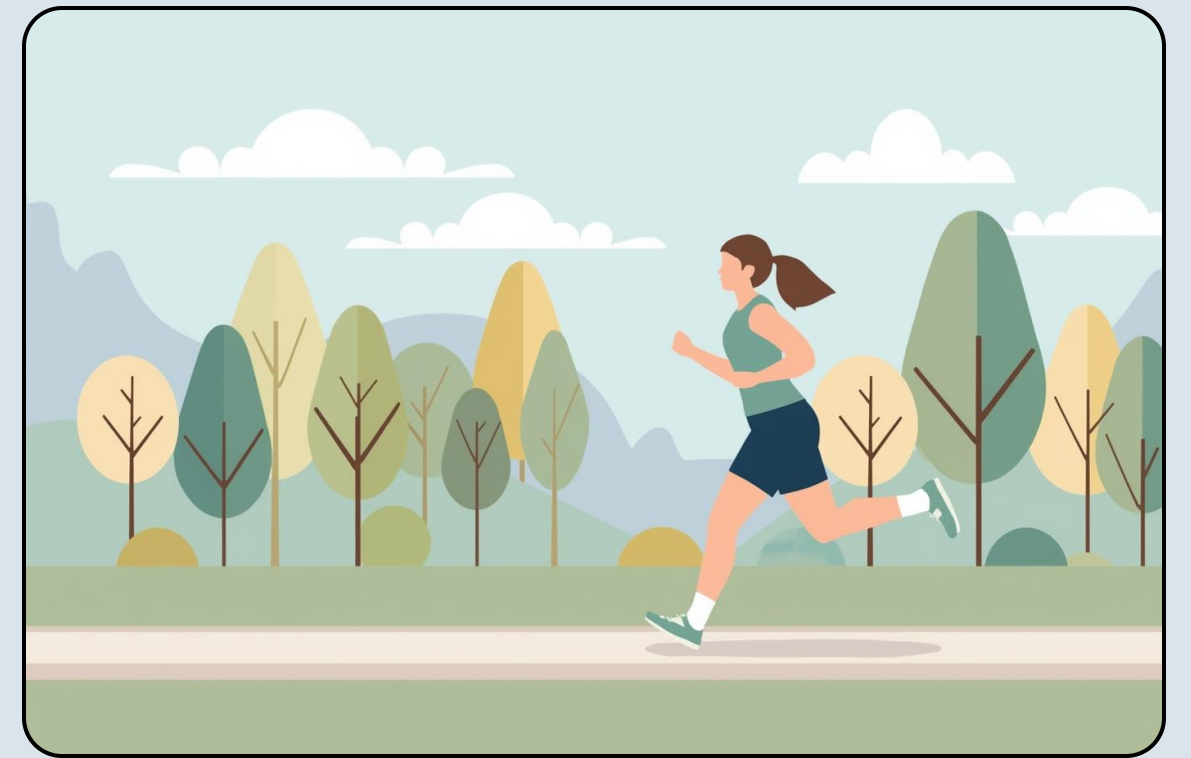
睡眠の重要性

良質な睡眠は心身の健康を保つために不可欠です。



バランスの取れた食事

栄養価の高い食事が日々のエネルギーをサポートします。



定期的な運動

運動はストレスを軽減し、メンタルヘルスを向上させる効果があります。

メンタルヘルスの重要性と支え合い

重要性とストレスチェック制度

定期的なストレスチェックは、心の健康維持に役立ちます。

早期発見と相談のすすめ

早期発見がメンタルヘルスを守る第一歩です。気軽に相談しましょう。

職場での支え合い

お互いを支え合う文化が、職場のメンタルヘルスを向上させます。

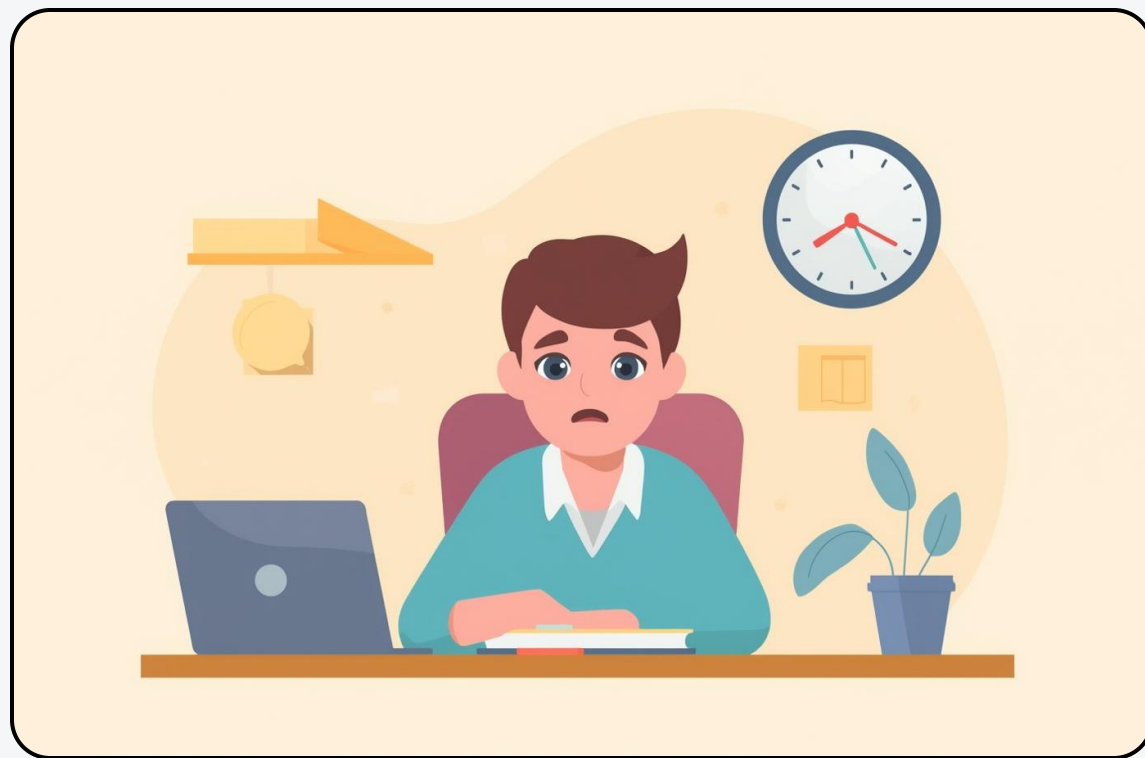


服務違反がもたらす影響と懲戒 規定の理解

ルール違反の具体例とその対応策について

服務違反は、無断欠勤や遅刻、飲酒運転、SNSへの不適切な投稿など多岐にわたります。これらの行為は職場の信頼を損ない、懲戒処分につながる可能性があります。ルールを遵守することが、信頼される教職員の条件です。

服務違反の具体例とその影響について



無断欠勤: 仕事を放棄する行為

無断欠勤は職場の信頼を損なうため、注意が必要です。



遅刻: 時間を守る重要性

定刻に出勤しないことは、他の職員に影響を与えます。



飲酒運転: 法律と職場ルールの違反

飲酒運転は重大な法的問題であり、職場の安全を脅かします。

Disciplinary Actions for delictive auf aurtiart



懲戒処分の種類 とその意義

戒告の意味と目的

戒告は、軽い処分であり、注意喚起を目的としています。

減給の影響と対応

減給は、経済的な影響を伴い、再発防止が求められます。

停職の条件と結果

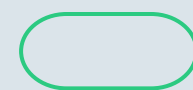
停職は、一時的な職務停止を意味し、重大な違反に適用されます。

信頼される教職員を目指すための 今後の心構え

研修内容の振り返りと成長のための重要なポイント

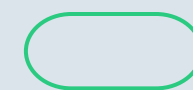
研修を通じて、**信頼される教職員としての姿勢**を再確認しました。今後は誠実さや協調性を持ち、主体的に学び続けることが求められます。サポート体制を活用し、成長を目指していきましょう。

信頼される教 職員の姿勢と 成長



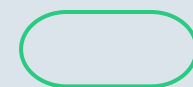
誠実さ

教職員としての誠実さは、業務遂行の基本であり、信頼関係を築くための礎です。常に透明性を持ち、責任感を持って行動することが求められます。



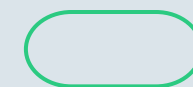
協調性

教職員同士の協調性は、良好な職場環境を作るために不可欠です。互いに助け合い、意見を尊重し合うことで、チーム全体のパフォーマンスが向上します。



主体的な学び

自ら学び続ける姿勢は、教職員としての成長に繋がります。新しい知識や技術を取り入れ、教育の質を向上させるために積極的に取り組むことが重要です。



今後の成長

教職員としての今後の成長には、自己評価と継続的な学びが欠かせません。フィードバックを受け入れ、自己改善に努めることで、より良い教育が提供できます。



研修後の相談窓口とサポート体制

相談窓口の重要性

研修後のサポート窓口は、教職員の**安心感**を高めます。

定期的な相談会の開催

定期的な相談会を通じて、教職員の**悩みや疑問**を解消します。

フィードバックの受け入れ

教職員の意見を受け入れ、**研修の質向上**に努めています。

連絡先: ご清聴ありがとうございました

住所

123 Anywhere St., Any City, ST 12345

電話番号

123-456-7890

メールアドレス

hello@reallygreatsite.com

