|  |
| --- |
| Додаток 2  до Положення про порядок проведення конкурсу на посади керівників закладів дошкільної освіти комунальної форми власності Сумської міської територіальної громади |

**Зразки ситуаційних завдань**

**для складання іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад керівників закладів дошкільної освіти комунальної форми власності Сумської міської територіальної громади**

**Ситуація 1.**

Вихователь не вийшов на роботу без вагомих підстав та не попередивши адміністрацію закладу освіти, знаходився поза зоною досяжності мобільного зв’язку. Наступного дня прибув на роботу живий - здоровий. Дії керівника закладу освіти?

**Приклад розв’язання.**

Керівник закладу освіти в день відсутності працівника повинен скласти акт про відсутність працівника на робочому місці. Передзвонити рідним для з’ясування причин та обставин невиходу працівника на роботу. У разі появи працівника на роботі, керівник бере письмове пояснення. У залежності від причин, викладених у поясненні, керівник вживає один із наведених заходів:

1. якщо причини, викладені в поясненні працівника, не є поважними, то директор оголошує догану та не нараховує заробітну плату за день прогулу;
2. звільняє працівника відповідно до пункту 4 статті 40 КЗпП України.

**Ситуація 2.**

У закладі освіти протягом останніх двох років спостерігається значна плинність кадрів серед вихователів із досвідом роботи від 3 до 7 років. За цей період звільнилося 6 педагогів. Це призвело до того, що основний тягар роботи ліг на плечі досвідчених педагогів зі стажем понад 10 років та новоприйнятих, ще не зовсім адаптованих спеціалістів. Батьки висловлюють занепокоєння щодо частої зміни вихователів у групах їхніх дітей, а молоді педагоги відчувають брак підтримки та наставництва. Крім того, зросли витрати на постійний пошук, оформлення та навчання нових співробітників.

Як забезпечити стабільність кадрового складу педагогів у закладі освіти, враховуючи плинність кадрів, та мінімізувати негативний вплив цієї ситуації на якість освітнього процесу та психологічний комфорт дітей, одночасно оптимізуючи витрати на пошук і навчання нових працівників?

**Приклад розв’язання:**

1. Провести моніторинг серед педагогічних працівників щодо вивчення потреб педагогів.
2. Створити комфортні умови праці, позитивний психологічний клімат у колективі, використовувати механізм матеріального заохочення, залучення до прийняття рішень у закладі освіти.
3. Сприяти розвитку педагогів. Забезпечивши доступ до підвищення кваліфікації відповідно до потреб педагогів. Забезпечення наставницького супроводу та супервізійної підтримки в закладі освіти з метою ефективного подолання труднощів.
4. Мінімізувати негативний вплив на дітей через постійну зміну вихователів можна шляхом забезпечення передачі інформації про дітей наступним вихователям, створення підтримуючої атмосфери та збереження стабільності розпорядку дня.

Секретар Сумської міської ради Артем КОБЗАР

Виконавець: Неля ВЕРБИЦЬКА

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2025 р.