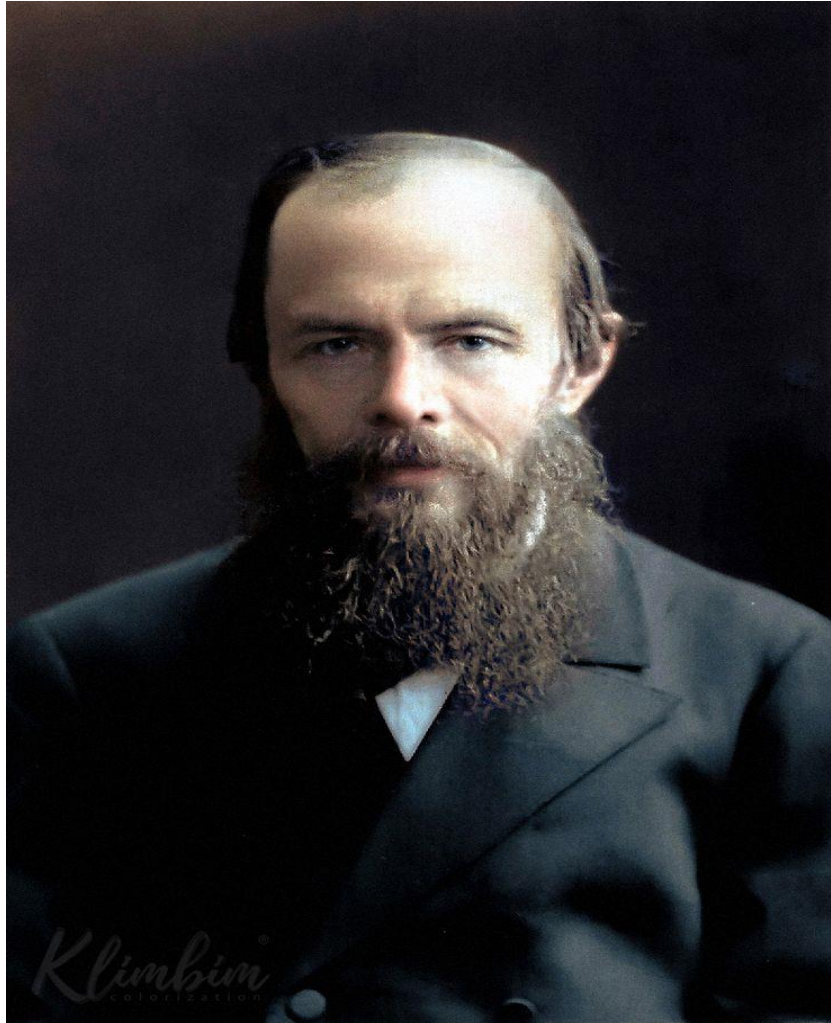


# Риски в деятельности образовательной организации

Петунин Олег Викторович, заведующий  
кафедрой естественно-научных и  
математических дисциплин КРИПКиПРО,  
доктор педагогических наук, профессор



«Далеко заплывает  
лишь тот, кто готов  
рисковать. Безопасные  
лодки не отходят далеко от  
берега»

*(Федор Михайлович Достоевский,  
русский писатель, мыслитель,  
философ и публицист, 1821 – 1881)*

# Понятие «риск»

- Риск – предполагаемое событие, способное принести кому-либо ущерб.
- Понятие «риск» применительно к образовательной среде может обозначать потенциальную возможность (опасность) наступления вероятного события или совокупности событий, вызывающих определенные негативные последствия для учащегося, группы учащихся, педагога, руководства школой, школы в целом.
- Исходя из того, что событие заранее не предопределено, то есть оно может быть, а может и не быть, поэтому в риск-менеджменте выделяется первичная область задач:
  - спрогнозировать предполагаемые негативные события;
  - определить условия, повышающие вероятность наступления события

# Аксиомы риск-менеджмента образовательной среды

1. В реальной образовательной деятельности всегда присутствует риск.
2. Риски в той или иной степени всегда присутствуют во всех элементах и сферах деятельности внешней и внутренней среды образовательной организации.
3. Любые риски могут возникать, развиваться и функционировать только в пространстве и времени.
4. Любые риски обладают своим пространством и временем.
5. Время существования рисков не может быть бесконечно большим и не может равняться нулю.
6. Всякий риск имеет вероятностно-динамическую природу

# Объекты риск-менеджмента

- 1) Процесс оказания образовательных услуг;
- 2) процесс научно-методической и инновационной деятельности;
- 3) процесс менеджмента персонала;
- 4) процесс менеджмента ресурсов;
- 5) процесс закупки;
- 6) процесс технического обслуживания, ремонта и утилизации и др.

# Примеры внутренних рисков образовательной организации

- Все возрастающая интенсификация учебного процесса;
- недостаток квалифицированных педагогических и управленческих кадров;
- стандартизированная система оценки качества образовательных услуг;
- правовая и психологическая незащищенность учителя;
- психологическая неготовность учителя к самоконтролю в общении с учениками и родителями;
- уменьшение материального поощрения учителя;
- чрезмерное влияние родителей на учебный процесс;
- незащищенность персональных данных учителей;
- снижение уровня воспитанности, культуры и дисциплины учащихся;
- мотивационные риски др.

## Правила управления рисками

1. Управление рисками – ответственность каждого сотрудника в организации.
2. Цель управления рисками не полное их устранения, а своевременное выявление и снижение рисков с целью достижения стратегических целей организации.
3. Управление рисками – это на 10 % процесс и на 90 % культура.
4. Не существует организаций без рисков, существуют организации, которые игнорируют свои риски.
5. Невозможно предугадать все риски, организация должна быть готова к неопределённости

# Методы управления рисками

- Методы уклонения от риска.
- Методы локализации риска.
- Методы диссипации риска.
- Методы компенсации риска.
- Методы общего снижения риска и др.



# Мотивационные риски

- Риск отсутствия мотивации в работе;
- риск использования неэффективных методов стимулирования труда;
- риск отсутствия связи между результатами труда и вознаграждением;
- риск несоответствия вознаграждения, выполняемого объема работ и ожиданий персонала;
- риск снижения лояльности персонала и их демотивация и др.

# Мотивация персонала

..... ЭТО **создание среды обогащенной стимулами и возможностями**, в которой человек актуализирует свои мотивы, удовлетворяет свои потребности, и при этом достигаются цели организации

# Мотивационная среда

- Мотивационная среда организации - это совокупность условий, определяющих направленность и величину усилий, прилагаемых работниками для достижения целей организации.
- При создании мотивационной среды учреждения следует иметь в виду, что существуют два типа вознаграждения для работника: внутреннее и внешнее

# Вознаграждение работников

- Внутреннее – его дает сама работа, ее содержание:
  - чувство достижения результата;
  - содержательности;
  - значимости выполняемой работы;
  - самоуважения;
  - дружба и общение и др.
- Внешнее – возникает не от работы, а дается организацией:
  - зарплата;
  - продвижение по службе;
  - символы статуса и престижа;
  - похвалы и признание;
  - дополнительные выплаты и др.

# Идеальная работа

- Имеет целостность, то есть приводить к определенному результату;
- оценивается работниками как важная и заслуживающая быть выполненной;
- дает возможность работнику принимать решения, необходимые для ее выполнения, то есть должна существовать определенная индивидуальная или групповая автономия;
- обеспечивать обратную связь с работником, оцениваться в зависимости от эффективности его труда;
- приносить справедливое, с точки зрения работника, вознаграждение

## Система стимулирования

**Должна отвечать на три вопроса:**

1. Что хочет ОО от своих педагогов, что именно она намерена поощрять?
2. Что хотят педагоги от ОО?
3. Что может дать педагогам ОО в ответ на их ожидания и на каких условиях?

# Выводы

- Рисками надо управлять, но мы не должны быть риск-испуганными.
- Без риск-культуры, понятной и принятой сотрудниками, риск-менеджмент обязательно превратится в профанацию.
- Культура риск-менеджмента – это не только и не столько инструкции и регламенты, сколько постоянное воспитание и возделывание ценностей в сотрудниках.
- Наш мозг устроен так, что риски мы отфильтровываем, их влияние нивелируем.

Спасибо,  
уважаемые коллеги,  
за внимание!