



СРЕДНО УЧИЛИЩЕ "ХРИСТО БОТЕВ" С. ГАБАРЕ

общ. Бяла Слатина, ул. "Тома Николов" №1
тел.: 09140 44 41; Директор: 0897 930 415; e-mail: su_gabare@abv.bg

РИСК – РЕГИСТЪР

| РИСК-вътрешен/външен | ВЕРОЯТНОСТ | ВЛИЯНИЕ | ОЦЕНКА |
|---|---|---|--|
| Вътрешни фактори | Силни страни | Слаби страни | Идентифицирани рискове |
| Материална база Сграден фонд | В много добро състояние Ремонтирана и иновизирана Възможност за разлики допълнителни дейности | Значителни разходи за поддръжане Недостатъчна натовареност Остаряла ел.инсталация и отоплителна мрежа | Невъзможност за големи инвестиции Неподходящо използване на материалните ресурси Ненавременни, закъснели дейности по поддръжка и ремонт |
| Прилежащи площи | | Значителни разходи за поддръжане Затруднен контрол и охрана | Неефективни програми за обучение и развитие на персонала Загуба на информация, поради отсъствие на архивиране |
| Технически средства | Значителни по размери Спортни и други мероприятия Оборудване-медии, екрани, бели дъски | Непълноценно използване на наличностите Изискват обучение за използването им | |
| Помещения/класни стаи/кабинети/административни помещения | Обновени и оборудвани Класна система Опазване на имуществото Разпределени отговорности | Недостатъчен контрол при използването им | Непълноценно използване на ресурсите |
| Помещения СОП | Възможност за специализирани занимания Развитие на потенциала на деца със СОП | Недостатъчно средства за закупуване на материали Недостатъчно кадри за работа с деца със СОП | Неспособност да се разрешават проблеми |
| Приложни -столова | Безопасност за децата Топла храна и закуска | Усложняване на организацията-допълнително време за учителите да хранят децата | |
| Човешки ресурс-Педагогически персонал | Силни страни | Слаби страни | Идентифицирани рискове |
| Човешки ресурс-непедагогически персонал | Разпределени отговорности Изпълнение на задълженията | Недостатъчно хора за поддръжка на цялата територия на училището | |
| Човешки ресурс-Педагогически персонал | Със съответното образование и квалификация Мотивирани Разширяват спектъра на умения и способности | Застаряващ Незанимателност към процеса на взимане на решения | Назначаване на хора не за тази професия И съответно намаляване броя на учениците Непоемане на отговорност Неспособност да се поставят под въпрос решенията и мнението на ръководството Непълноценно използване на нематериалните активи |

| | | | |
|--|---|---|---|
| Администрация Стил на ръководство | Неформални взаимоотношения Възможност за независимо вземане на решения | Объркване на работа със забавление Прехвърляне на отговорност при вземане на решения | Неспазване на управленските решения и контрол Ненавременна детекция и докладване на проблеми Неизпълняване на задълженията Неподходящо делегиране на правомощия Неправилно вземане на решения/неподходящ процес по вземане на решения и неподходящо делегиране на правомощия Решенията се взимат без адекватно да се вземат предвид всички свързани рискове Неспособност да бъдат наказани служителите в случай на неспазване на правилата. Недостатъчно публични инициативи |
| Планиране на дейностите | Планирани значими дейности | Планиране по вертикала Ограничени допълнителни приходи | Затруднения при поддръжка на активите |
| Финансово управление | Професионализъм и отговорност Стриктно спазване на изисквания и процедури Икономичност при разходване на средства Точно планиране на ресурсите | Недостатъчен финансов ресурс поради намаляване издръжката на училището | Хаотичност на протичане на информацията-несвършена работа или извършена от няколко човека. Загуба на информация Непоследователност в обмена на информация Неефективни процедури |
| Информация, процедури и комуникация на нивата | Наличие на разписани и практични процедури | Застъпване на информацията и дублиране на дейности или обратното-неизпълнение, поради неяснота при разпределението | |
| Мониторинг и контрол | | | |
| Ученици Малцинства Соп | Административна политика, насочена към детето и за детето. Индивидуален подход в учебния процес | Намаляване общия брой на учениците. Преместване на ученици поради увеличаване на деца с проблеми и от малцинствата. | Намаляване на средствата за издръжка Спад в нивото на образование Оттегляне на деца с по високо ниво на потенциал |
| Външни фактори | възможности | ограничения | Заплахи/рискове |
| Политическа среда-стабилност, финансови отношения с държавата/община | Относително постоянство на системата | Централизиране на изборите в учебни планове; неподходящи управленски кадри | Затруднения в комуникацията Невъзможност за поставяне на проблеми и решаването им Централизиране на системата |
| Културна област-морал и др. | Персонализиране на изборите Широк спектър на възможности за развитие на способности | Информационните канали са наситени с противоречия Образованието не е сред значимите ценности | Промяна в ценности Дисбаланс в цели на възпитание и реалности Намаляване броя на учениците Негативизъм към училището като институция |
| Правова – нормативна уредба | Ясни правила и норми | Силно ограничаване на иновативността в обучението Съществуване на институцията за институцията Бюрократизъм беззаконие | Негативни нормативни промени, регулации с негативен за дейността ефект Работа с документи, не с хора Обезсмисляне на наказанията |

| | | | |
|--|--|---|--|
| Икономическа –трудова заетост | Пазарна икономика | Увеличаване на неквалифициран труд и обезсмисляне на образованието Стеснен пазар на труда Родителите търсят препитание извън страната | Промени в макроикономическата среда Финансов риск Грижата за децата е от трети лица Обезценяване на образователните документи |
| Социална-семејство | Родителят има право Нормативна база свързана с детето | Абдикиране на родителите Непълни семейства | Вмешателство на неоторизирани нива |
| Демографски-брой ученици | | Намаляване на броя на учениците | Финансов риск |
| Институционална-взаимоотношения с институциите | Всеобхватност на грижите за децата Възможност да координираш действията | Политически нюанс на разпоредбите Претрупани учебни програми | Вмешателство в политически контекст Обезценяване на образованието Неоторизиран достъп до лични данни |
| Технологична | Подобрено качество на обучението | Увеличаване времето за подготовка на преподаването | Неподготвени кадри за работа с технологии |

На база извършен SWOT анализ определяме следните стратегически цели на СУ „Христо Ботев“ с. Габаре за периода 2020-2022 година:

Подобряване работата с местната общности, в частност с родителите
Индивидуализиране грижата за всеки ученик
Използване на всички възможни законосъобразни начини за финансиране
Подобряване функционалната структура на управление

Цели на стратегията за управление на риска

1. Утвърждаване на подход за идентифициране, оценяване и докладване на рисковете, застрашаващи постигането на целите на училището.
2. Утвърждаване на методология за анализиране на контролните дейности, намаляващи рисковете до приемливи нива.
3. Ясно разделение на отговорностите по управление на риска, включително и докладване за изпълнението им.
4. Осигуряване на информираност на служителите на училището за приетите процедури за управление на риска.
5. Финансова дисциплина

Таблица за определяне на рисковете в дейността на СУ „Христо Ботев“ - Габаре за периода 2020-2022 година

Годишни оперативни цели :

Прибиране и задържане на всички подлежащи ученици и намаляване движението на учениците ;

Достъп на всяко дете до знания и обучение, адекватно на техните възможности и способности.

Повишаване качеството на учебно възпитателната работа, в частност подобряване работата с изоставашите ученици и тези със СОП.

Повишаване квалификацията на преподавателите.

Подобряване работата с родителите

РИСКОВЕ, ЗАТРУДНЯВАЩИ ПОСТИГАНЕТО НА ЦЕЛИТЕ

| | | | | | |
|------------|---|--|---|---------------------------------------|--------------------------------|
| I | Управление и надзор | | | | |
| | Неправилно взимане на решения/неподходящ процес по взимане на решения и неподходящо делегиране на правомощия | Продуциране на проблеми | Сформиране на работни групи | | постоянен |
| | Решенията се взимат без адекватно да се вземат предвид всички свързани рискове | Работа с документи, не с хора | Документиране на решенията | | постоянен |
| | Неправилно функциониране на системата за документооборот | загуба на време | Изработена процедура | | При възникване на необходимост |
| | Неспазване правилата и процедурите по СФУК | Забавяне изпълнението на конкретна дейност | Анализ на причините и при нужда промяна в процедурите | Станислава Симеонова | постоянен |
| II | Стратегии и планиране | | | | |
| | Негативни нормативни промени, регулации с негативен за дейността ефект | Попадане в капана на „бюрократизма” | Поддържане актуални контакти със значими „други” | | постоянен |
| | Невъзможност за синхронизиране на функционалните стратегии и цели с общите стратегии – звена с аработа с деца със СОП | Намаляване на средствата за издръжка Спад в нивото на образованост Оттегляне на деца с по високо ниво на потенциал | Разработване на индивидуални програми и гъвкав подход | | при необходимост |
| | Финансов риск | Невъзможност за големи инвестиции Неподходящо използване на материалните ресурси Ненавременни дейности по поддръжка и ремонт Отпадена на ученици от училище | Спазване на законовите рамки Прецизно използване на средствата и документиране Използване на законовите възможности за санкциониране на родители Инициативи сред локалната общност | Марио Николов Станислава Симеонова | постоянен |
| | Недостатъчно обществено значими инициативи | Намаляване средствата за издръжка | Годишен план и отчет на изпълнението | Станислава Симеонова | ежегодно |
| | Неефективни програми за обучение и развитие на персонала | Неподготвен персонал за работа при специфични условия | Обучение за работа с технологии Със специфични групи и проблеми | | ежегодно |
| | Загуба на информация, поради отсъствие на архивиране | Дублиране на един и същи документ „ Загуба на документ” Загуба на време за възстановяване на документ | Функционално разпределение на процедурите | Ирена Пешева | ежегодно |
| III | Оперативна дейност и инфраструктура | | | | |
| | Непълноценно използване на ресурсите | Спадане ефективността на работа Финансови загуби поради намаляване на ученици | Банка с информация за умения Извънкласни дейности | | ежегодно |

| | | | | | |
|----|---|---|--|---------------|------------------|
| | Ненавременна детекция и докладване на проблеми | Хаос в работата | Точно и ясно разпределение на функциите и задълженията – длъжностни характеристики | | постоянен |
| | Неоторизиран достъп до лични данни | Нарушаване на личните данни | Стриктно спазване на разписаните процедури | | постоянен |
| | Решенията се взимат без адекватно да се вземат предвид всички свързани рискове | Неефективни процедури | Разработване на структурна и функционална система | Марио Николов | За три години |
| | Неспособност да бъдат наказани служителите в случай на неспазване на правилата. | Игнориране на задачите | Процедура за мониторинг и контрол | | За три години |
| | Дисбаланс в цели на възпитание и реалности | Деструктивно поведение | Гражданско образование | | ежегодно |
| | Неспособност да се разрешават проблемите | Мултиплициране на проблем | Работни групи | | При необходимост |
| | Централизиране на системата | Затруднена комуникация и невъзможност за поставяне и решаване на проблеми с по високи нива на системата | Идентифициране на възможни ниши | | ежегодно |
| IV | Съответствие | | | | |
| | Липса на програми за обучение за цялата организация | Невъзможност за вземане на оперативни решение | Квалификационен план | | ежегодно |
| | Неспособност да се поставят под въпрос решенията и мнението на ръководството | Непоемане на отговорност | Разработване на оперативни процедури | | постоянен |
| V | Докладване | | | | |
| | Липса на ефективен вътрешен контрол | Неизпълнение на задълженията | Затягане на трудовата дисциплина | | Постоянен |
| | Ненавременна детекция и докладване на проблеми | Лош имидж на училището | Система за решаване на проблеми , а не отстраняването им | | При необходимост |
| | Неподходящо делегиране на правомощия | Поемане на чужда отговорност | Ясни и конкретни разпоредби | | постоянен |