

6. Бабин В.Н., Бабина Ю.В., Шибeko А.Э. Качество аграрного образования в свете компетентностной парадигмы развития высшей школы // В сборнике Международной научно-практической конференции: Техническое обеспечение инновационных технологий в сельском хозяйстве. – 2020. – С. 553–561.

7. Яковчик Н.С., Романюк Н.Н., Бабин В.Н. Опережающая подготовка кадров как ключевой фактор развития агробизнеса через цифровую трансформацию в АПК // В сборнике Международной научно-практической конференции: Техническое обеспечение инновационных технологий в сельском хозяйстве. – 2020. – С. 44–50.

8. Стратегия развития Новосибирского ГАУ. [Электронный ресурс]. URL: <https://nsau.edu.ru/nir/priority2030/programma-razvitiya/t/> (дата обращения: 20.01.2022).

9. Делор Ж. Образование: Сокрытое сокровище. 1996. [Электронный ресурс]. URL: <https://ifap.ru/library/book201.pdf> (дата обращения: 22.12.2021).

10. Профессорский форум 2020 / Новости общества в НИУ ВШЭ. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/news/community/418257107.html/> (дата обращения: 20.01.2022).

УДК 37.018.46; 37.018.48

Н.В. Кох, Е.Л. Румянцева, канд. техн. наук, доцент,
ЧОУ ДПО «Региональная академия делового образования», г.о. Тольятти

ПАНДЕМИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: СКРЫТЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ БИЗНЕСА

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование (ДПО), учреждение ДПО, пандемия, коронавирус, дистанционное обучение.

Key words: additional professional education (APE), DPO institution, pandemic, coronavirus, distance learning.

Деятельность РАДО неразрывно связана с медициной с 2016 года. Программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки за это время прошли более 600 тысяч медицинских работников по всей России.

В начале 2020 года, когда пандемия расплзалась по миру, мы все столкнулись с реальностью, о масштабах и последствиях которой мало кто знал. В

растерянности были все. Но если многие в этой непонятной ситуации «ушли на карантин», врачи остались на местах. В срочном порядке перестраивалась работа медицинских учреждений, большая их часть была перепрофилирована и персонал перешел на работу в «красную зону».

Мы, как и многие, стояли перед выбором: уйти или остаться. На руководстве лежала двойная ответственность: на одной чаше весов взятые на себя обязательства перед нашими слушателями, которые необходимо выполнять даже в такой непростой ситуации, на другой - здоровье персонала и членов их семей.

Процесс поиска правильного решения был сложным как с финансовой точки зрения, так и с организационной. Но, как показало время, это решение было единственно верным.

Вслед за медицинскими работниками мы начали перестраивать свои, годами отработанные, процессы.

Первое, что сделало руководство, это позаботились о сохранении здоровья своих сотрудников. С этой целью в сравнительно короткий срок (2-3 недели) почти весь персонал был переведен на дистанционный режим работы. В офисе остались только руководители подразделений для координации работы на всех этапах. Была проведена огромная работа по обучению персонала: разработаны и внедрены карточки клиентов, стадии и темы отношений, что позволило наладить контроль всех процессов: от получения заявки до передачи документов в печать и далее на отправку Почтой России.

Удаленная работа требует большой слаженности всех звеньев одной цепи. Качество оказываемых услуг не должно зависеть от внутренних проблем: доступ к обучению должен быть предоставлен вовремя, баллы зачислены в определенный регламентом период, документы отправлены в срок.

Существующая CRM-система не была готова к таким кардинальным переменам – мы разработали и внедрили собственную, полностью отвечающую нашим потребностям.

Одновременно с перестройкой всех процессов и налаживанием удаленной работы впервые был введен трехсменный режим работы для персонала. Этому способствовал увеличившийся поток обращений в нерабочее время, т.е. фактически наши слушатели вынуждены были перейти на ночной режим обучения. Ведь несмотря на то, что Минздравом в этот период принимались очень важные решения в части приостановки или переноса сроков действия тех или иных приказов, оставались обязательные требования, которые никто не отменял. Это касалось, например, обязательного повышения квалификации медицинскими работниками 1 раз в 5 лет, также большинству медицинского персонала нужны были соответствующие документы, допускающие к работе в «красной зоне». Кон-

сультировать медицинских работников приходилось в любое время суток, без выходных и праздников – и мы подстроились под их график работы.

В доковидный период часть обучения мы проводили очно, часть – дистанционно с помощью готовой образовательной CRM-системы. На тот момент она вполне справлялась с объемом, хотя ее функционал оставлял желать лучшего. Однако, с полной остановкой очного обучения и переносом всего потока в дистанционный формат готовая онлайн-платформа не справилась.

Тогда мы приняли решение разработать собственную образовательную онлайн-платформу. С ее внедрением были реализованы множественные интеграции, позволившие установить качественную коммуникацию со слушателями:

- сторонние сервисы отправки смс-информирования;
- автозаполнение полей на основании введенного адреса проживания/доставки и названия электронной почты;
- разработана и внедрена собственная CRM-система управления заявками, поступающими с портала НМФО, и заявками, поступающими с других источников;
- разработаны макеты печати электронных и бумажных документов о квалификации;
- разработана маркетинговая система e-mail рассылок на базе собственного почтового сервера;
- полностью автоматизирован процесс онлайн-покупки за счет интеграции способа оплаты картами;
- для повышения лояльности новых и существующих клиентов внедрена собственная бальная программа лояльности, позволяющая копить баллы и применять их при оплате для получения скидок.

Это решение было стратегически верным, и теперь ни мы, ни наши слушатели не зависим от технических возможностей и уровня компетенций третьих лиц. Штат собственных разработчиков работал практически без выходных, часто ночами, если нужно было протестировать очередную техническую находку. Наша образовательная онлайн-платформа, как живой организм, постоянно совершенствуется за счет новейших технических решений, ее возможности постоянно расширяются в зависимости от необходимости решения тех или иных задач. Мы полностью уверены в надежности нашей образовательной платформы, в ее очевидных преимуществах и огромном потенциале.

Следующим важным моментом стало перераспределение финансовых потоков. Основные силы были брошены на маркетинг, рекламу и улучшение, совершенствование качества наших услуг.

Часть учебных центров на время пандемии приостановило свою деятельность и на это у них были веские причины. Они не смогли адаптироваться в новых реалиях и вовремя перестроиться.

Другие учебные центры в момент ослабления конкуренции повысили цены на свои услуги. Обе стратегии имели право на существование, но только в краткосрочном периоде. Первым пришлось заново запускаться после стабилизации ситуации (а это очень сложно, т.к., скорее всего, часть персонала они потеряли), вторые были вынуждены снизить цены после возвращения других игроков (кроме того, скорее всего, они потеряли большую часть своих клиентов из-за повышения цен).

Что сделали мы? Мы полностью осознавали ситуацию, которая сложилась в России из-за эпидемии коронавируса, мы понимали, что многие врачи работают сверхурочно. И что именно сейчас, как никогда, квалифицированные специалисты нужны на своих рабочих местах. Поэтому мы приняли ответственное решение и снизили стоимость обучения до минимума. Часть медицинских работников, в силу особых обстоятельств, прошла у нас бесплатное обучение, и это самое малое, что мы могли для них сделать. Это была наша гражданская позиция, наша признательность врачам за их самоотверженность. Когда стране были нужны врачи, мы оказались рядом.

Были и другие акции, в этот период мы практически отказались от фиксированных цен. Мы выиграли в другом. Количество наших слушателей резко возросло, темп роста составил почти 26%.

А количество заказов на образовательной онлайн-платформе возросло с 15% до 64% (от совокупного количества). Индекс роста составил 440% по отношению к базисному году.

В этот период мы также пересмотрели формат работы с медицинскими организациями. Если раньше они нам предоставляли данные по каждому сотруднику – кому какое обучение необходимо в соответствии со сроками и штатным расписанием, то теперь, в силу их чрезвычайной занятости, наши специалисты сами анализировали предоставленные списки сотрудников и подбирали программы в индивидуальном порядке. А списки были внушительными - от 350 до 3000 медицинских работников. Юридическим лицам мы также старались предложить самые выгодные условия. Нашу вовлечённость в процесс, грамотность, оперативность работы и, естественно, экономию бюджета по достоинству оценили руководители многих медицинских учреждений, и стали сотрудничать с нами на постоянной основе. На сегодняшний момент более 5000 медицинских учреждений обучают у нас свой персонал.

Поскольку акции в большинстве своем все-таки имеют временные ограничения и не могут охватить абсолютно всех (не каждому нужно обучение именно в период проведения акции), мы задумались над разработкой собственных постоянно действующих программ лояльности. Ими можно воспользоваться всегда, вне зависимости от наличия скидок. Подобрать для себя программу лояльности может практически любой - от молодого специалиста до крупных корпораций. Особым успехом пользуется программа лояльности «Комфорт», ведь она позволяет максимально

быстро получить на руки документ, что очень важно при срочной переквалификации в ковидных условиях. Дополнительно к программам лояльности мы внедрили бальную систему кешбека за покупки, что вызвало большой положительный отклик у слушателей.

Благодаря 26-летнему опыту работы в сфере дополнительного профессионального образования, накопленным знаниям в области обучения медицинских работников, в том числе по системе НМФО, а также нашим техническим возможностям мы регулярно выступаем организатором и соорганизатором онлайн-конференций и вебинаров, в том числе с начислением ЗЕТ.

Кроме того, РАДО расширилась географически – лицензию получила наша дочерняя компания в Москве, что предоставляет нашим слушателям дополнительную привилегию – право выбора города, указываемого в документах о квалификации.

Пройдя вместе с медицинскими работниками весь сложный период борьбы с пандемией коронавирусной инфекции COVID-19, мы не устаем их благодарить, ведь, без всяких преувеличений, наши врачи совершили подвиг.

Как только ситуация немного стабилизировалась, РАДО выступило одним из инициаторов и организаторов премии-награждения «Признание», где были отмечены лучшие врачи нашего города и абсолютно каждому мы выразили свою благодарность и признательность за их самоотверженность.

В столь непростое время мы получили колоссальный опыт работы в экстремальных условиях, успешно освоили новые форматы работы. Мы перестраивались практически «с колес»: если какой-то процесс давал сбой, мы сразу же, на основе анализа обратной связи, пересматривали его. Так что, наши слушатели – соавторы многих наших технических решений и ноу-хау, за что им огромное спасибо. Пандемия, как бы странно это не звучало, стала для нас точкой роста - мы полностью перестроили свою работу, переосмыслили миссию – помощь в любой момент, когда это необходимо, и готовое решение по любому вопросу – вот наша главная задача.

Команда РАДО - это большой слаженный коллектив единомышленников, который готов к решению самых сложных, иногда кажущихся невыполнимыми, задач. В тот ответственный момент мы были единым целым, безоговорочно поддержали все инициативы руководителей, ведь от их решительности и уверенности в правильности того или иного шага зависела судьба каждого сотрудника и компании в целом. На кон было поставлено все. Но мы не только не сбавили темп, а, наоборот, набрали скорость и продолжили свое движение вперед.

В ответ на поддержку и доверие, оказанное командой, руководство приложило все силы, чтобы за время пандемии сохранить все рабочие места, не сократив ни одного сотрудника, и изыскать резервы для проведения индексации заработной платы, поскольку многие остались единственными работающими в семье в этот период.

Пандемия показала, что в современных реалиях работодателям и работникам необходимо быть гибкими и мобильными. Удаленная работа и дистанционное обучение теперь крепко войдут в нашу жизнь и этот тренд будет только усиливаться. Всеобщая паника и шок постепенно сошли на нет и стали видны неоспоримые плюсы удаленного формата как в работе, так и в обучении.

Мы осознали и приняли эту реальность и понимаем, что дистанционная форма обучения является наиболее жизнеспособной. Поэтому мы и дальше будем двигаться в этом направлении, чтобы открывать новые горизонты в сфере дополнительного профессионального образования, и останавливаться мы не намерены.

УДК 796:37.02

Е.А. Тетерук, преподаватель, **Д.А. Попова** ст. преподаватель,
В.Г. Аношко, ст. преподаватель,

*Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет», г. Минск*

СТРУКТУРА МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОК СПЕЦИАЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ К ЗАНЯТИЯМ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ В УО БГАТУ

Ключевые слова: мотивация, физическая культура, студенты.

Key words: motivation, physical culture, students.

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы повышения мотивации студенток специального медицинского отделения к занятиям физической культурой. Раскрыта структура мотивации, даны практические рекомендации.

Abstract. This article discusses the issues of increasing the motivation of female students of a special medical department for physical education. The structure of motivation is revealed, practical recommendations are given.

В настоящее время на фоне стремительного ухудшения состояния здоровья студентов решение проблемы сохранения и укрепления здоровья является одной из приоритетных. Именно состоянием здоровья определяется раскрытие индивидом своих потенциальных способностей, обеспечивающих развитие человека как профессионала [1]. Наблюдается тенденция к увеличению числа студентов, имеющих отклонения в состоянии здоровья, которые по результатам медицинского осмотра направляются в специальное медицинское отделение (СМО). Студенчество можно выделить как категорию людей с по-