

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ І. Я. ГОРБАЧЕВСЬКОГО
МІНІСТЕРСТВА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВИЩОЇ
МЕДИЧНОЇ (ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ)
ОСВІТИ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ
ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

**Матеріали XVIII Всеукраїнської науково-
практичної конференції з міжнародною участю
в онлайн-режимі за допомогою
системи Microsoft Teams**

(Тернопіль, 20-21 травня 2021 року)

Тернопіль
ТНМУ
«Укрмедкнига»
2021

УДК 378:61(063)(477)

Відповідальний за випуск: проф. А. Г. Шульгай

Актуальні питання вищої медичної (фармацевтичної) освіти: виклики сьогодення та перспективи їх вирішення : матеріали XVIII Всеукр. наук.-практ. конф. в онлайн-режимі за допомогою системи microsoft teams (Тернопіль, 20–21 трав. 2021 р.) / Терноп. нац. мед. ун-т імені І. Я. Горбачевського МОЗ України. – Тернопіль : ТНМУ, 2021. – 592 с.

Матеріали надруковано в авторській редакції. Автори публікацій несуть повну відповідальність за точність наведених фактів, цитат, даних, відповідної галузевої термінології, власних імен та інших відомостей.

ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ

Білан О. А., Новикова Л. Г., Марченко-Толста К. С.

ПВНЗ «Київський медичний університет» м. Київ, Україна

Вступ. У зв'язку з карантином, що було введено у 2020 році через епідемію Covid-19, освітні заклади (ОЗ) перейшли на навчання з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (електронне навчання, e-learning). Раптова перебудова навчального процесу була пов'язана з серйозними навантаженнями, оскільки викладачам довелося освоювати нові технології одночасно з викладанням. Це призвело до стресів і в багатьох випадках до «професійного вигорання» (burnout). У літературі з менеджменту наводиться безліч рекомендацій керівникам щодо мотивації працівників і профілактиці їх професійного вигорання [3], оскільки від вмотивованості залежить результативність та ефективність діяльності. На рівень мотивації впливають як матеріальні (зростання зарплати, премії, медичне страхування), так і нематеріальні стимули (кар'єрне зростання, гнучкий графік роботи, психологічний клімат в колективі і т. д.), але мотивація – це внутрішній стан людини, тому для її підвищення необхідні сумісні зусилля з боку адміністрації ОЗ і самих викладачів.

Основна частина. Численні дослідження показали, що віддалена робота має як «плюси», так і «мінуси».

До позитивних сторін можна віднести наступні: зниження ризику захворіти та в цілому поліпшення стану здоров'я; зменшення витрат (на дорогу до роботи, обіди, професійний одяг і взуття); економія часу на дорогу (в великих містах до 3 годин щодня) та на збори на роботу; відсутність стресів від пересування в переповненому транспорті; можливість обирати місце проживання (за городом, більш дешевий населений пункт і т. д.), а також більшу гнучкість у вирішенні поточних домашніх і сімейних завдань; можливість використовувати вивільнений час для самоосвіти, підвищення кваліфікації, відпочинку, спілкування з членами сім'ї, хобі тощо.

У той же час дистанційна зайнятість має й ряд негативних моментів, наприклад: брак знань, умінь і навичок, необхідних для роботи з новим програмним забезпеченням і новими технологіями, необхідність постійно підвищувати кваліфікацію; складнощі в організації робочого простору і створення робочої атмосфери в домашньому затишку; про-

блеми з отриманням необхідної робочої інформації; збільшення робочого часу, стреси, підвищена тривожність, невпевненість у собі, погіршення здоров'я; відволікаючі фактори (сімейні та побутові проблеми, спілкування з дітьми та іншими членами сім'ї); погіршення взаємин з працедавцем, конфлікти в колективі.

Щоб допомогти собі підтримувати високий рівень працездатності та вмотивованості, викладачі можуть: організувати вдома зручне та комфортне робоче місце; дотримуватися робочого дрес-коду; ставити цілі, ділити великі задачі на підзадачі, розставляти пріоритети та ставити контрольні терміни; складати список справ і планувати завдання на день. Також треба прибрати відволікаючі фактори (діти, домашні тваринки, соціальні мережі і т. п.), а також домовитися з членами сім'ї щодо «режиму тиші» у робочі години (і обов'язково дякувати за його дотримання своєю увагою). Крім того, потрібно навчитися винагороджувати себе за виконане завдання (це може бути чашка кави, невелика прогулянка і т. д.) й підтримувати своє здоров'я в умовах вимушеної гіподинамії: дотримуватися режиму харчування, виділяти час для активних фізичних вправ. Не менш важливо ділитися знаннями та досвідом з колегами й підтримувати з ними спілкування поза робочих питань (наприклад, обговорювати плани роботи у відео-конференції та одночасно пити каву, або просто поговорити у чаті). Віртуальні зустрічі не лише допоможуть зберегти гарні відносини в колективі, а й стануть профілактикою емоційного вигорання [1]. У довгостроковій перспективі важливо приділяти час своєму професійному розвитку: освоювати нові інструменти, необхідні для e-learning, відвідувати профільні відео-конференції та вебіари.

Щоб мотивувати викладачів адміністрація ОЗ, зі свого боку, повинна: допомогти викладачам організувати вдома робоче місце, надати телефон і доступ до інтернету; організувати навчання роботі з новими програмами; підтримувати робочу комунікацію, своєчасно відповідати на поточні запитання; своєчасно надавати необхідну інформацію на корпоративному сайті/через інформаційну розсилку; надати шаблони документів та звітів. Крім того, необхідно постійно надавати викладачам зворотний зв'язок, дотримуватися робочого графіку (дзвонити та надсилати листи тільки в робочий час), організовувати можливості для віддаленої соціальної взаємодії (у корпоративному чаті/на сторінці Facebook). Дуже корисно виявляти кращих в e-learning викладачів і пропонувати їм стати наставниками для колег, стимулювати професійний

розвиток та заохочувати (премії, подарунки до свят і пам'ятних дат і т. ін.), забезпечувати визнання досягнень і успіхів, а також надавати емоційну підтримку, допомагати впоратися зі стресом [2]. Зарубіжні експерти рекомендують також проводити віртуальні свята й вечірки (наприклад, з піцою в Zoom), різні конкурси («Кращий рецепт», «Комплекс вправ для розвантаження очей» і т. ін.) та віртуальні виставки («Мій домашній улюбленець», «Мої захоплення» і т. п.). Такі заходи допомагають підтримувати у людей почуття приналежності до колективу, що дуже важливо.

Висновки. Для багатьох викладачів робота з дому стала справжнім викликом. Щоб зберегти високу продуктивність при переході до e-learning, вони освоїли навички самоорганізації та самодисципліни, навчилися підтримувати власну мотивацію. Постійні увага та допомога з боку керівництва, заохочення, похвали, позитивні коментарі мотивують викладачів і підвищують їх впевненість у собі. За таких умов вони не страждають від ізолюваності, відчувають підтримку й турботу. Все це формує відданість справі. Позитивний психологічний клімат, грамотна організація роботи, визнання успіхів і підтримка — ось головні чинники, які забезпечують високу продуктивність і лояльність викладачів, та є кращою профілактикою професійного вигорання.

Література

1. Korzynski, P. (2013). Employee Motivation In New Working Environment. *International Journal of Academic Research*, 09(01), 144-188. DO - 10.7813/2075-4124.2013/5-5/B.28
2. Larson, B., Vroman, S. & Makarius, E. (2020). A guide to managing your (newly) remote workers, *Harvard Business Review*, 03(18), Retrived from <https://hbr.org/2020/03/a-guide-to-managing-your-newly-remote-workers>.
3. Sekhar, C., Patwardhan, M. & Singh, R.K. A literature review on motivation. *Glob Bus Perspect* 1, 471–487 (2013). <https://doi.org/10.1007/s40196-013-0028-1>

Підп. до друку 17.05.2021. Формат 60×84/16.
Папір офсет. № 1. Гарн. «Тінос». Друк офсет.
Ум. друк. арк. 34,41. Обл.-вид. арк. 38,40.
Тираж 300 пр. Зам. № 89

Видавець і виготовлювач
Тернопільський національний медичний
університет імені І. Я. Горбачевського МОЗ України
Майдан Волі, 1, м. Тернопіль, 46001, Україна

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів
видавничої справи ДК № 7242 від 02.02.2021