

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАННЯ В ІНТЕРНАТУРІ

Проблема мотивації у освітньому процесі є завжди актуальною, адже досягти будь-яких успіхів у освіті надзвичайно складно без наявності усвідомленого бажання навчатися. У вищій школі питання мотивації набуває особливих рис, оскільки на цьому етапі на перший план все більше виходять особисті думки та бажання, на відміну від шкільного віку, коли ще досить вагомим є вплив батьків. Найменш вивченим та не менш важливим питанням видається мотивація до навчання у післядипломний період, зокрема, такий важливий час як навчання лікарів у інтернатурі, адже саме в цей період майбутні лікарі-спеціалісти безпосередньо вивчають той розділ медицини, який буде їх спеціальністю, причому в значній мірі вивчають його практично, а не теоретично.

Для того, щоб зрозуміти, яким чином можна впливати на бажання лікарів-інтернів поглиблювати свої знання та розвивати професійні навички, слід визначитися з тим, що таке мотивація. Отже, мотивація – це основа будь-якої самостійної діяльності. Мотивація означає вкладення людиною своїх ресурсів, таких як енергія, час, знання, талант, воля тощо у досягнення бажаної мети. Мотивація – це внутрішній процес, заснований на суто особистих мотивах, тобто імпульсах, що спонукають людину прикладати зусилля і наближають носія мотивів до досягнення певних цілей або задоволення потреб його власними силами, його енергією, за його ж волі. Таким чином, мотивація, маючи внутрішні, частково психологічні причини, не може бути впроваджена ззовні, іншою людиною. Можна вважати, що відповідальність за мотивацію лежить повністю на самій людині («внутрішня мотивація» або «самотивація») [1, 5].

Мотивацію лікарів-інтернів у певній мірі можна співставити з мотивацією студентів, оскільки на початку навчання в інтернатурі вони і є учоращими студентами. Найчастіше серед мотивів, які змушують студентів вчитися у вузі зустрічаються наступні: отримання диплому як підтвердження (на все подальше життя) здатності здати всі необхідні іспити; отримання суми теоретичних знань і здатність згодом трансформувати їх в практичні навички у професійній діяльності; своєрідний статус (або привілей), пов'язаний з наявністю вищої освіти; шанс заробляти більше грошей після закінчення вузу тощо. Як видно з перелічених можливих мотивів, саме по собі отримання теоретичних знань і практичних умінь не завжди є головним джерелом мотивації для студентів. На жаль, дуже часто початок навчання в інтернатурі також супроводжується відсутністю у майбутніх лікарів-спеціалістів усвідомлення саме необхідності отримання знань та умінь, незважаючи на те, що під час інтернатури вони мають детально вивчати матеріали зі своєї майбутньої спеціальності. Втім, наш досвід та досвід колег-стоматологів у роботі з лікарями-інтернами показав, що протягом навчання інтенсивність мотивації та її характер у лікарів-інтернів мають тенденцію до змін [4]. Так, якщо інтерни першого року навчання основною мотивацією вважають наявність гарних оцінок на очній частині інтернатури та отримання у перспективі сертифіката лікаря-спеціаліста, як показника завершення вищої медичної освіти, то інтерни другого року навчання, відчувши у безпосередній реальності важливість та необхідність наявності теоретичної підготовки та практичних умінь у повсякденній роботі лікаря у буквальному сенсі «біля ліжка хворого», часто змінюють свою думку щодо мети їхнього навчання. Лікарі-інтерни переважно за

рахунок більш самостійної роботи на заочній частині та зростання особистої відповідальності, усвідомлюють, що саме отримання знань і навичок має бути основною метою навчання. Потрібно зауважити, що це саме той характер мотивації лікарів-інтерна, на який розраховують викладачі під час роботи з майбутніми лікарями від початку їх навчання в інтернатурі.

Зважаючи на вище наведене, раціональним є питання, чи може викладач впливати на бажання лікарів-інтернів вчитися. Ми часто читаємо про «передачу вчителем мотивації учням», про те, що «вчитель повинен мотивувати», бути «мотиватором», що мотивувати – це обов'язок вчителя або викладача. Під мотивацією найчастіше помилково розуміють ті чи інші аспекти стимуляції. Однак забувається, що викладач, як зовнішній фактор, може лише стимулювати, але не мотивувати, адже шлях від стимуляції до мотивації, до спонукання внутрішніх мотивів тих, хто навчається – це внутрішній особистісний процес. Викладачі можуть лише називати, викликати, підтримувати, розвивати ззовні ті імпульси, які індукують мотивацію («зовнішня мотивація») [1, 5]. У чому складність цього процесу? Певною мірою вона полягає у тому, що викладач може взяти до уваги тільки частину потенційних мотивів лікарів-інтерна, припускаючи, що він зацікавлений у вивченні даної дисципліни, у знаннях і уміннях, пов'язаних з нею, – і переважно ця частина стає змістом комплексу стимулюючих інструментів викладача. Викладач не може відповідати за всі інші індивідуальні за своїм характером цілі, яких хоче досягти лікар-інтерн і про які викладач навряд чи може знати. Якщо конкретні знання і вміння не є метою, а є лише засобом для досягнення іншої мети, дізнатися про це і використовувати це для стимуляції навчання викладачу досить складно. Це означає, що навіть якщо викладач виконує свої зобов'язання і належним чином стимулює майбутніх лікарів у рамках даної дисципліни, у кінцевому рахунку, результати всієї діяльності будуть залежати від внутрішньої індивідуальної реакції того, хто навчається. Зважаючи на вище наведене, видається доцільним визначати мотиви до навчання на самому початку інтернатури та спрямовувати зусилля викладачів не тільки на засвоєння знань та практичних навичок, а і на більш активну стимуляцію лікарів-інтернів з низьким рівнем мотивації та не зовсім правильним її характером.

Останнім часом у освіті все частіше прослідковується тенденція до усіякого захоплення до навчання: різноманітні підходи до проведення занять, упровадження інноваційних технологій, полегшення процесу навчання шляхом зменшення кількості домашніх завдань тощо [1]. Безумовно, на початкових етапах освіти і навіть під час студентського періоду стимуляція до навчання таким чином може бути виправдана, адже у дитячому та юнацькому періодах зацікавленість може стати ефективною мотивацією. Однак, на етапі післядипломної освіти лікарів-інтерна стимуляція до навчання шляхом зацікавленості та спрощення навчального процесу не видається прийнятною, адже у такій відповідальній галузі як медицина, де у своїй професійній діяльності фахівець щодня безпосередньо відповідає за здоров'я та життя пацієнтів, засоби стимуляції мають бути більш вагомими та серйозними [2, 3]. Особливістю освітнього процесу в інтернатурі є менша кількість аудиторних годин у викладача на безпосередню взаємодію з лікарем-інтерном, оскільки більшість учбового часу – самостійна підготовка: робота з хворими та з літературою за спеціальністю, – унаслідок чого стимуляція суттєво ускладнена, а формування внутрішньої мотивації набуває більшого значення. Крім того, слід зазначити, що під час роботи з лікарями-інтернами викладач має справу з вже зрілими особистостями, що теж вимагає більш фундаментального підходу до стимуляції їх отримувати знання та практичні навички.

Зважаючи на отримані дані щодо зміни мотивації у лікарів-інтернів протягом навчання у напрямку зростання вагомості наявності у них теоретичних знань та

практичних навичок для якісної лікарської діяльності, видається доцільним максимально можливо наближати до клінічної роботи лікарів-інтернів від початку навчання в інтернатурі різними шляхами: наведення показних клінічних випадків у ході розбору теми, активне залучення лікарів-інтернів до ведення нетяжких хворих під контролем керівника, можливість приймати участь у роботі з медичною документацією, обов'язкова присутність їх при розборі складних клінічних випадків, розбір теми не за планом а на конкретному прикладі хворого, що робить знання більш прикладними, а не загальними. Безумовно, вагомим засобом стимуляції залишається обов'язковий контроль за виконанням завдань та діями лікарів-інтернів з боку викладачів та відповідальних за інтернатуру як під час очної, так і під час заочної частини інтернатури, оскільки це дає змогу не лише викладачам, а і самим лікарям-інтернам зрозуміти свій рівень підготовки на різних етапах навчання. Одним з ефективних засобів стимуляції до навчання може бути збільшення тривалості інтернатури, оскільки це дозволить більш детально та якісно вивчати різні аспекти майбутньої спеціальності як теоретично, так і практично. Це підтверджується широким розповсюдженням тривалої резидентури у країнах Західної Європи та США. Проте, в Україні більш тривала інтернатура, ніж вона є зараз, можлива лише за умови відповідної оплати під час навчання, в той же час вона буде досить обтяжливою для інтернів, які вчаться на контрактних умовах.

Слід зазначити, що ефективна стимуляція лікарів-інтернів до якісного навчання може бути не лише з боку вищої школи, але й з боку держави. У зв'язку зі зміною системи охорони здоров'я та новим підходом до оплати роботи лікаря на основі кількості та якості наданої допомоги, лікар, який має більше знань та навичок може заробляти більше, а це один з найбільш сильних стимулів до навчання.

Висновки. 1. Мотивація – це ключова умова ефективного процесу навчання, у тому числі і на етапі інтернатури. Мотивація часто є основною передумовою успішної спільної роботи лікаря-інтерна з викладачем, а, відповідно, і якісного навчання. 2. Поєднання мотивації і стимуляції – це бажана передумова дійсно ефективного процесу навчання, з чого випливає, що за ефективність процесу навчання відповідають обидві сторони – і викладачі, і лікарі-інтерни. 3. Визначення рівня та характеру мотивації до навчання на самому початку інтернатури може бути доцільним для подальшої більш активної стимуляції лікарів-інтернів з низьким рівнем мотивації та не адекватною їй направленістю. 4. Активне залучення лікарів-інтернів до практичної клінічної діяльності від самого початку їх навчання в інтернатурі різними шляхами може стати тим методом стимуляції, який відносно швидко допоможе їм сформулювати правильну мотивацію до навчання у період отримання спеціалізації.

Список використаних джерел

1. Догнал Й. Мотивация университетских студентов (эссе, основанное на опыте обучения иностранным языкам) [Электроний ресурс] / Й. Догнал // Метеор-Сити: научно-популярный журнал. – 2017. – № 2. – С. 35–43. Режим доступу : <https://www.meteor-city.top/motivacia-studentov-ii-ee-baryery>.
2. Засоби і методи дистанційного навчання у післядипломній освіті лікарів ДСМК [Електроний ресурс] / І. В. Кочін, В. М. Ільїна, Д. О. Трошин, О. М. Акулова, О. О. Гайволя // Запорізька медична академія післядипломної освіти. – Виступи на науково-практичних конференціях. – Режим доступу : <https://zounb.zp.ua/node/1144>.
3. Кошова С. Психологічні особливості мотиваційної складової у навчанні лікарів в післядипломній освіті / С. Кошова, В. Горачук, В. Піщиков // *Wiadomości Lekarskie*. – 2018. – № 3. – С. 723–727.
4. Соколова І. І. Особливості становлення професійної компетентності лікаря-стоматолога інтерна / І. І. Соколова, О. Г. Денисова, О. Ю. Стоян // *Сучасний стан та перспективи підготовки лікарів-інтернів у Харківському Національному Медичному Університеті : Матеріали 42-ї науково-методичної конференції з інтернатури, м. Харків, 26 квітня 2016 року.* – Харків, ХНМУ. – 2016. – С. 96–98.
5. Ходорчук А. Я. Компетентнісний підхід до підготовки фахівця у вищому навчальному закладі / А. Я. Ходорчук, Т. С. Стубайло // *Медична освіта.* – 2010. – № 2. – С. 154–157.