

В. М. ТОЛОЧКО (<https://orcid.org/0000-0001-8116-4063>), д-р фарм. наук, проф.,

В. Ю. АДОНКІНА (<https://orcid.org/0000-0001-5803-1131>), канд. фарм. наук,

О. М. ДОЛЖНИКОВА (<https://orcid.org/0000-0003-0961-0158>), канд. фарм. наук, доцент

*Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету, м. Харків*

**ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ ТЕМАТИЧНОГО  
УДОСКОНАЛЕННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ ФАРМАЦІЇ**

**Ключові слова:** післядипломна освіта, тематичне удосконалення, спеціалісти фармації, мотивація, проблемні аспекти

V. M. TOLOCHKO (<https://orcid.org/0000-0001-8116-4063>),

V. Yu. ADONKINA (<https://orcid.org/0000-0001-5803-1131>),

O. N. DOLZNIKOVA (<https://orcid.org/0000-0003-0961-0158>)

*National University of Pharmacy, Kharkiv*

**RESEARCH OF MOTIVATION ASPECTS OF THEMATIC IMPROVEMENT OF  
SPECIALISTS OF PHARMACY**

**Key words:** postgraduate education, thematic improvement, specialists in pharmacy, motivation, problem aspects

Система післядипломної освіти спеціалістів фармації (СФ) призначена для удосконалення освіти і професійної їх підготовки шляхом поглиблення, розширення й оновлення професійних знань, умінь та навичок на підставі отриманого раніше освітнього рівня та практичного досвіду. Вона включає тематичне підвищення кваліфікації, спеціалізацію, стажування, передатестаційну підготовку і є важливою складовою безперервного навчання СФ, як того вимагає професія. Система післядипломної освіти СФ є активною складовою різних видів безперервної освіти – формальної (в організаціях), неформальної (курси, семінари, тренінги), спонтанної (самоосвіта) і тим самим відповідає загальнодіючим тенденціям розвитку безперервної освіти в Україні як такої та основним положенням Постанови КМУ від 28. 03. 2018 р. № 302 «Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорона здоров'я», що забезпечує особистісний розвиток та підготовку СФ до якісних змін в охороні здоров'я [1, 2, 3, 4].

Тобто, мова йде про навчання дорослих людей, які мають бути впевнені, що додаткові нові знання можуть бути ними застосовані для покращення особистої професійної діяльності. Тому важливо, щоб система післядипломної освіти СФ відповідала їх потребам, обумовленим професійною діяльністю, а структура і форми навчання були адекватними запитам зі збереженням їх права самостійно обирати зміст і форми навчання. З точки зору андрагогіки система післядипломної освіти СФ має відмінності від додипломної освіти, бо у процесі навчання особливе місце посідає слухач як сформована особистість та спеціаліст, який може під час навчання ставити перед собою конкретні і обмірковані завдання [1, 2].

Відповідно до теорії американського психолога Карла Роджерса система післядипломної освіти має враховувати можливість використання людського потенціалу, наявність актуальності навчання на основі застосування самоорганізації і самосприяття слухачів, їх самокритики і самооцінки, впевненість у собі [5].

Вищезазначене і зумовило напрями нашого дослідження, результати якого викладено в даному матеріалі. Серед них: мотивація СФ до тематичного удосконалення з метою забезпечення своїх професійних потреб на теперішньому етапі розвитку віт-

чизняного фармацевтичного ринку; з'ясування думки СФ про види й форми тематичного удосконалення; можливості СФ для сприйняття інноваційних впроваджень у підвищення їхньої кваліфікації.

### Матеріали та методи дослідження

Об'єктом дослідження став досвід СФ із проходження циклів тематичного удосконалення. Для досягнення поставленої мети нами використані наукові методи – вибіркового спостереження, анкетування, фокус-груп, експертних оцінок, безпосереднього вивчення. Дослідження проводили впродовж 2018–2019 рр. серед СФ, які обіймають різні посади та мають досвід із проходження циклів тематичного удосконалення у діючій системі післядипломного навчання. До них було віднесено 97 СФ, які склали групу респондентів для участі у подальших дослідженнях. Під час відбору приймали до уваги оцінку їх компетентності за ранговою шкалою від одиниці до нуля, коли сукупний індекс мав складати для кожного респондента не менше 0,5.

Відібрані респонденти мали достатній загальний та спеціальний стаж роботи, у середньому, відповідно, 17,3 та 15,3 роки. Їх середній вік становив 39,2 роки. Загальні відомості про респондентів наведено у табл. 1 і 2.

Т а б л и ц я 1

#### Розподіл респондентів-спеціалістів фармації за посадами

За посадою	Кількість	
	абс.	%
Зав. аптеки	25	25,8
Заст. зав. аптеки	1	1,0
Зав. аптечного пункту	4	4,1
Провізори	35	36,1
Фармацевти	32	33,0
Всього	97	100,0

Т а б л и ц я 2

#### Розподіл респондентів-спеціалістів фармації за стажем роботи

Роки	Стаж роботи			
	за спеціальністю		загальний	
	абс.	%	абс.	%
більше 25	20	20,6	26	26,8
25–20	7	7,2	7	7,2
20–15	9	9,3	14	14,4
15–10	27	27,8	22	22,7
10–5	24	24,8	22	22,7
до 5	10	10,3	6	6,2
Всього	97	100,0	97	100,0

Як видно з табл. 1 і 2, переважна більшість респондентів-СФ посідали керівні посади та посади провізорів (67,0%), мали достатній – більше 10 років спеціальний та загальний стаж роботи, відповідно 64,9% і 71,1%.

Для їх опитування нами була розроблена анкета. Репрезентативність результатів анкетного опитування респондентів з'ясували завдяки низці показників: середнього арифметичного значення ( $\bar{X}$ ), розмаху варіації (R), середнього лінійного відхилення ( $\bar{T}$ ), дисперсії ( $\delta^2$ ), середнього квадратичного відхилення (G) та коефіцієнта варіації (V, %). Довірчу ймовірність приймали на рівні 95,0%. Обробку даних та обчислення здійснювали з використанням ліцензованих програм продуктів Microsoft Office Excel [6, 7].

## Результати дослідження та обговорення

Як відомо, під мотивацією розуміють спонування до дій, які керують поведінкою людини, окреслюючи напрями, організацію, активність та стійкість, її здібності для активного забезпечення своєї потреби. Тому важливо знати, що спонукає професіоналів під час їх діяльності до додаткового навчання, до підвищення кваліфікації [8, 9]. Їх мотивація до навчання як дорослих людей має базуватись на заміні теорії практичними заняттями, експериментом, дискусіями, діловими іграми тощо. Тому підвищення кваліфікації СФ це формальне і неформальне навчання, яке необхідне їм особисто та колективу фармацевтичного закладу для виконання своїх професійних зобов'язань [10, 11].

На сьогодні не існує єдиного загально визначеного розуміння мотивації. Різні автори розуміють мотивацію виходячи зі свого напрямку діяльності [10, 11]. Відомо, що особисті мотиви СФ можуть не зовсім співпадати з потребою фармацевтичного закладу. Тому керівник має застосовувати різні засоби впливу для формування зовнішньої мотивації СФ до підвищення кваліфікації. Але дуже важливо, коли існує і домінує внутрішня мотивація до навчання у СФ, яка передбачає врахування їх особистісних потреб. Саме на такий чинник має бути спрямовано тематичне удосконалення СФ, щоб викликати у них інтерес до навчання завдяки використанню активних форм навчання, враховувати їх психологічну безпеку і комфорт, а також безперервний процес інновацій у фармацевтичному секторі галузі охорони здоров'я, швидкооновлюваний інформаційний простір вітчизняного фармацевтичного ринку [3, 4]. Усе це враховувалось нами при проведенні досліджень мотивації СФ до післядипломного навчання на циклах тематичного удосконалення.

Першочергово були з'ясовані складові такої мотивації шляхом анкетного опитування респондентів-СФ. Їх відповіді оцінювали за п'ятибальною шкалою: 5 балів – дуже важливо; 4 бали – важливо; 3 бали – має бути; 2 бали – не завжди враховується; 1 бал – не важливо. Отримані результати в балах за показником середнього арифметичного ( $\bar{X}$ ) при умові підтвердження їх репрезентативності іншими показниками, в т. ч. показником варіабельності ( $V < 33,0\%$ ), подано в табл. 3, 4. Виділені складові мотивації умовно розділені на 2 групи: складові загального характеру (9 складових) і складові з метою забезпечення особистісних потреб (12 складових).

Із табл. 3 видно, що всі наведені складові мотивації СФ загального характеру до навчання на циклах тематичного удосконалення віднесені до важливих ( $\bar{X} > 4,0$  балів). Так, за думкою респондентів, на першому місці залишається отримання нових теоретичних і практичних знань ( $\bar{X} = 4,64$  бали,  $V = 11,0\%$ ) та їх розширення ( $\bar{X} = 4,53$ ,  $V = 14,0\%$ ). Далі слідує потреба у підвищенні кваліфікаційного рівня як керівника (діючого чи у перспективі) ( $\bar{X} = 4,57$ ,  $V = 18,0\%$ ), як спеціаліста ( $\bar{X} = 4,50$ ,  $V = 14,0\%$ ) і як організатора ( $\bar{X} = 4,40$ ,  $V = 16,0\%$ ).

Респонденти звертають увагу і на такі складові як закріплення навичок із використання знань на практиці ( $\bar{X} = 4,51$ ,  $V = 14,0\%$ ), бажання пізнати нове у професійній діяльності ( $\bar{X} = 4,44$ ,  $V = 17,0\%$ ). Як важливі складові мотивації до навчання виділено забезпечення відповідності СФ ліцензійним вимогам та нормативній базі в цілому ( $\bar{X} = 4,28$ ,  $V = 22,0\%$ ), підготовка їх до послідувочої атестації для отримання (підтвердження) сертифіката спеціаліста ( $\bar{X} = 4,24$ ,  $V = 19,0\%$ ).

**Мотивація загального характеру спеціалістів фармацевції до навчання  
на циклах тематичного удосконалення**

Складові мотивації	Показники					
	$\bar{X}$	R	$\bar{i}$	$\delta^2$	G	V
Отримання нових знань для використання у практичній діяльності:						
• теоретичних і практичних	4,64	2	0,48	0,28	0,53	11,0
• розширення знань	4,53	3	0,55	0,38	0,61	14,0
Підвищення кваліфікаційного рівня:						
• як керівника	4,57	4	0,59	0,66	0,82	18,0
• як спеціаліста	4,50	2	0,57	0,40	0,63	14,0
• як організатора	4,40	4	0,60	0,52	0,72	16,0
Закріплення навичок із використання знань на практиці	4,51	3	0,55	0,38	0,61	14,0
Бажання пізнати нове у професійній діяльності	4,44	3	0,65	0,60	0,78	17,0
Забезпечення відповідності ліцензійним вимогам та нормативній базі в цілому	4,28	4	0,76	0,85	0,92	22,0
Підготовка до послідувочої атестації для отримання (підтвердження) сертифіката спеціаліста	4,24	3	0,68	0,66	0,81	19,0
Вміння орієнтуватись на кінцевий результат у роботі	4,19	4	0,64	0,74	0,86	20,0
Налагодження нових ділових контактів	4,05	4	0,70	0,90	0,95	23,0
Підвищення рівня інноваційної діяльності	4,05	3	0,63	0,65	0,81	20,0

До важливих складових мотивації до навчання СФ на циклах тематичного удосконалення респонденти відносять вміння орієнтуватись на кінцевий результат у роботі ( $\bar{X} = 4,19$ ,  $V = 20,0\%$ ), налагодження нових ділових контактів ( $\bar{X} = 4,05$ ,  $V = 23,0\%$ ) та підвищення рівня інноваційної діяльності ( $\bar{X} = 4,05$ ,  $V = 20,0\%$ ).

У табл. 4 подано складові мотивації СФ до навчання на циклах тематичного удосконалення з метою забезпечення особистісних потреб. Усі вони, окрім однієї – бути кращим серед інших ( $\bar{X} = 3,99$ ,  $V = 28,0\%$ ), відносяться до важливих ( $\bar{X} > 4,0$  балів). Серед них респонденти вбачають забезпечення зростання професійного рівня ( $\bar{X} = 4,47$ ,  $V = 16,0\%$ ) та розширення можливостей для самоаналізу ( $\bar{X} = 4,04$ ,  $V = 20,0\%$ ), бажання досягти подальших успіхів у практичній діяльності ( $\bar{X} = 4,40$ ,  $V = 20,0\%$ ), забезпечення й підвищення матеріального становища ( $\bar{X} = 4,40$ ,  $V = 20,0\%$ ), покращення організації професійної роботи ( $\bar{X} = 4,37$ ,  $V = 17,0\%$ ).

Т а б л и ц я 4

**Мотивація спеціалістів фармацевції до навчання на циклах тематичного  
удосконалення з метою забезпечення особистих потреб**

Складові мотивації	Показники					
	$\bar{X}$	R	$\bar{i}$	$\delta^2$	G	V
Забезпечення зростання:						
• професійного рівня	4,47	3	0,62	0,50	0,71	16,0
• можливостей для самоаналізу	4,04	4	0,61	0,69	0,83	20,0
Бажання досягти подальших успіхів у практичній діяльності	4,40	4	0,69	0,81	0,90	20,0
Забезпечення й підвищення матеріального становища	4,40	4	0,70	0,74	0,86	20,0
Покращення організації професійної роботи	4,37	3	0,65	0,55	0,74	17,0
Підвищення особистого професійного іміджу серед колег	4,35	4	0,64	0,63	0,79	18,0
Бажання покращити самовдосконалення та розвиток як особистості	4,33	3	0,64	0,56	0,75	17,0
Забезпечення кар'єрного зростання	4,26	4	0,77	1,01	1,00	24,0
Забезпечення визнання та позитивного сприйняття колегами	4,25	4	0,62	0,58	0,76	18,0
Закріплення сталості свого положення в установі	4,21	4	0,69	0,79	0,89	21,0
Корегування змісту роботи з метою посилення організаційної та управлінської компоненти	4,13	2	0,64	0,60	0,77	19,0
Розширення можливостей для участі в різних напрямках діяльності установи	4,07	4	0,75	0,92	0,96	21,0
Бути кращим серед інших	3,99	4	0,82	1,26	1,12	28,0

Респондентами звернута увага на складові мотивації, які сприяють підвищенню особистого професійного іміджу серед колег ( $\bar{X} = 4,35$ ,  $V = 18,0\%$ ), покращенню самовдосконалення і розвитку їх як особистостей ( $\bar{X} = 4,33$ ,  $V = 17,0\%$ ), кар'єрному зростанню ( $\bar{X} = 4,26$ ,  $V = 24,0\%$ ), визнанню та позитивному сприйняттю колегами ( $\bar{X} = 4,25$ ,  $V = 18,0\%$ ).

Високу оцінку від респондентів отримали складові по закріпленню сталості особистого положення в установі ( $\bar{X} = 4,21$ ,  $V = 21,0\%$ ), корегуванню змісту роботи з метою посилення організаційної та управлінської компоненти ( $\bar{X} = 4,13$ ,  $V = 19,0\%$ ) та розширенню можливостей для участі в різних напрямках діяльності установи ( $\bar{X} = 4,07$ ,  $V = 24,0\%$ ).

Таким чином, можна зробити висновок, що діюча система тематичного удосконалення задовольняє професійні потреби СФ. У них існують постійні, на рівні важливих, як загальні складові мотивації до навчання на циклах тематичного удосконалення, так і мотиваційні складові з метою забезпечення особистісних потреб.

Для забезпечення таких мотиваційних потреб СФ, окрім циклів, пропонуються інші види та форми проведення тематичного удосконалення. Тому на наступному етапі досліджень нами з'ясувалось, яке місце серед них посідають цикли тематичного удосконалення, а також вивчалась думка респондентів стосовно інших видів тематичного удосконалення. Результати наведено у табл. 5.

Т а б л и ц я 5

**Ранжування відношення спеціалістів фармації до видів тематичного удосконалення за результатами їх оцінки респондентами**

Окремі види тематичного удосконалення	Ранговий номер	Показники					
		$\bar{X}$	R	t	$\delta^2$	G	V
Цикли тематичного удосконалення	1	4,38	4	0,69	0,68	0,82	19,0
Самостійне вивчення літератури	2	3,61	3	0,82	0,91	0,95	26,0
Стажування на робочих місцях, тренінги	3	3,59	4	0,86	1,08	1,04	29,0
Участь у науково-практичних конференціях, з'їздах, семінарах	4	3,54	4	0,95	1,27	1,13	32,0

Із табл. 5 видно, що респондентами позитивно оцінено чотири види тематичного удосконалення СФ, на рівні «важливо» ( $3 < \bar{X} < 5$ ). Перше місце за ранжуванням посідає проходження циклів тематичного удосконалення ( $\bar{X} = 4,38$ ,  $V = 19,0\%$ ), далі – самостійне вивчення літератури ( $\bar{X} = 3,61$ ,  $V = 26,0\%$ ), стажування на робочих місцях, тренінги ( $\bar{X} = 3,59$ ,  $V = 29,0\%$ ), участь у науково-практичних конференціях, з'їздах, семінарах ( $\bar{X} = 3,54$ ,  $V = 32,0\%$ ). Але за показником варіації ( $V < 33,0\%$ ) найбільшу перевагу СФ надають першим двом видам підготовки. Не отримали одностайної позитивної оцінки від респондентів такі можливі види післядипломної підготовки як особисті публікації у фармацевтичних та інших виданнях, а також виступи у засобах масової інформації. СФ вважають, що такі види підготовки малодоступні і складні для практичного використання.

На наступному етапі досліджень з'ясували форми тематичного удосконалення СФ. На розгляд респондентів в анкеті було запропоновано можливий їх перелік (6 форм): очна, заочна, очно-заочна, виїзні цикли, дистанційна, переривисте навчання. Після опрацювання результатів було виділено 3 форми, відповіді респондентів стосовно яких за показниками оцінювання можна віднести до репрезентативних (табл. 6).



**Ранжування відношення спеціалістів фармації до форм тематичного  
удосконалення за результатами їх оцінки респондентами**

Окремі форми тематичного удосконалення	Ранговий номер	Показники					
		$\bar{X}$	R	$\bar{t}$	$\delta^2$	G	V
Очна форма навчання	1	4,31	4	0,85	1,24	1,11	26,0
Віізні цикли	2	4,16	4	0,91	1,29	1,13	27,0
Очно-заочне навчання	3	3,66	4	0,90	1,26	1,12	31,0

Із табл. 6 видно, що найвищу оцінку отримала очна форма навчання ( $\bar{X} = 4,31$ ,  $V = 26,0\%$ ), далі – віізні цикли ( $\bar{X} = 4,16$ ,  $V = 27,0\%$ ) та очно-заочна форма навчання ( $\bar{X} = 3,66$ ,  $V = 31,0\%$ ).

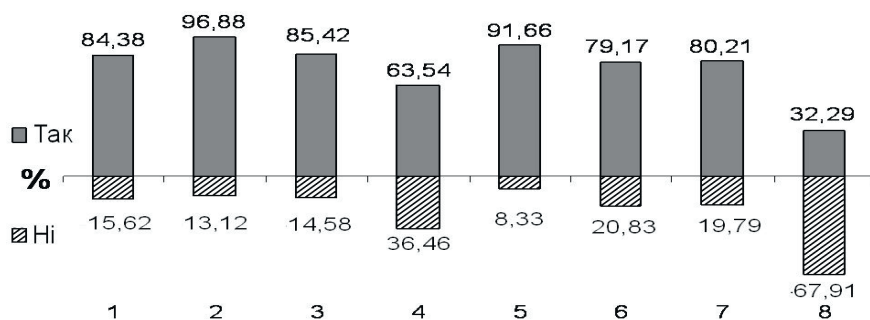
Інші форми тематичного удосконалення також отримали певну оцінку в балах ( $\bar{X}$ ), але думки респондентів значно розійшлися, а тому за показником варіації ( $V > 33,0\%$ ) вони не увійшли до ранжування у табл. 6.

Так, до пріоритетних не увійшла заочна форма навчання ( $\bar{X} = 3,23$ ,  $V = 39,0\%$ ), дистанційна ( $\bar{X} = 2,90$ ,  $V = 47,0\%$ ) та переривисте навчання ( $\bar{X} = 2,41$ ,  $V = 55,0\%$ ). Зазначене пов'язано з відсутністю досвіду СФ з використання таких форм навчання, а тому це призвело до значної розбіжності їх оцінювання. З'ясовано, що додатково існують деякі труднощі з можливістю використання таких форм, коли має бути певний рівень підготовки СФ та технічний супровід. Разом з тим, вказані форми тематичного навчання існують і можуть розглядатись як перспективні для більш широкого використання. Вказане наочно підтверджується прикладом поглибленого вивчення можливостей для більш активного використання дистанційної форми навчання.

Як відомо, дистанційне навчання передбачає взаємодію викладача і слухача між собою на відстані, коли всі властиві навчання компоненти здійснюються особливими засобами інтернет-технологій або іншими засобами інтерактивного характеру. Дистанційне навчання є самостійною формою навчання, де провідними є інформаційні технології [12]. Особливо це важливо для немобільних категорій СФ, для бажаючих отримувати післядипломну підготовку без відриву від роботи тощо. Такий прошарок серед СФ існує. В чому ж полягають труднощі (рисунок)?

Із рисунка видно, що проаналізовано вісім проблемних аспектів використання дистанційної форми у післядипломному навчанні СФ. За думкою респондентів ні один з них не отримав максимальної оцінки у 5 балів. Разом із тим, майже не проблемними є аспекти, що стосуються забезпечення СФ комп'ютерною технікою. Встановлено, що рівень забезпечення особистою комп'ютерною технікою сягає 85,0%. У випадках її відсутності у них є можливість для використання службової чи запозиченої комп'ютерної техніки.

Існують незначні проблеми з наявністю особистих навичок роботи з комп'ютером (13,12% випадків), наявністю постійного доступу до internet та веб-сайтів (14,58% випадків), вмінням користуватися internet-мережею (8,33% випадків), вмінням користуватися сучасними технологіями в internet (20,83% випадків), наявністю особистої електронної пошти (19,79% випадків). Найбільш проблемною залишається наявність особистої веб-сторінки (67,91% випадків), а також можливість для забезпечення участі у навчальному процесі у синхронному й асинхронному режимах (36,46% випадків).



**Рис. Проблемні аспекти використання дистанційної форми у тематичному навчанні спеціалістів фармації:**

- 1 – наявність особистої комп’ютерної техніки; 2 – наявність особистих навичок роботи; 3 – наявність самостійного доступу до internet та веб-сайтів; 4 – можливість для забезпечення участі у навчальному процесі в синхронному й асинхронному режимах; 5 – вміння користуватись internet-мережею; 6 – вміння користуватись сучасними технологіями в internet; 7 – наявність особистої електронної пошти; 8 – наявність особистої веб-сторінки

### Висновки

1. Встановлено, що у СФ існує мотивація до тематичного навчання, коли вони мають можливість обирати організацію, форми й методи його проведення з метою задоволення професійних потреб загального та особистісного характеру, серед яких провідне місце посідає отримання нових теоретичних і практичних знань, можливість підвищити свій кваліфікаційний рівень, бажання досягти подальших успіхів у практичній діяльності.

2. Дослідження показали, що за результатами оцінки респондентами до найприйнятніших форм тематичного удосконалення доцільно віднести очну форму, виїзні цикли та очно-заочне навчання.

3. Окремо розглянуто можливості для розширення використання інноваційних та перспективних форм тематичного удосконалення СФ, зокрема дистанційної форми навчання.

### Список використаної літератури

1. Тимофеева Ю. С., Ситранова С. Б. Дополнительное образование взрослых в системе современного образования [Электронный ресурс] // Совр. науч. исследования и инновации. – 2016. – № 10. – С. 565–567.
2. Ворошилова О. С., Прихунова Ю. А. Сущность и особенность обучения в течении всей жизни [Электронный ресурс] // Там же. – 2016. – № 4.
3. Котвіцька А. А., Кайдалова Л. Г., Володимирова І. В. Сучасні тенденції у підготовці фахівців фармацевтичного сектора // Актуальні проблеми розвитку освіти і науки в умовах глобалізації: Мат. II Всеукр. наук. конф., м. Дніпро, 28–29 жовтня 2016 р. – Дніпро: Роял Принт, 2016. – Ч. I. – С. 213–214.
4. Пімінов О. Ф., Великий Д. Л., Огарь С. В. та ін. Сучасні технології та інноваційні підходи в освітній діяльності Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації // Соціальна фармація в охороні здоров’я. – 2018. – № 4. – С. 19–27. <https://doi.org/10.24959/sphhcj.18.136>
5. Мотивация обучения и производительности труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.allmotivators.ru](http://www.allmotivators.ru)
6. Петруня Ю. С., Літовченко Б. В., Пасічник Т. О. та ін. Прийняття управлінських рішень: Навч. посібник / За ред. Ю. С. Петруні; 3-тє вид., перероб. і доп. – Дніпропетровськ: Університет митної справи та фінансів, 2015. – 209 с.
7. Костюк В. О., Мількін І. В. Статистика: Навч. посібник / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. – 166 с.
8. Мачтакова О. Г. Мотивація: від античності до постмодернізму: Монографія. – Одеса: Атлант, 2013. – 210 с.
9. Фармацевтична енциклопедія / Голова ред. ради та автор передмови В. П. Черних; 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: «Моріон», 2016. – 1952 с.

10. Агафонова М. С., Скогорева М. С., Доманина В. А., Стативкина В. А. Мотивация и стимулирование в системе повышения квалификации персонала организации // Науч.-метод. электронный журн. «Концепт». – 2017. – Т. 2. – С. 610–613.
11. Агафонова М. С., Бочарникова Ю. А. Совершенствование мотивации к труду как условие эффективной деятельности предприятия // Там же. – 2016. – Т. 2. – С. 416–420.
12. Кузнецова О. В. Дистанционное обучение: за и против // Междунар. журн. прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 8-2. – С. 362–364.

## References

1. Timofeeva Yu. S., Sitranova S. B. Dopolnitel'noe obrazovanie vzroslih v sisteme sovremennogo obrazovaniya [Elektronniy resurs] // Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii. – 2016. – № 10. – S. 565–567.
2. Voroshilova O. S., Prihunova Yu. A. Suschnost' i osobennost' obucheniya v techenii vsei zhizni [Elektronniy resurs] // Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii. – 2016. – № 4.
3. Kotvits'ka A. A., Kaidalova L. G., Volodimirova I. V. Suchasni tendentsii u pidgotovtsi fahivtsiv farmatsevtichnogo sektora // Aktual'ni problemi rozvitku osviti i nauki v umovah globalizatsii: materialy II Vseukr. nauk. konf., m. Dnipro, 28–29 zhovtnya 2016 r. – Dnipro: Royal Print, 2016. – Ch. I. – S. 213–214.
4. Piminov O. F., Velikii D. L., Ogar' S. V., SHul'ga L. I., Lukienko O. V. Suchasni tehnologii ta innovatsiini pidhodi v osvittii diyal'nosti Institutu pidvischennya kvalifikatsii spetsialistiv farmatsii // Sotsial'na farmatsiya v ohoroni zdorov'ya. – 2018. – № 4. – S. 19–27. <https://doi.org/10.24959/sphhcj.18.136>
5. Motivatsiya obucheniya i proizvoditel'nosti truda [Elektronniy resurs]. – Rezhim dostupa: [www.allmotivators.ru](http://www.allmotivators.ru)
6. Petrunya Yu. E., Litovchenko B. V., Pasichnik T. O. ta in. Priinyattya upravlin's'kih rishen': navchal'niy posibnik / Za red. Yu. E. Petruni.; 3-te vid., pererob. i dop. – Dnipropetrovs'k: Universitet mitnoi spravi ta finansiv, 2015. – 209 s.
7. Kostyuk V. O., Mil'kin I. V. Statistika: navch. posibnik / Harkiv. nats. un-t mis'k. gosp-va im. O. M. Beketova. – Harkiv: HNUMG im. O. M. Beketova, 2015. – 166 s.
8. Machtakova O. G. Motivatsiya: vid antichnosti do postmodernizmu: monografiya. – Odesa: Atlant, 2013. – 210s.
9. Farmatsevtichna entsiklopediya / Golova red. radi ta avtor peredmovi V. P. CHernih; 3-te vid., pererob. i dop. – K.: «Morion», 2016. – 1952 s.
10. Agafonova M. S., Skogoreva M. S., Domanina V. A., Stativkina V. A. Motivatsiya i stimulirovanie v sisteme povisheniya kvalifikatsii personala organizatsii // Nauchno-metodicheskii elektronniy zhurnal «Konsept». – 2017. – Т. 2. – С. 610–613.
11. Agafonova M. S., Bocharnikova Yu. A. Sovershenstvovanie motivatsii k trudu kak uslovie effektivnoi deyatel'nosti predpriyatiya // Nauchno-metodicheskii elektronniy zhurnal «Konsept». – 2016. – Т. 2. – С. 416–420.
12. Kuznetsova O. V. Distantsionnoe obuchenie: za i protiv // Mezhdunarodniy zhurnal prikladnih i fundamental'nih issledovaniy. – 2015. – № 8-2. – С. 362–364.

Надійшла до редакції 23 лютого 2019 р.  
Прийнято до друку 15 березня 2019 р.

В. М. Толочко (<https://orcid.org/0000-0001-8116-4063>),  
В. Ю. Адонкіна (<https://orcid.org/0000-0001-5803-1131>),  
О. М. Должнікова (<https://orcid.org/0000-0003-0961-0158>)

*Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету, м. Харків*

## ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ ТЕМАТИЧНОГО УДОСКОНАЛЕННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ ФАРМАЦІЇ

**Ключові слова:** післядипломна освіта, тематичне удосконалення, спеціалісти фармації, мотивація, проблемні аспекти

### АН О Т А Ц І Я

Система післядипломної освіти спеціалістів фармації призначена для удосконалення освіти і професійної їх підготовки шляхом поглиблення, розширення й оновлення професійних знань, умінь та навичок, важливою складовою якої є тематичне підвищення кваліфікації. Тому доцільним постає питання про вивчення мотивацийних аспектів у спеціалістів фармації до такого навчання з метою забезпечення своїх професійних потреб на теперішньому етапі розвитку вітчизняного фармацевтичного ринку, а також з'ясування форм і методів його проведення.

Метою роботи було з'ясування думок спеціалістів фармації про мотиваційні аспекти, види та форми тематичного їх навчання у системі післядипломної освіти, а також можливостей для більш широкого використання інноваційних підходів.

Об'єктом дослідження став досвід проходження спеціалістами фармації циклів тематичного удосконалення. Для досягнення поставленої мети використано сучасні наукові методи, зокрема вибіркового спостереження, анкетування, фокус-груп, експертних оцінок, безпосереднього вивчення протягом 2018–2019 рр. серед спеціалістів фармації, які обіймають різні посади (97 осіб, які склали групу респондентів).



Дослідження показали, що серед спеціалістів фармації існує мотивація до навчання на циклах тематичного удосконалення як загального характеру (9 складових), так і для забезпечення особистих потреб (12 складових). На першому місці залишається бажання спеціалістів фармації отримати нові теоретичні і практичні знання, підвищити кваліфікаційний рівень як керівника, спеціаліста, організатора, а також забезпечити зростання професійного рівня, розширення можливостей для самоаналізу, досягти подальших успіхів у практичній діяльності, бажання підвищити своє матеріальне становище. Встановлено, що серед видів тематичного удосконалення спеціалісти фармації надають найбільшу перевагу проходженню циклів тематичного удосконалення у вигляді очної форми навчання, виїзних циклів та очно-заочного навчання. Їх думка стосовно використання інших інноваційних форм тематичного навчання чітко не окреслена. Вказане пов'язано з відсутністю досвіду використання, наприклад, дистанційної форми та переривистого навчання, а також із досвідом використання internet-технологій.

Таким чином, тематичне удосконалення спеціалістів фармації є вагомим складовою післядипломної освіти, до якого у них існують мотиваційні аспекти, які ґрунтуються на можливості обирати організацію, форми й методи його проведення з метою задоволення професійних потреб загального та особистісного характеру. До найпривабливіших видів тематичного удосконалення доцільно віднести проходження циклів у формі очного навчання, виїзних циклів та очно-заочного навчання. Існують можливості для більш широкого впровадження інноваційних та перспективних форм тематичного удосконалення спеціалістів фармації шляхом дистанційного та переривистого навчання.

В. М. Толочко (<https://orcid.org/0000-0001-8116-4063>),

В. Ю. Адонкіна (<https://orcid.org/0000-0001-5803-1131>),

О. Н. Должнікова (<https://orcid.org/0000-0003-0961-0158>)

*Институт повышения квалификации специалистов фармации Национального фармацевтического университета, г. Харьков*

#### ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ АСПЕКТОВ ТЕМАТИЧЕСКОГО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ФАРМАЦИИ

**Ключевые слова:** последидипломное образование, тематическое усовершенствование, специалисты фармации, мотивация, проблемные аспекты

#### АННОТАЦИЯ

Система последидипломного образования специалистов фармации предназначена для совершенствования образования и профессиональной их подготовки путем углубления, расширения и обновления профессиональных знаний, умений и навыков, важной составляющей которой является тематическое повышение квалификации. Поэтому возникает вопрос к специалистам фармации об изучении мотивационных аспектов и отношения к такому обучению с целью обеспечения своих профессиональных потребностей на нынешнем этапе развития отечественного фармацевтического рынка, а также выяснения форм и методов его проведения.

Целью работы было выяснение мнений специалистов фармации о мотивационных аспектах, видах и формах их тематического обучения в системе последидипломного образования, а также возможностей для более широкого использования инновационных подходов.

Объектом исследования стал опыт прохождения специалистами фармации циклов тематического усовершенствования. Для достижения поставленной цели использованы современные научные методы, в частности выборочного наблюдения, анкетирования, фокус-групп, экспертных оценок, непосредственного изучения в течение 2018–2019 гг. среди специалистов фармации, занимающих различные должности (97 человек, которые составили группу респондентов).

Исследования показали, что среди специалистов фармации существует мотивация к обучению на циклах тематического усовершенствования как общего характера (9 составляющих), так и для обеспечения личных потребностей (12 составляющих). На первом месте остается желание специалистов фармации получить новые теоретические и практические знания, повысить квалификационный уровень как руководителя, специалиста, организатора, а также обеспечить рост профессионального уровня, расширение возможностей для самоанализа, достичь успехов в практической деятельности, желание повысить свое материальное положение. Установлено, что среди видов тематического усовершенствования специалисты фармации оказывают наибольшее предпочтение прохождению циклов тематического усовершенствования в виде очной формы обучения, выездных циклов и очно-заочного обучения. Их мнение относительно использования других инновационных форм тематического обучения четко не обозначено. Это связано с отсутствием опыта использования, например, дистанционной формы и прерывистого обучения, а также с опытом использования internet-технологий.

Таким образом, тематическое усовершенствование специалистов фармации является весомой составляющей последидипломного образования, к которому у них есть мотивационные аспекты, основанные на возможности выбрать организацию, формы и методы его проведения с целью удовлетворения профессиональных потребностей общего и личного характера. К наиболее привлекательным видам тематического усовершенствования целесообразно отнести прохождение циклов в форме очного обучения, выездных циклов и очно-заочного обучения. Существуют возможности для более широкого внедрения инновационных и перспективных форм тематического усовершенствования специалистов фармации путем дистанционного и прерывистого обучения.

V. M. Tolochko (<https://orcid.org/0000-0001-8116-4063>),  
V. Iu. Adonkina (<https://orcid.org/0000-0001-5803-1131>),  
O. N. Dolznikova (<https://orcid.org/0000-0003-0961-0158>)

*Institute of qualification improvement for pharmacists of National University of Pharmacy, Kharkiv*  
RESEARCH OF MOTIVATION ASPECTS OF THEMATIC IMPROVEMENT OF SPECIALISTS OF  
PHARMACY

**Key words:** postgraduate education, thematic improvement, specialists in pharmacy, motivation, problem aspects

#### ABSTRACT

The system of postgraduate education of pharmacy specialists (PS) is used to improve their education and professional training with the help of deepening, expanding and updating professional knowledge and skills, an important component of which is the thematic training. Therefore, a question to the PS arises about studying the motivational aspects and attitudes towards such training in order to ensure their professional needs at the current stage of development of the domestic pharmaceutical market, as well as clarifying the forms and methods of its implementation.

The aim of the work was the clarification of the views about the motivational aspects types and forms of thematic training in the system of postgraduate education, pointed out by PS, as well as possibilities for a wider usage of innovative approaches.

The object of the study was the experience of thematic cycles of passing for improvement by PS. To achieve this goal, modern scientific methods were used, in particular, selective observation, questioning, focus groups, expert assessments, direct study during 2018-2019 years among the PS occupying various positions (97 people who made up the group of respondents).

Studies have shown that among the PS there is a motivation to learn on cycles of thematic improvement, both of a general nature (9 components) and for personal needs (12 components). At the first place there is the desire of the PS to get new theoretical and practical knowledge; improve their qualification and skills as a manager, specialist, organizer; expand opportunities for self-analyses, achieve success in their practical activities, improve their financial stability. It has been established that the greatest preference among the types of thematic cycles for PS are full-time educational cycles, field training and part-time education. The opinion of PS about the usage of other innovative forms of thematic training is not clearly indicated. This is due to the lack of experience in using, for example, distance form and intermittent learning, as well as experience in using Internet technologies.

Conclusion – thematic improvement of PS is a significant component of postgraduate education to which they have motivational aspects and which is based on the ability to choose the organization, forms and methods of conducting it in order to satisfy their general and personal professional needs. The most attractive types of thematic improvement should be attributed to the passage of cycles in the form of full-time study, visiting training and part-time education. There are opportunities for wider introduction of innovative and promising forms of thematic cycles of the PS with the help of distance and intermittent learning.

*Електронна адреса для листування з авторами: [uef-ipksf@ukr.net](mailto:uef-ipksf@ukr.net)*

*(Адонкіна В. Ю.)*