

доступ до сучасних навчальних платформ, потребу в мотивації персоналу до безперервного навчання.

Висновки. Післядипломна освіта є невідомою складовою професійного розвитку медичних сестер в умовах стрімкого технологічного оновлення галузі охорони здоров'я. Вона сприяє формуванню нових компетентностей, необхідних для ефективного використання сучасного медичного обладнання, упровадження інноваційних методів догляду за пацієнтами, дотримання міжнародних стандартів якості та безпеки медичних послуг.

Проведене дослідження підтвердило, що системна й доступна післядипломна освіта підвищує професійний рівень медичних сестер, сприяє підвищенню якості медичної допомоги та адаптації персоналу до змін у медичному середовищі. Разом із тим, виявлено низку проблем, які потребують вирішення: необхідність оновлення програм навчання, розширення доступу до освітніх ресурсів, посилення мотивації до безперервного професійного зростання.

Удосконалення системи післядипломної освіти є стратегічним напрямом розвитку медсестринства та важливою умовою забезпечення ефективної і якісної медичної допомоги в сучасних умовах.

Список використаних джерел:

1. Бойко О. М. Післядипломна освіта медичних працівників: сучасний стан та перспективи розвитку / О. М. Бойко // Медична освіта. – 2020. – №2. – С. 34–38.
2. Грицай Н. О. Значення безперервного професійного розвитку медичних сестер в умовах реформування охорони здоров'я / Н. О. Грицай // Сестринська справа. – 2021. – №3. – С. 12–15.
3. Гуменюк І. В. Інноваційні підходи до підготовки медичних сестер у післядипломний період / І. В. Гуменюк // Вісник післядипломної освіти. – 2019. – №1(44). – С. 21–24.
4. Ковальчук Л. М. Професійний розвиток медичних сестер в умовах цифровізації охорони здоров'я / Л. М. Ковальчук // Український медичний часопис. – 2022. – №4(146). – С. 45–49.
5. Світлична І. М. Технологічні зміни в охороні здоров'я та роль медичної сестри / І. М. Світлична // Науковий вісник МОЗ України. – 2021. – №2. – С. 50–54.

Богдана Пашук

Науковий керівник – PhD **Христина**

Новак-Мазепа

КЗВО «Волинський медичний інститут»

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ МЕДИЧНИХ СЕСТЕР

Постановка проблеми. Професійна мотивація є одним із ключових факторів формування професійної самоєфективності медичних сестер. В умовах

сьогодення пріоритетним стає забезпечення високої якості роботи медичних працівників, що безпосередньо залежить від рівня їхньої професійної мотивації. Самоефективність базується на розумінні власних можливостей, здатності реалізовувати професійні цілі та ефективно виконувати свої функціональні зобов'язання [1, с. 6].

Мета дослідження. Проаналізувати взаємозв'язок професійної мотивації та професійної самоефективності медичних сестер.

Результати дослідження. Професійна мотивація та самоефективність медичних працівників значно впливають на рівень їхньої ефективності у професійній діяльності. Дослідження показало, що показник «психологічне благополуччя» у більшості респондентів має середній рівень (40 балів), що відображає загальну задоволеність життям та гармонію з навколишнім середовищем. Водночас низький рівень «фізичного здоров'я та благополуччя» (20 балів) свідчить про недостатню увагу до підтримки фізичного стану, що може негативно впливати на професійну діяльність. Показники «стосунки» (18 балів) та «суб'єктивне благополуччя» (77 балів) також знаходяться на середньому рівні, що говорить про помірну соціальну залученість та загальну задоволеність життям.

За результатами опитувальника професійної самоефективності, середній показник склав 5 балів, що свідчить про високий рівень упевненості медичних сестер у власних професійних можливостях. 94% респондентів виявили високий рівень самоефективності, тоді як лише 6% мали низькі показники. Це демонструє, що більшість медичних працівників відчують впевненість у своїй здатності ефективно виконувати професійні обов'язки, приймати рішення і долати труднощі.

Аналіз рівня організаційної напруженості показав, що середні показники напруженості щодо робочого навантаження, соціально-економічних умов та взаємодії персоналу становили від 2 до 3 балів, що свідчить про сприятливий психологічний клімат у колективі. Однак середній рівень напруженості щодо соціально-економічних умов (3 бали) може вказувати на певне занепокоєння працівників щодо матеріального забезпечення та стабільності зайнятості.

За методикою діагностики професійної мотивації було виявлено високий рівень показників «оцінка результатів праці» (12 балів), «професійні домагання» (9 балів), «інтернальність у сфері професійних досягнень» (12 балів) та «професійні інтереси та цінності» (10 балів). Це свідчить про те, що медичні сестри орієнтовані на високі досягнення, прагнуть до професійного розвитку та оцінюють свої результати як значущі. Крім того, високий рівень «життєвих цілей» (9 балів) та «загальної активності» (53 бали) підтверджує прагнення респондентів до самореалізації, активної життєвої позиції та професійного вдосконалення.

Кореляційний аналіз виявив значущі зв'язки між мотиваційними показниками та професійною самоефективністю. Зокрема, професійні домагання, життєві цілі та оцінка результатів праці позитивно корелюють із рівнем самоефективності. Водночас організаційна напруженість має зв'язок із віком та стажем роботи, що може вказувати на зростання професійного

виснаження з роками. Також встановлено негативну кореляцію між напруженістю у взаємодії персоналу та якістю стосунків, що свідчить про вплив міжособистісних конфліктів на емоційний комфорт працівників.

Висновки. Професійна мотивація є важливим фактором формування самоефективності медичних працівників. Високий рівень професійної самоефективності поєднується із середнім рівнем психологічного благополуччя та мотиваційною орієнтацією на досягнення, що сприяє їхній професійній успішності. Водночас виявлено низький рівень фізичного благополуччя, що потребує додаткової уваги з боку керівництва. Сприятливий психологічний клімат у колективах супроводжується певним занепокоєнням щодо соціально-економічних умов, а з віком і стажем зростає організаційна напруженість, що може свідчити про ризик професійного вигорання. Отже, для підвищення ефективності та задоволеності працею необхідне комплексне управлінське реагування, спрямоване на підтримку фізичного здоров'я, розвиток професійної мотивації та поліпшення умов праці [1, с. 176-180].

Список використаних джерел:

1. Особливості мотиваційної діяльності медичних працівників охорони здоров'я, шляхи оптимізації : метод. рек. / уклад.: В. В. Чорна, Н. Д. Корольова, О. А. Серебреннікова, Н. І. Гуменюк, В. М. Махнюк, М. В. Матвійчук та ін. – Вінниця : ТВОРИ, 2022. – 44 с.

2. Пророк Н. В. Самоефективність і успішність професійної діяльності // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. – Т. 7, вип. 22. – С. 176–180.

Володимир Николайчук

Науковий керівник – викладач

Христина Николайчук, викладач

Анна Грушецька

Фаховий медичний коледж ІФНМУ

ТАЄМНИЦІ КРАСИ НІЛУ: ЯК СТАРОДАВНІЙ ЄГИПЕТ ЗАПОЧАТКУВАВ КОСМЕТОЛОГІЮ

Постановка проблеми. Косметологія – наука, яка пропонує методи збереження та відновлення естетичної краси, нині стрімко розвивається та є на піку популярності. Проте цей напрямок медицини має глибоке історичне коріння. Однією з найдавніших цивілізацій, де з'явилися перші науково обґрунтовані підходи до косметичних практик, був Стародавній Єгипет. Науковці стверджують, що єгиптяни не лише застосовували косметику з естетичною метою, а й розглядали її як частину медичної та релігійної практики, що сприяло підтриманню здоров'я шкіри, профілактиці захворювань і соціальній ідентифікації [1, 3].

Мета дослідження. Зрозуміти вагомість внеску Стародавнього Єгипту в розвиток косметології та роль цариць Клеопатри й Нефертіті в створенні культури краси.