

## بيان السياسة العامة لاتحاد الصيدالة الدولي التطوير المهني المستمر

### مقدمة

إن اكتساب كفاءة مهنية وتطويرها والحفاظ عليها عبر المسار الوظيفي المهني، الذي في أثنائه ستواجه مسؤوليات مهنية جديدة ومليئة بالتحديات، هو مطلب مهني وأخلاقي أساس لجميع العاملين في مجال الصحة بما فيهم الصيادلة.

وقد اعترف الاتحاد الصيدالة الدولي بهذا المطلب المهني والأخلاقي الأساس للصيادلة:

- في بيان سياسته حول ضمان جودة تعليم الصيادلة<sup>1</sup>؛
- في قانون أخلاقيات المهنة للصيادلة<sup>2</sup> ("التحقق من حفاظهم على الكفاءة عبر التطوير المهني المتواصل")؛
- في دليله المرجعي حول ممارسة الصيدلة الجيدة في بيئات الصيدليات المحلية وفي المستشفيات<sup>3</sup> ("ينبغي أن يقبل الصيادلة في كل وسط من أوساط ممارسة المعنى المسؤولية الشخصية عن الحفاظ على كفاءتهم وتقييمهما) و(ينبغي على هيئات الصناعات الدوائية الوطنية أن تتخذ الإجراءات اللازم لكفالة تعليم الصناعات الدوائية، وقد صمم المؤهل الجامعي والمؤهل بعد الجامعي لإعداد الصيادلة للدور الذي سيتولونه في ممارساتهم في الصيدليات المحلية وفي المستشفيات")؛
- في بيانه بشأن ممارسة تعليم الصيدلة الجيدة<sup>4</sup>؛ ("يجب أن يكون التطوير المهني المستمر التزاماً مدى الحياة على كل صيدلي ممارس").

وإن هذا البيان حول التطوير المهني المستمر ليؤسس إطار عمل بداخله يمكن استيفاء الالتزامات المحددة في المذكور أعلاه من البيانات والإرشاد التوجيهي.

والصيادلة هم العاملون في مجال الرعاية الصحية الذين تتمثل مسؤولياتهم المهني في أن يكفلوا سلامة الأدوية المقدمة إلى المريض والجمهور وجودتها. وعلى الرغم من ذلك، فإن أدوار الصيادلة أخذت في التوسع إلى ما هو أبعد من الوظيفة التقليدية التقليدية الموجهة نحو المنتج والمتمثلة في صرف الأدوية والإمدادات الحصرية وتوزيعها لتشمل مزيداً من الرعاية الموجهة نحو المريض، وخدمات الصحة العامة

<sup>1</sup> International Pharmaceutical Federation. FIP Statement of Policy on Quality Assurance of Pharmacy

Education and Pharmaceutical Sciences Education. The Hague: FIP, 2022

<https://www.fip.org/file/5242>

<sup>2</sup> FIP Statement of Professional Standards – Code of ethics for pharmacists. FIP, 2014

[www.fip.org/statements](http://www.fip.org/statements)

<sup>3</sup> FIP reference guide on good pharmacy practice in community and hospital settings, 2009.

<sup>4</sup> FIP Policy Statement on Good Pharmacy Education Practice, Vienna 2000.



(التمنيع، وتعزيز الصحة والوقاية من الأمراض، والمداخلات غير الصيدلانية) والأنشطة الاجتماعية تجاه المجتمع.

تقتضي تلك الأدوار والمسؤوليات مواصلة الصيادلة مواكبة التطورات في ممارسة الصيدلة والجوانب السلوكية من مشكلات الرعاية الصحية المقدمة إلى البشر، والدراسات القائمة على الأدلة، وعلوم الصناعات الدوائية، ومتطلبات المعايير المهنية، والقوانين حاکمة الصيدلة والأدوية، والتقدم في المعرفة والتكنولوجيا.

عبر التطور المهني المستمر، يحتاج الصيادلة إلى الحفاظ على الكفاءة الملائمة لمجالات ممارستهم المهنية ومستواها حاليًا وفي المستقبل وتطويرها. ويجب أن يستوعب ذلك الأدوار المستقبلية والموسعة التي تتفق مع احتياجات الفئات السكانية والمجتمع المتغيرة.

ويتوقع أن يكون الصيادلة مستعدين للاستجابة الطارئة، والأنشطة الاجتماعية والإنسانية، ولتقديم خدمات إلى الفئات السكانية المهددة (على سبيل المثال أثناء الكوارث الطبيعية أو البشرية، بما فيها الحروب؛ والجوائح؛ والتغيرات البيئية؛ وتغير المناخ). كما أن الصيادلة يشغلون مكانة محورية في تطوير سياسات الصحة المحلية والوطنية عبر الجمعيات المهنية واتحادات الصحة العامة.

وللمرضى والجمهور حق في الثقة بأن العاملين في مجال الصحة الذين يقدمون الرعاية الصحية يظلون على مستوى الكفاءة ومؤهلون للممارسة عبر ممارسة المهنة وأن النصح بشأن الرعاية الصحية الذي يقدمونه جدير بالثقة ومستند على أدلة. وسيتوقعون أن الحكومات ووكالات الاعتماد والجهات الصيدلانية الأخرى ذات المصالح المشروعة ستسعى للحصول على ضمانات أن الجهات التنظيمية تتخذ الإجراءات اللازمة لتحقيق هذا الهدف.

وعلى الرغم من التباينات الشاسعة القائمة بين الجهات التنظيمية في الدول المختلفة بخصوص متطلبات الترخيص، فإن طبيعة الاعتمادات، والخطوط الإرشادية بشأن التطوير المهني المستمر والأنشطة، والتزام فرد ما إزاء التطوير المهني المستمر - والدافع الجوهرى للمشاركة فيه - هي أمر حيوي ويجب أن يدعمه الجهات التنظيمية والمهنية.

ويعرف اتحاد الصيادلة الدولي **التطوير المهني المستمر (CPD)** بوصفه "مسؤولية الصيادلة الأفراد في انتظام الحفاظ على المعرفة، والمهارات والسلوكيات وانتظام تطويرها وتوسيع مداها، حرصًا على استمرار كفاءتهم بصفتهم مهنيين، على امتداد مسارههم الوظيفي"<sup>5</sup>.

إن التطوير المهني المستمر هو عملية مستمرة دورية تتضمن تقويم ذاتي (تفكر)، وتطوير خطة تعلم شخصية، واتخاذ إجراء أو تنفيذ خطة التعلم، والتقييم، والتطبيق. والتطوير المهني المستمر هو منهج ذاتي التوجيه، ومنتظم، ومركز على النتائج بشأن التعلم مدى الحياة الذي يستتبع مراحل مختلفة مصممة باتجاه دعم عامل مهني للحفاظ على كفاءتهم وتعزيزها في كل من المهام الحالية وتطوير الخدمات المرتقب في المستقبل.<sup>6</sup>

International Pharmaceutical Federation – FIP (2014). Continuing Professional Development/Continuing Education in Pharmacy: Global Report. The Hague, The Netherlands: International Pharmaceutical Federation

Accreditation Council for Pharmacy Education (2015). Guidance on Continuing Professional Development (CPD) for the Profession of Pharmacy. مقتبس في 25 أبريل/نيسان 2022. متاح: [هنا](#)



**التعليم المستمر (CE)** يراد به نشاط تعليمي مهيكّل مصمم أو مقصود به دعم تطوير الصيدالة تطويرًا مستمرًا للحفاظ على كفاءتهم وتعزيزها.<sup>5</sup> ولذلك، يفوق التطوير المهني المستمر ما هو مجرد المشاركة في تعليم مستمر، الذي لا يؤدي، في حد ذاته، بالضرورة إلى تغييرات إيجابية في الممارسة المهنية أو لا يحسن بالضرورة نتائج الرعاية الصحية.<sup>7</sup> وبدلًا من ذلك، ينبغي للتطوير المهني المستمر أن يلائم مجالات ممارسة الصيدالة حاليًا ومستقبلاً وأن يلائم المجتمعات التي يخدمونها.

ومع ذلك، فإن التعليم المستمر هو جزء مهم من برنامج التطوير المهني المستمر المهيكّل الذي يجب أن يكون مخصصًا لكل صيدلي على حدا. إن التخصيص يقر أن الصيدالة قد يكونوا في مراحل مختلفة من مسارهم الوظيفي، وقد يكونوا ضالعين مستويات متنوعة من الممارسة وداخل بيئات مختلفة، شاملة الرعاية المتمركزة على المريض مباشرة، وإدارة سلسلة التوريد، وإمداد الأدوية والنصح المرتبط بذلك، وسلامة الأدوية ضمن عملية استخدام الأدوية، وما هو أكثر بكثير في المجالات المختلفة من مهنة الصيدلة. ولهذا، ستعتمد خطة التطوير المهني المستمر على مجال ممارسة الصيدلي، وتخصيصه، والمرحلة التي يقف عندها في مساره الوظيفي. ينبغي أن تكون العملية مرئية حرصًا على المصادقية أمام الجمهور.

اتحاد الصيدالة الدولي

International  
Pharmaceutical  
Federation

يجب إدارة التطوير المهني المستمر بفعالية كي تكون فعالًا ويشمل:

- التفكير (التقويم الذاتي)؛
- الخطة الشخصية (التخطيط)؛ و
- التعلم؛ و
- التقييم؛ و
- التطبيق.

يرد وصف رسم إيضاحي للبرنامج الدائري بتفاصيل ملائمة في الملحق.

يهدف بيان السياسة العامة لاتحاد الصيدالة الدولي هذا إلى دعم الحكومات وصانعي السياسات، والهيئات الأعضاء في اتحاد الصيدالة الدولي، ومؤسسات الصيدلة الأكاديمية ومهنيي الصيدلة الأفراد الذين يرغبون في الارتقاء بتقديم التطوير المهني المستمر وتنفيذه.

وفي ضوء هذه الخلفية، يوصي اتحاد الصيدالة الدولي الأطراف التالية بما يلي:

ينبغي للوكالات الحكومية وصانعي السياسات:

1. تطوير تشريعات ولوائح مهنية لتأسيس أنشطة تطوير مهني مستمر إلزامية على المهنيين الصيدلانيين عبر جميع ميادين المهنة، وذلك من أجل:
  - تعزيز تقديم رعاية في مجال الصناعات الدوائية قائمة على الأدلة، وهو ما يتفق مع المعايير العالمية والقيم، لتحقيق نتائج علاجية إيجابية لصحة المرضى وجودة حياتهم.

<sup>7</sup> Evans A, Ali S, Singleton C, Nolan P, Bahrami J (2002). The effectiveness of personal education plans in continuing professional development: an evaluation, Medical Teacher, 24:1, 79-84, DOI: 10.1080/00034980120103478



- دعم الصيدلة في تعلمهم مدى الحياة وتقديمهم المشورة المستندة على الأدلة.
- إقرار حق الجمهور في مقاييس ممارسة الصيدلة المقبولة عالميًا وكذلك الرعاية الآمنة، والآنية، والفعالة، وحماية هذا الحق.
- الحفاظ على سمعة مهنة الصيدلة ونزاهة الأشخاص ممارسي تلك المهنة وتعزيز السمعة.
- إلزام المهنيين بتحمل مسؤولية أفعالهم وإظهار كفاءتهم بصفة مستمرة.
- دعم مطلب التطوير المهني المستمر الإلزامي مرتبطًا بمراجعة التسجيل المهني أو الترخيص دوريًا (التجديد، إعادة التسجيل، إعادة الترخيص).
- تشجيع قيادات مواقع ممارسة الصيدلة على تقديم فرص تطوير مهني مستمر ودعمها للصيدلة في تلك المواقع حيث تكون فئات المرضى والعمليات والإجراءات مخصصة لنطاق الممارسة.

2. دعم تأسيس أطر عمل ضمان الجودة ونظمه لدعم أنشطة التطوير المهني المستمر.

اتحاد الصيدلة الدولي

3. دعم تأسيس كيان اعتماد يدير أطر عمل التطوير المهني المستمر ومعاييرها، ويعتمد محتوى التطوير المهني المستمر، ويراقب امتثال الممارسين الأفراد. يجب أن تُمثل كل مهنة صحة داخل هذا الكيان كفالة لإطار عمل ملائم لمحددات كل مهنة/وظيفة.

International  
Pharmaceutical  
Federation

4. وضع معايير تقييم الامتثال لمتطلبات التطوير المهني المستمر وتعيين مقيمين ومثمنين لتقييم المشاركة في أنشطة التطوير المهني المستمر وتسجيلها. وإشراك الهيئات المهنية والأوساط الأكاديمية أساس لسد الفجوة بين التطوير المهني المستمر/التعليم المستمر والممارسة المستمرة.

5. دعم إطار عمل التطوير المهني المستمر للصيدلة راسخًا، ومتسقًا، وشفافًا، يقر بحتمية التعاون بين الحكومات والهيئات القائمة على مهنة الصيدلة، وكليات الصيدلة.

6. يقدم مقاييس جودة ملائمة للقائمين على التعليم المستمر ويكون جزءًا من أي نظام اعتماد مثل هذا المحتوى، إن تسنى.

7. حيث تكون الحكومة وصانعي السياسات هم القائمين على التطوير المهني المستمر:

- تكييف وحدات التطوير المهني المستمر مع ميادين ممارسة الصيدلة غير التقليدية مثل سلسلة التوريد، والجيش، والتكنولوجيا، وتطوير السياسات، كي يكون للتطوير المهني المستمر تأثيره في مجالات الممارسة المتخصصة تلك.
- كفالة مخصصات ميزانية ملائمة للتطوير المهني المستمر. أشخاص ذوي خبرة عالية الجودة، ومواد ولوجستيات ذات جودة لتوفير التمويل المطلوب للتطوير المهني المستمر. وإن حسن استخدام مثل هذا التمويل، فإنه يضيف قيمة مباشرة إلى القوى الصيدلانية العاملة والرعاية الصيدلانية المنبثقة منها.



ينبغي للأعضاء في اتحاد الصيادلة الدولي من هيئات وجمعيات صيدلانية وطنية متعاونة، حيث أمكن، مع كليات الصيدلة ومدارسها والجهات الأخرى مقدمة التعليم:

1. تحديد أولويات التعلم على المستوى الوطني حسب الاحتياجات الوطنية وتخطيط القوى العاملة في مجال الصحة، والنمذجة والاستراتيجية ذات الصلة.
2. تطوير استراتيجية تطوير مهني مستمر فعالة حسب ملف الأمراض في البلد، والتحديات المرتبطة بالصحة واحتياجات المجتمع.
3. تحفيز الصيادلة على المشاركة في التطوير المهني المستمر بإظهار تأثير المشاركة في التطوير المهني المستمر في تحسين كفاءة الفرد، وتصميم نظام داعم يتسم بالاستقلالية.
4. رفع الوعي حول أطر عمل التعليم الملائمة من أجل خطط التطوير الشخصي ونظم التسجيل داخل التطوير المهني المستمر.
5. إعداد برامج تطوير مهني مستمر وتعليم مهني على أساس الممارسة وعلى أساس الحاجات فيما يرتبط بمسارات التطوير الوظيفي وأطر عمل الممارسة في جميع بيئات الممارسة وجميع مراحل مسار وظيفة الصيدلي.
6. توفير المعلومات ومشاركة الموارد من أجل برامج التعليم المستمر مما يستند على الكفاءات المطلوبة من الصيادلة كي يمارسوا المهنة بأمان وفاعلية.
7. توفير فرص التطوير المهني المستمر ودعمها بتيسير توفير مدى واسع من برامج التعليم المستمر بأشكال متنوعة ومما يتطرق إلى مستويات الممارسة المختلفة المعني بها الصيادلة.
8. تشجيع أماكن العمل على تيسير الوصول إلى التطوير المهني المستمر عبر توفير الوقت والفرص والموارد والدعم المالي، وبناء متطلبات التطوير المهني بوصفها جزءاً من تامين أداء الصيادلة والتقدم الوظيفي.
9. تطوير أداة توثيق مخصصة للدولة، أو الإقليم، أو المنظمة، يمكن للصيادلة استخدامها لتحديد كيفية استيفائهم مكونات التطوير المهني المستمر وتقديم دليلاً على ذلك.
10. كفاءة إتاحة الفرص والدعم للصيادلة الأفراد لتعلم كيفية وضع خطط SMART (اختصار الكلمات الإنكليزية: خصوصي وقابل للقياس، وقابل للتحقيق، وواقعي ومحدد زمنياً) لبرنامج مصمم خصيصاً في إطار التطوير المهني المستمر.
11. وضع آليات فعالة وسهلة التطبيق لتقييم الفرد وتوثيق أثر جميع أنواع أنشطة التطوير المهني المستمر، مثل الاستبيانات، وقوائم التدقيق، وموازن التقييم، واختبارات التقييم الذاتي، والإرشاد، والتقييم المباشر.
12. وضع نظم ضمان جودة لأنشطة التطوير المهني المستمر مقارنة بأهداف التعلم باستخدام التقنيات الملائمة مثل دورة ديمنج (خطط، افعّل، افحص، تصرف).

اتحاد الصيادلة الدولي

International  
Pharmaceutical  
Federation



13. كفالة تلقي المهنيين تدريبًا شخصيًا في إطار التطوير المهني المستمر، حيثما يلزم، في بيئة مشجعة ومناسبة لتلائم التعلم حرصًا على الاستيعاب.
14. العمل مع الجهة الرقابية الوطنية، أو مجلس التشريع، أو صانعي السياسات، أو الحكومة حرصًا على مشاركة في المهنة في تطوير لوائح التعليم المستمر/التطوير المهني المستمر والتشجيع على الالتزام بمثل هذه اللوائح تجنبًا للجزاءات والغرامات المطبقة في حال عدم الامتثال.
15. دعم التميز في رعاية المرضى والمقاييس المهنية.

#### ينبغي للقائمين على التطوير المهني المستمر:

1. إيجاد أدلة جديدة ومعارف بشأن التطوير المهني المستمر والبحث للاطلاع على أفضل ممارسات التطوير المهني المستمر.
2. وضع دورة التطوير المهني المستمر ودراسات الحالة باعتبارها جزءًا من تعليم الصيدلة في المرحلة الجامعية ووضع مناهج تعلم وتقييم قائمة على الأقران مبكرًا في المسيرة التعليمية. ويعنى بذلك إرساء قواعد ثقافة التعليم المهني المستمر في المؤسسات الأكاديمية.
3. الحرص على استناد البرامج التعليمية على احتياجات الصيادلة وعلماء الصيدلة والمعلمون التعليمية المتنوعة وفق الاحتياجات المحلية والامتثال للممارسات الفضلى.
4. تصميم تدخلات تعليمية وتنفيذها وتقييمها تحقيقًا للفاعلية في التعلم. ويشمل ذلك تنفيذ التقييم الذاتي وأدوات المراقبة التي تهدف إلى تحديد الفجوات، ودعم التخطيط الاستراتيجي وتحسين عمليات التعلم في عمومها.
5. الامتثال للمقاييس الوطنية حرصًا على وجود أنظمة لدعم دقة المحتوى والتعلم وتطوير قدرات الصيادلة وتقييمها موافقة لتوقعات الأداء.
6. الامتثال للمقاييس الوطنية حرصًا على شفافية برامج التطوير المهني المستمر وأنظمتها ومصداقيتها وموثوقيتها.
7. الامتثال لمعايير اتحاد الصيادلة الدولي بشأن مقدمي البرامج حرصًا على توافق برامج التطوير المهني المستمر مع رسالة الاتحاد العالمية للارتقاء بالصيدلة ومتطلبات الجودة، وأهداف التطوير لدى اتحاد الصيادلة الدولي.
8. الامتثال لمعايير اتحاد الصيادلة الدولي المحددة لوكالات الاعتماد حرصًا على توافق هيئات اعتماد التطوير المهني المستمر مع رسالة الاتحاد العالمية للارتقاء بالصيدلة ومتطلبات الجودة، وأهداف التطوير لدى اتحاد الصيادلة الدولي.



### ينبغي لجهات التوظيف:

1. تبني ثقافة التطوير المهني المستمر في أماكن عملها بتوفير الوقت، والموارد الفنية والمالية لدعم التعليم والأنشطة التدريبية.
2. توفير وقت توجيه كاف لتدريب الموظفين الجدد فيما يتعلق بالممارسات الخاصة في مؤسستهم.
3. الدعوة إلى التطوير المهني المستمر لطاقتهم العاملين لديهم، حيثما تدعو الضرورة.

### ينبغي للصيادلة:

1. التفكير في احتياجات التعلم والتطوير وتقييمها، وتحديد الفجوات في معرفتهم ومهاراتهم وسلوكياتهم.
2. تخطيط برامج تعليمية وتنفيذها وفق أطر عمل الكفاءة الموضوعة على المستويين الوطني والإقليمي.
3. تطبيق التعلم في الممارسة.
4. تسجيل التحسينات الناتجة في ممارستهم المهنية من الآن فصاعدًا (التنفيذ) والسعي إلى المناقشات مع الأقران ودعمهم، حيثما أمكن.
5. تقديم إثبات إتمام إجراءات تطوير مهني مستمر إلى السلطات التنظيمية.

### وفي ضوء هذه الخلفية، يلتزم اتحاد الصيادلة الدولي بما يلي:

1. تطوير استراتيجيات متوافقة مع الاستراتيجيات العالمية وأهداف الرعاية الصحية المستدامة، وترويج أهمية برامج التطوير المهني المستمر عالية الجودة والملائمة والأنظمة، بين أعضائها، حفاظًا على قوى عاملة صيدلانية كافية ومرنة وكفاء وموزعة جيدًا تدعم الوصول إلى الأدوية الآمنة والفعالة واستخدامها استخدامًا رشيدًا.
2. تشجيع التعاون الدولي عبر جمعيات الصيدلة سدًا لفجوات التعلم والتدريب بين البلدان والمجتمعات عبر استراتيجيات التطوير المهني المستمر ذات الجودة والقائمة على الحاجات.
3. دعم استراتيجيات التطوير المهني المستمر الفعالة، والقائمة على الحاجات والمستندة على الأدلة للارتقاء بالقوى الصيدلانية العالمية وفق الأولويات الوطنية والمحلية.
4. تطوير مؤشرات لقياس تنفيذ عنصر القوى العاملة في هدف التطوير رقم 9 لدى اتحاد الصيادلة الدولي (استراتيجيات التطوير المهني المستمر).



5. دعم ختم اتحاد الصيادلة الدولي<sup>8</sup> للفائزين على البرامج (التطوير المهني المستمر)، مما يتيح فرصة التقييم الذاتي بتعليم ذي جودة وتدريب وكذا التوافق مع الرسالة العالمية للارتقاء بالصيدلة في كل مكان.
6. دعم ختم اتحاد الصيادلة الدولي<sup>8</sup> لوكالات الاعتماد (العاملة في تعليم الصيدلة بما في ذلك التطوير المهني المستمر) تقديمًا لتوكيد الجودة وتوافقًا مع الرسالة العالمية للارتقاء بالصيدلة في كل مكان.
7. تعزيز إعداد البرامج تعاونيًا لدعم التطوير المهني عبر جميع بيئات الممارسة وجميع مراحل مسار الصيدلي الوظيفي.
8. دعم التعليم والبحث في استراتيجيات التطوير المهني المستمر والسلوكيات الموجهة ذاتيًا المطلوب ترسيخها من التعليم الأولي.
9. مؤازرة إعداد برامج لدعم عودة الصيادلة إلى الممارسة بعد استراحات وظيفية أو تغيرات في قطاع الأعمال، ودعم الصيادلة في مختلف مراحل المسار الوظيفي عند الانتقال بين البيئات المختلفة أو المراحل المختلفة.
10. تحديد الهيئات الأعضاء والدول التي أيدت بنجاح نماذج التطوير المهني المستمر مؤكدة الجودة ونفذتها للارتقاء بقدرات القوى العاملة والاحتفاظ بتلك المنظمات والدول، وحيثما تكون تلك القدرات قد حسنت بوضوح نتائج المرضى ونظام الصحة. بالإضافة إلى مساندة تلك الأعضاء لمشاركة تعلمهم واستراتيجياتهم مع الدول الأخرى والهيئات الأعضاء.
11. تشجيع استخدام أطر عمل اتحاد الصيادلة الدولي والأدوات دعمًا لمبادرات التطوير المهني، والبرامج والتدريب وتوجيهها لها، بما في ذلك [أطر عمل الكفاءة الدولية لدى اتحاد الصيادلة الدولي حول استراتيجية التدريب الوظيفي المبكر و إطار عمل التطوير المتقدم لدى اتحاد الصيادلة الدولي](#).
12. تشجيع التعاون الدولي والوطني، شاملًا التعاون عبر القطاعات وتلك متعددة التخصصات تيسيرًا لتبادل المعلومات بين هؤلاء المعنيين على المستوى الوطني في جميع مناحي برامج التطوير المهني المستمر.
13. التحقق من صلاحية بيان السياسة هذا تبعًا لقواعد الإجراءات لدى اتحاد الصيادلة الدولي

## الخلاصة

إن التزام جميع الصيادلة الممارسين بالمشاركة في التطوير المهني المستمر المهيكّل أساس. وفي رعاية المرضى، ستتطلب الممارسة المعاصرة والكفاء تحسينًا مستمرًا في المعرفة والمهارات والسلوكيات. وينعكس ذلك في نهاية المطاف على السلوك المهني. إضافة إلى إظهار الالتزام المهني، ستحسن

<sup>8</sup> إن ختم اتحاد الصيادلة الدولي هو علامة مرئية على الجودة والتوافق مع رسالة اتحاد الصيادلة الدولي للارتقاء بالصيدلة في جميع أنحاء العالم. تمنح الختم البرامج ووكالات الاعتماد التي تستوفي معايير الجودة لدى اتحاد الصيادلة الدولي.

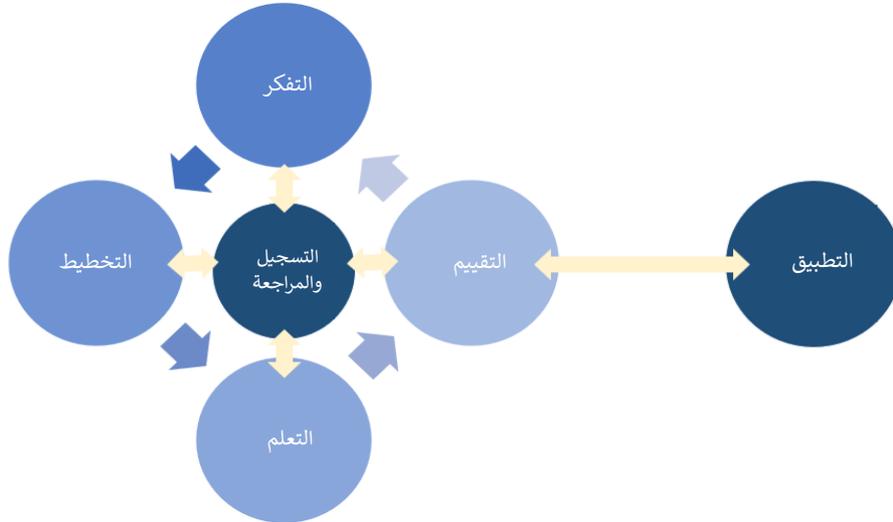


المشاركة في التطوير المهني المستمر المهيكّل سمعة الصيدلة، وتحسن قاعدة معارف الصيادلة، وتوفير خيارات وظيفية مرنة، وتعزيز الرضا بالمسار الوظيفية، وتحسن رعاية المرضى وثمار الرعاية في نهاية المطاف.

اتحاد الصيادلة الدولي	تاريخ الإقرار:	: 18 سبتمبر/أيلول 2022
	مقترح من:	: مكتب اتحاد الصيادلة الدولي
	هذا البيان يحل محل بيانات اتحاد الصيادلة الدولي السابقة الآتي بيانها:	: FIP Statement of Professional Standards Continuing Professional Development, 2002
	يمكن اقتباس هذا البيان بذكر المرجع التالي:	: International Pharmaceutical Federation. FIP Statement of Policy on Continuing Professional Development. The Hague: FIP, 2022.
	متاح في: <a href="https://www.fip.org/file/5241">https://www.fip.org/file/5241</a>	
	هذا البيان يستخدم ما يلي من بيانات اتحاد الصيادلة الدولي ومستنداته مرجعًا	: International Pharmaceutical Federation. FIP Statement of Policy on Quality Assurance of Pharmacy Education and Pharmaceutical Sciences Education. The Hague: FIP, 2022.
	متاح في: <a href="https://www.fip.org/file/5242">https://www.fip.org/file/5242</a>	

## ملحق

### عملية التطوير المهني المستمر



اتحاد الصيادلة الدولي

International  
Pharmaceutical  
Federation

دورة التطوير المهني المستمر.<sup>9</sup> المرور الأول عبر دورة التطوير المهني المستمر تثمر تقييم التعلم؛ والثاني هو تقييم نتائج التعلم وتأثيره

### تعريف الخطوات

- 1. التفكير:** تحديد احتياجات التطوير المهني المستمر قد ينجز عبر واحدة مما يلي أو أكثر:
  - التقييم الشخصي (عبر التفكير الذاتي النقدي)
  - مراجعة الأداء التي تجرى مع المشرفين وطلب آراء الأقران وزملاء العمل.
  - متطلبات السلطات المهنية أو الصحية.
  - مقاييس/أطر عمل الكفاءة للصيادلة
- 2. التخطيط:** تحديد الموارد والأفعال المطلوبة لاستيفاء الحاجات الشخصية من التطوير المهني المستمر والأطر الزمنية.
- 3. التعلم:** المشاركة في التطوير المهني المستمر (شاملاً العروض التقديمية، والإرشاد التعليمي، واللقاءات الرسمية وغير الرسمية، وورش العمل، والدورات القصيرة، والتدريس، والتحدث إلى الزملاء والخبراء، والتوجيه الإشرافي، وبرامج التعليم الرسمي، والدراسة الذاتية، وسبل أخرى).

<sup>9</sup> مقتبس من Accreditation Council for Pharmacy Education (2015). Guidance on Continuing Professional Development (CPD) for the Profession of Pharmacy. مقتبس في 25 أبريل/نيسان 2022. متاح: [هنا](#)



4. **التسجيل والمراجعة:** حفظ سجلات لجميع أنشطة التطوير المهني المستمر (شاملة مذكرات الحصص، والعروض التقديمية، وإجراءات التشغيل المقياسية المحدثة، ومحاضر لقاءات طاقم العاملين، وغير ذلك) كاملة وتقديم هذه التوثيقات عند اللزوم.
5. **التقييم:** تقييم المنفعة الشخصية والمنفعة العائدة على المرضى نتيجة المشاركة في أي نشاط مهم من أنشطة التطوير المهني المستمر. ينبغي طرح الأسئلة التالية والإجابة عنها:
  - هل استوفيت الحاجات المتناولة؟ إن كان لا، لماذا؟
  - هل تحسنت الممارسة؟ ما هي التغيرات التي حدثت؟
  - كيف استفاد المرضى، والأطراف المعنية ومقدمي الرعاية الصحية، أو أنظمتها؟
  - هل انقطع التعلم؟ إذا نعم، لماذا؟
  - ما هي فجوتي التعلمية؟ هل الأمر شخصي أم مهني؟
6. **التطبيق:** خلق فرص حيث يمكن ترجمة النظرية إلى ممارسة ومشاركة التعلم في مجتمعات الممارسة لخلق منظور أكبر والاستفادة من دعم المجتمع. قياس إجمالي تأثير التعلم في العمل.
7. ثم معاودة دخول الدورة حرصًا على التطوير المهني المستمر.

اتحاد الصيادلة الدولي