

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОЛИТИКЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (FIP) ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

ВВЕДЕНИЕ

Приобретение, развитие и поддержание профессиональной компетентности на протяжении всей профессиональной карьеры, в ходе которой встречаются новые и сложные профессиональные обязанности и изменяющиеся ситуации в области здравоохранения, является фундаментальным профессиональным и этическим требованием для всех медицинских работников, включая фармацевтов.

FIP признает это фундаментальное профессиональное и этическое требование к фармацевтам:

- в своем Положении о политике обеспечения качества фармацевтического образования¹;
- в Кодексе этики для фармацевтов² («обеспечить поддержание компетентности путем повышения квалификации»);
- в своем справочном руководстве по надлежащей фармацевтической практике в общественных и больничных учреждениях³ («фармацевты в каждом учреждении медицинской практики должны взять на себя личную ответственность за поддержание и оценку своей собственной компетентности на протяжении всей своей профессиональной деятельности») и («национальные фармацевтические организации также должны принять меры, чтобы гарантировать, что фармацевтическое образование, как университетское, так и послеуниверситетское, предназначено для подготовки фармацевтов к той роли, которую они должны выполнять в общественной и больничной практике»);
- в своем Положении о надлежащей практике фармацевтического образования⁴; («Повышение квалификации должно быть пожизненным обязательством для каждого практикующего фармацевта»).

Международная
фармацевтическая
федерация

International
Pharmaceutical
Federation

¹ International Pharmaceutical Federation. FIP Statement of Policy on Quality Assurance of Pharmacy Education and Pharmaceutical Sciences Education. The Hague: FIP, 2022. Доступно по адресу: <https://www.fip.org/file/5242>

² FIP Statement of Professional Standards – Code of ethics for pharmacists. FIP, 2014. Доступно по адресу: www.fip.org/statements

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

⁴ FIP Policy Statement on Good Pharmacy Education Practice, Vienna 2000.



Это положение о повышении квалификации устанавливает рамки, в которых могут выполняться обязательства, изложенные в положениях и справочных руководствах, перечисленных выше.

Фармацевты — это медицинские работники, профессиональные обязанности которых заключаются в обеспечении безопасности и качества лекарственных средств, предоставляемых пациентам и населению. Тем не менее роль фармацевтов продолжает выходить за рамки традиционных функций, ориентированных на продукт, таких как выдача и распределение лекарств и предметов медицинского назначения, в сторону более ориентированной на пациента помощи, услуг общественного здравоохранения (иммунизация, укрепление здоровья и профилактика заболеваний, а также немедикаментозные вмешательства) и социальная деятельность в обществе.

Эти роли и обязанности требуют, чтобы фармацевты были в курсе новинок в аптечной практике и поведенческих аспектах вопросов здравоохранения, научно-обоснованных исследований, фармацевтических наук, требований профессиональных стандартов, законов, регулирующих фармацевтическую деятельность и оборот лекарств, а также достижений в области знаний и технологий.

Путем повышения квалификации фармацевты должны поддерживать и развивать компетентность, соответствующую их текущим и будущим сферам и уровню профессиональной деятельности. Это должно охватывать будущие и расширенные роли, которые согласуются с изменяющимся населением и потребностями общества.

Ожидается, что фармацевты будут готовы к реагированию на чрезвычайные ситуации, социальной и гуманитарной деятельности и к оказанию услуг уязвимым группам населения (например, во время природных или техногенных катастроф, включая войны, пандемии, изменения окружающей среды и изменение климата). Фармацевты также играют ключевую роль в разработке местной и национальной политики в области здравоохранения через профессиональные и общественные ассоциации здравоохранения.

Пациенты и общественность имеют право быть уверенными в том, что медицинские работники, оказывающие медицинскую помощь, остаются компетентными и пригодными для выполнения профессиональных обязанностей, а медицинские рекомендации, которые они дают, заслуживают доверия и основаны на фактических данных. Они ожидают, что правительства, аккредитационные агентства и другие фармацевтические органы, имеющие законный интерес, будут добиваться гарантий того, что регуляторные органы предпринимают необходимые действия для достижения этой цели.

Несмотря на большие различия, существующие среди регуляторных органов в разных странах в отношении лицензионных требований, характера кредитов, руководств и мероприятий по повышению квалификации, приверженность каждого отдельного лица повышению квалификации — и их внутренняя мотивация



участвовать в нем — имеет жизненно важное значение и должна поддерживаться регуляторными и профессиональными органами.

FIP определяет **повышение квалификации** как «ответственность отдельных фармацевтов за систематическое поддержание, развитие и расширение знаний, навыков и установок для обеспечения постоянной компетентности в качестве профессионала на протяжении всей своей карьеры». ⁵

Повышение квалификации — это непрерывный циклический процесс, включающий самооценку (рефлексию), разработку личного плана обучения, принятие мер или реализацию плана обучения, оценку и применение. Повышение квалификации — это самостоятельный, систематический и ориентированный на результат подход к обучению на протяжении всей жизни, который включает в себя различные этапы, направленные на поддержку профессионала в сохранении и повышении его компетентности как в текущих обязанностях, так и в ожидаемых будущих изменениях на рабочем месте. ⁶

Непрерывное образование относится к структурированной образовательной деятельности, разработанной или предназначенной для поддержки непрерывного развития фармацевтов для сохранения и повышения их компетентности. ⁵ Следовательно, повышение квалификации — это больше, чем просто участие в непрерывном образовании, которое само по себе не обязательно приводит к положительным изменениям в профессиональной практике или обязательно улучшает результаты в области здравоохранения. ⁷ Наоборот, повышение квалификации должно быть связано с текущими и будущими сферами деятельности фармацевтов, а также с обществом, которому они служат.

Тем не менее непрерывное образование является важной частью структурированной программы повышения квалификации, которая в идеале должна быть персонализирована для каждого фармацевта. Персонализация учитывает, что фармацевты могут находиться на разных этапах своей карьеры, участвовать в разных уровнях практики и в разных условиях, включая непосредственную помощь, ориентированную на пациента, управление цепочками поставок, предоставление лекарств и связанные с ними консультации, безопасность лекарств в процессе использования лекарств и многое другое в различных областях фармации. Таким образом, план повышения квалификации будет зависеть от сферы деятельности фармацевта, его специализации и этапа карьеры. Процесс должен быть видимым, чтобы обеспечить доверие общественности.

Международная
фармацевтическая
федерация

International
Pharmaceutical
Federation

⁵ International Pharmaceutical Federation – FIP (2014). Continuing Professional Development/Continuing Education in Pharmacy: Global Report. The Hague, The Netherlands: International Pharmaceutical Federation.

⁶ Accreditation Council for Pharmacy Education (2015). Guidance on Continuing Professional Development (CPD) for the Profession of Pharmacy. Цитировано 25 апреля 2022 г.

Доступно: [здесь](#)

⁷ 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



Чтобы быть эффективным, повышение квалификации должно активно управляться; оно включает в себя следующие компоненты:

- рефлексия (самооценка);
- персональный план (планирование);
- обучение;
- оценка; а также
- применение.

Иллюстрация циклической программы с соответствующими подробностями описана в Приложении.

Это Положение о политике FIP предназначено для поддержки правительств и политиков, организаций — членов FIP, фармацевтических научных учреждений, поставщиков услуг по повышению квалификации и отдельных фармацевтов, желающих продвигать предоставление и внедрение повышения квалификации.

ВВИДУ ВЫШЕИЗЛОЖЕННОГО FIP РЕКОМЕНДУЕТ:

Правительственным учреждениям и политикам следует:

1. Разработать законодательство и профессиональные нормативные акты для установления обязательных мероприятий по повышению квалификации для фармацевтов во всех сферах профессии, чтобы:
 - Способствовать предоставлению научно обоснованной фармацевтической помощи, соответствующей универсальным нормам и ценностям, для достижения положительных терапевтических результатов в отношении здоровья и качества жизни пациентов.
 - Поддерживать фармацевтов в их непрерывном обучении и консультировании на основе эмпирических данных.
 - Поддерживать и защищать право населения на общепризнанные стандарты фармацевтической практики, а также на безопасную, своевременную и эффективную помощь.
 - Поддерживать и укреплять репутацию профессии фармацевта и честность лиц, занимающихся этой профессией.
 - Требовать, чтобы специалисты несли ответственность за свои действия и демонстрировали свою компетентность на постоянной основе.
 - Поддерживать требование обязательного повышения квалификации, связанное с периодической проверкой профессиональной регистрации или лицензии (продление, перерегистрация, перелицензирование).
 - Поощрять руководителей фармацевтических практик предоставлять и поддерживать возможности повышения квалификации для фармацевтов в тех клиниках, где группы пациентов, процессы и процедуры специфичны для сферы деятельности.

Международная
фармацевтическая
федерация

International
Pharmaceutical
Federation



2. Содействовать созданию рамок и систем обеспечения качества для поддержки деятельности по повышению квалификации.
3. Содействовать созданию аттестационного органа, который управляет рамками и стандартами повышения квалификации, аккредитует содержание программ по повышению квалификации и следит за соблюдением требований отдельными практикующими профессионалами. Каждая медицинская профессия должна быть представлена в этом органе, чтобы гарантировать, что структура адаптирована к специфике каждой профессии/специальности.
4. Установить критерии оценки соответствия требованиям повышения квалификации и назначить оценщиков и экспертов для оценки участия и учета мероприятий по повышению квалификации. Взаимодействие с профессиональными организациями и научными кругами необходимо для преодоления разрыва между повышением квалификации/непрерывным образованием и текущей практикой.
5. Продвигать твердую, последовательную и прозрачную основу повышения квалификации для фармацевтов, признавая, что сотрудничество между правительствами, организациями, связанными с профессией фармацевта, и фармацевтическими учебными заведениями имеет важное значение.
6. Обеспечить надлежащие стандарты качества для поставщиков непрерывного образования и быть частью всех систем аккредитации такого содержания, если это применимо.
7. Если государственные учреждения и политики являются поставщиками повышения квалификации:
 - Модули повышения квалификации должны быть адаптированы к нетрадиционным областям фармацевтической практики, таким как цепочка поставок, военное дело, технологии и разработка политики, чтобы повышение квалификации затрагивало эти нишевые области практики.
 - Обеспечить соответствующие бюджетные ассигнования на повышение квалификации. Качественные ресурсы, материалы и логистика для обеспечения повышения квалификации требуют финансирования. Если такое финансирование используется надлежащим образом, оно напрямую повышает ценность фармацевтических кадров и, как следствие, фармацевтической помощи.



Организации — члены FIP и национальные фармацевтические ассоциации в сотрудничестве (при необходимости) с учебными заведениями и фармацевтическими факультетами и другими поставщиками образовательных услуг должны:

1. Установить национальные приоритеты в области обучения на основе национальных потребностей и планирования, моделирования и стратегии кадров здравоохранения.
2. Разработать эффективную стратегию повышения квалификации на основе профиля заболеваемости в стране, проблем, связанных со здоровьем, и потребностей сообществ.
3. Мотивировать фармацевтов участвовать в повышении квалификации, демонстрируя влияние участия в повышении квалификации на совершенствование индивидуальной компетентности и разрабатывая автономную систему поддержки.
4. Повышать осведомленность о соответствующих методах обучения для планов личного развития и системах записи для повышения квалификации.
5. Разрабатывать практические и основанные на потребностях программы повышения квалификации и непрерывного образования, связанные с путями развития карьеры и рамками практики во всех условиях практики и на всех этапах карьеры фармацевта.
6. Предоставлять информацию и делиться ресурсами для программ непрерывного образования, которые основаны на компетенциях, необходимых фармацевтам для безопасной и эффективной практики.
7. Предоставлять и поддерживать возможности для повышения квалификации, способствуя предоставлению широкого спектра программ непрерывного образования в различных форматах и с учетом различных уровней практики, в которой участвуют фармацевты.
8. Поощрять работодателей сделать повышение квалификации доступным, предоставляя время, возможности, ресурсы и финансовую поддержку, а также устанавливать требования к повышению квалификации в рамках оценки работы фармацевтов и их карьерного роста.
9. Разработать инструмент документирования, характерный для страны, территории или организации, который фармацевты могут использовать для определения и представления того, насколько они отвечают компонентам повышения квалификации.
10. Обеспечить наличие возможностей и поддержки для отдельных фармацевтов, чтобы научиться составлять планы SMART (конкретные,



измеримые, достижимые, реалистичные и рассчитанные по времени) для индивидуальной программы повышения квалификации.

11. Создать эффективные и простые в применении механизмы для индивидуальной оценки и документирования воздействия всех видов повышения квалификации, такие как анкеты, контрольные списки, рейтинговые шкалы, тесты самооценки, коучинг и прямая оценка.
12. Установить системы обеспечения качества для мероприятий по повышению квалификации в соответствии с целями обучения, используя соответствующие методы, такие как цикл Деминга (планируй, делай, проверяй, действуй).
13. Обеспечить, чтобы специалисты проходили очное повышение квалификации, где это необходимо, в благоприятной и уместной среде, подходящей для обучения, чтобы обеспечить усвоение.
14. Работать с национальным регуляторным органом, законодательным советом, политиками или правительством, чтобы обеспечить участие специалистов в разработке правил повышения квалификации/непрерывного образования и поощрять соблюдение таких правил, чтобы избежать штрафов и санкций за их несоблюдение.
15. Содействовать совершенству в оказании помощи пациентам и профессиональных стандартах.

Международная
фармацевтическая
федерация

International
Pharmaceutical
Federation

Поставщики услуг повышения квалификации должны:

1. Создавать новые фактические данные и знания о повышении квалификации и проводить исследования, чтобы получать информацию для разработки передовых методов повышения квалификации.
2. Установить цикл повышения квалификации и тематических исследований в рамках высшего фармацевтического образования и установить подходы к взаимному обучению и оценке на раннем этапе образовательного пути. Речь идет о привитии культуры повышения квалификации в образовательных учреждениях.
3. Обеспечить, чтобы образовательные программы основывались на различных учебных потребностях фармацевтов, ученых-фармацевтов и преподавателей в соответствии с местными потребностями и соответствовали передовой практике.
4. Разрабатывать, внедрять и оценивать образовательные мероприятия, чтобы повысить эффективность обучения. Это включает в себя внедрение инструментов самооценки и мониторинга, направленных на выявление пробелов, содействие стратегическому планированию и общее улучшение процессов обучения.



5. Соблюдать национальные стандарты, чтобы обеспечить наличие систем, поддерживающих точность содержания, обучения и развития, а также оценки способностей фармацевтов для достижения ожидаемых результатов деятельности.
6. Соблюдать национальные стандарты для обеспечения прозрачности, достоверности и подотчетности программ и систем повышения квалификации.
7. Соблюдать критерии FIP для поставщиков программ, чтобы обеспечить соответствие программ повышения квалификации глобальной миссии федерации по развитию фармации, требованиям к качеству и Целям развития FIP.
8. Соблюдать критерии FIP для аккредитационных организаций, чтобы гарантировать, что организации, аккредитующие повышение квалификации, соответствуют глобальной миссии федераций по развитию фармации, критериям качества и Целям развития FIP.

Международная
фармацевтическая
федерация

International
Pharmaceutical
Federation

Работодатели должны:

1. Поощрять культуру повышения квалификации на рабочем месте, предоставляя время, технические и финансовые ресурсы для поддержки образовательных и учебных мероприятий.
2. Обеспечивать достаточное время для обучения новых сотрудников особенностям своей организации.
3. Поддерживать, где это необходимо, повышение квалификации для своих сотрудников.

Фармацевты должны:

1. Размышлять, оценивать потребности в обучении и развитии и выявлять пробелы в своих знаниях, навыках и установках.
2. Планировать и реализовывать программы обучения в соответствии с установленными на национальном и региональном уровнях рамками компетенций.
3. Применять полученные знания на практике.
4. Записывать и оценивать полученные улучшения в своей профессиональной практике в будущем (внедрение) и по возможности обращаться к коллегам за обсуждением и поддержкой.



5. Предоставлять доказательства выполнения действий по повышению квалификации в регуляторные органы.

ВВИДУ ВЫШЕИЗЛОЖЕННОГО FIP ПРИНИМАЕТ НА СЕБЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА:

1. Разрабатывать стратегии, согласованные с глобальными стратегиями и целями устойчивого здравоохранения, чтобы популяризовать среди своих членов важность высококачественных и актуальных программ и систем повышения квалификации для обеспечения адекватных, адаптируемых, компетентных и хорошо распределенных фармацевтических кадров, которые поддерживают доступ к безопасным и эффективным лекарственным средствам и их рациональное использование.
2. Поощрять международное сотрудничество через фармацевтические ассоциации, чтобы устранить пробелы в образовании и обучении между странами и сообществами с помощью стратегий повышения квалификации, основанных на качестве и потребностях.
3. Продвигать эффективные, основанные на потребностях и основанные на эмпирических данных стратегии повышения квалификации для продвижения фармацевтических кадров на основе национальных и местных приоритетов.
4. Разработать индикаторы для измерения реализации кадрового элемента Цели развития FIP 9 (стратегии повышения квалификации).
5. Продвигать использование знака FIP⁸ для поставщиков программ повышения квалификации, предоставляя возможность самостоятельно оценить качество образования и обучения, а также соответствие глобальной миссии по продвижению фармации во всем мире.
6. Продвигать знак FIP⁸ для агентств по аккредитации (фармацевтического образования, включая повышение квалификации), чтобы обеспечить гарантию качества и соответствовать глобальной миссии по продвижению фармации во всем мире.
7. Содействовать совместной разработке программ поддержки профессионального развития во всех условиях практики и на всех этапах карьеры фармацевта.
8. Содействовать обучению и исследованиям в области стратегий повышения квалификации и самостоятельных действий, которые должны быть внедрены в исходное образование.

Международная
фармацевтическая
федерация

International
Pharmaceutical
Federation

⁸ Знак FIP является видимым признаком качества и соответствия миссии FIP по продвижению фармации во всем мире. Знак присуждается программам и аккредитационным агентствам, соответствующим критериям качества FIP.



9. Поддерживать разработку программ поддержки возвращения фармацевтов к практике после перерыва в карьере или смены отрасли, а также поддержки фармацевтов на разных этапах карьеры при переходе между разными условиями или стадиями.
10. Определять и награждать организации-члены и страны, которые успешно отстаивали и внедрили модели повышения квалификации с гарантией качества для расширения возможностей кадрового потенциала, и где они заметно улучшили результаты лечения пациентов и результаты системы здравоохранения. Кроме того, поддерживать этих членов, чтобы они делились своими знаниями и стратегиями с другими странами и организациями-членами.
11. Поощрять использование структур и инструментов FIP для поддержки и направления инициатив, программ и обучения по профессиональному развитию, включая [Глобальную структуру компетенций FIP для стратегии раннего профессионального обучения](#) и [Глобальную структуру профессионального развития FIP](#).
12. Поощрять международное и национальное сотрудничество, в том числе межотраслевое и междисциплинарное сотрудничество, для облегчения обмена информацией между теми, кто участвует на национальном уровне во всех аспектах программ повышения квалификации.
13. Обеспечить действительность этого положения о политике в соответствии с Правилами процедуры FIP.

Международная
фармацевтическая
федерация

International
Pharmaceutical
Federation

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обязательство всех практикующих фармацевтов участвовать в структурированном повышении квалификации имеет важное значение. В оказании помощи пациентам современная и компетентная практика потребует постоянного совершенствования знаний, навыков и установок. В конечном счете это отражается на профессиональном поведении. Помимо демонстрации профессиональной приверженности, участие в структурированном непрерывном профессиональном развитии улучшит репутацию фармации, улучшит базу знаний фармацевтов, предоставит гибкий выбор карьеры, повысит удовлетворенность карьерой и в итоге улучшит помощь пациентам и результаты их лечения.



Дата принятия: : 18 сентября 2022 г.

Предложил: : Комитет FIP

Настоящее Положение заменяет следующее предшествующее положение FIP: : FIP Statement of Professional Standards Continuing Professional Development, 2002

Это Положение можно процитировать, указав: : International Pharmaceutical Federation. FIP Statement of Policy on Continuing Professional Development. The Hague: FIP, 2022. Доступно по адресу: <https://www.fip.org/file/5241>

Это Положение ссылается на следующие положения и документы FIP : International Pharmaceutical Federation. FIP Statement of Policy on Quality Assurance of Pharmacy Education and Pharmaceutical Sciences Education. The Hague: FIP, 2022. Информацию можно получить на веб-сайте: <https://www.fip.org/file/5242>

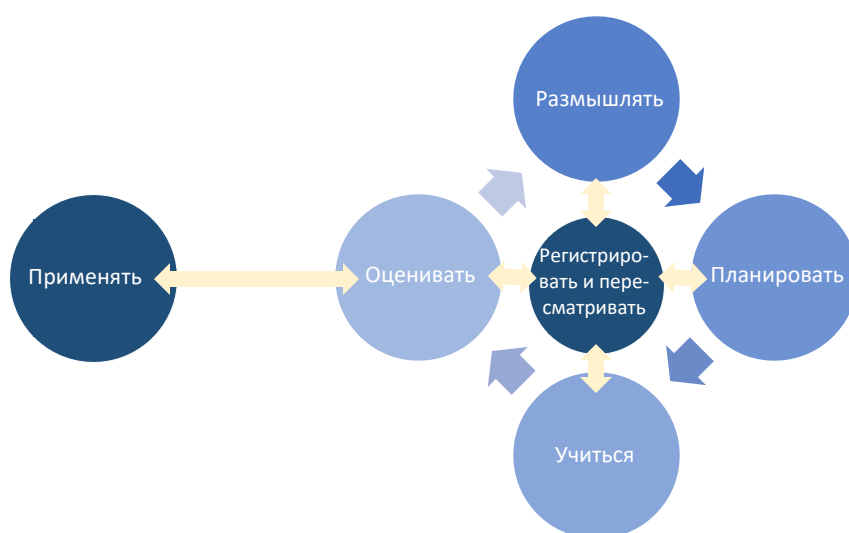
Международная
фармацевтическая
федерация

International
Pharmaceutical
Federation



Приложение

ПРОЦЕСС ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ



Международная
фармацевтическая
федерация

International
Pharmaceutical
Federation

Непрерывный цикл повышения квалификации.⁹ Результатом первого прохождения цикла повышения квалификации является оценка обучения; второго — оценка результатов и воздействия обучения.

Определение шагов

1. **Размышлять:** выявление потребностей в повышении квалификации может быть выполнено одним или несколькими из следующих способов:
 - Личная оценка (путем критической саморефлексии).
 - Оценка эффективности проводится с руководителями и получением отзывов от коллег и сотрудников.
 - Требования профессиональных органов или органов здравоохранения.
 - Стандарты компетенции/рамки для фармацевтов.
2. **Планировать:** определить ресурсы и действия, необходимые для удовлетворения личных потребностей и сроков повышения квалификации.

⁹ На основе материалов: Accreditation Council for Pharmacy Education (2015). Guidance on Continuing Professional Development (CPD) for the Profession of Pharmacy. Процитировано 25 апреля 2022 г. Доступно: [здесь](#)



3. **Учиться:** участие в повышении квалификации (включая, среди прочих методов, презентации, тьюторинг, формальные и неформальные встречи, семинары, короткие курсы, обучение, общение с коллегами и экспертами, наставничество, программы формального образования и самообучение).
4. **Регистрировать и пересматривать:** вести учет всех выполненных мероприятий по повышению квалификации (включая конспекты, презентации, обновленные стандартные операционные процедуры, протоколы собраний персонала и т. д.) и предоставлять эту документацию по мере необходимости.
5. **Оценивать:** оценивать личную пользу и выгоду для пациентов от участия в любом значимом мероприятии в области повышения квалификации. Следует задать и ответить на следующие вопросы:
 - Удовлетворены ли заявленные потребности? Если нет, то почему?
 - Как улучшилась практика? Какие изменения были внесены?
 - Какую пользу получили пациенты, заинтересованные стороны и медицинские работники или системы?
 - Был ли сбой в обучении? Если да, то почему?
 - Каков мой пробел в обучении? Это что-то личное или профессиональное?
6. **Применять:** создавать возможности для воплощения теории в практику и делиться знаниями в сообществах практиков, чтобы создавать более глубокое понимание и получать пользу от поддержки сообщества. Измерять общее влияние обучения на работу.
7. Затем снова входить в цикл, чтобы обеспечить непрерывное повышение квалификации.