

УДК 378.046-021.68:615.15:006.05

Л. О. ГАЛА

Національний медичний університет імені О. О. Богомольця

ПОСТІЙНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ – ВИМОГА НАЛЕЖНОЇ АПТЕЧНОЇ ПРАКТИКИ

Важливим напрямом підготовки фахівців аптечних закладів є створення системи безперервної фармацевтичної освіти за рахунок послідовності програм навчання на додипломному та післядипломному етапах. У зв'язку з цим проаналізовані обов'язкові види післядипломної підготовки та можливості самостійного вдосконалення професійних знань і практичних навичок у міжзастаційний період. Зважаючи на те, що однією з вимог Належної аптечної практики є підтримка та постійне поліпшення фахівцями професійних здібностей, запропоновано проект національного стандарту «Безперервний професійний розвиток», в якому розглянуті критерії оцінки діяльності фармацевтичних працівників.

Ключові слова: Належна аптечна практика; стандарт; післядипломна освіта; безперервний професійний розвиток

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Розробка та впровадження стандартів Належної аптечної практики (НАП) у діяльність аптечних закладів мають стати логічним продовженням стратегії імплементації системи належних практик у нашій країні, що гарантує забезпечення якості лікарських засобів на всіх етапах їх обігу від виробництва до реалізації кінцевому споживачеві. Одна з вимог НАП до фахівців фармації передбачає підтримку і постійне удосконалення ними професійної діяльності [12].

У Концепції розвитку фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я України на 2011-2020 роки пріоритетним є питання практичної реалізації принципу: «навчання впродовж життя» шляхом створення системи безперервної фармацевтичної освіти за рахунок послідовності навчання та оновлення програм підготовки фахівців, особливо на післядипломному етапі [10]. У вищому навчальному закладі майбутній фахівець набуває професійної компетентності шляхом оволодіння теоретичними знаннями та практичними навичками. У цьому контексті особливе значення відводиться належній організації позааудиторної роботи, адже саме формування навичок самостійного опанування окремих розділів підготовки стане основою безперервного професій-

ного розвитку майбутнього спеціаліста. Надалі процес формування освіченого фахівця продовжується на його робочому місці з урахуванням специфіки трудової діяльності. Проте фармацевтична галузь, як і життя, не стоїть на місці, з'являються нові лікарські засоби та методики лікування, зростає відповідальність фахівця аптечного закладу в системі надання фармацевтичної допомоги. Тому процес оновлення та удосконалення професійних знань та практичних навичок спеціалістів має здійснюватись постійно, це в майбутньому дозволить підвищити якість фармацевтичних послуг, що надаються населенню. Адже спеціаліст, який не зацікавлений у систематичному професійному навчанні, незабаром втрачає належний рівень компетентності і не в змозі задовольнити вимоги відвідувачів аптечного закладу та забезпечити ефективність його роботи.

Система післядипломної освіти є невід'ємною складовою концепції безперервної фармацевтичної освіти. Так, відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я (МОЗ) України від 12 грудня 2006 року № 818 «Про вдосконалення атестації провізорів та фармацевтів» спеціалісти аптечних закладів атестуються на визначення рівня знань та практичних навичок не рідше одного разу на п'ять років після проходження курсів підвищення кваліфікації на базі вищих навчальних закладів чи факультетів післядипломної освіти [8]. На жаль,

© Гала Л. О., 2016

фахівці з багаторічним досвідом роботи часто не мають мотивації для підвищення рівня своєї компетентності. Лише застосування матеріальних і моральних стимулів спонукає їх навчатися на курсах тематичного вдосконалення, передатес- таційних циклах з подальшим контролем рівня професійних знань і вмінь.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання підвищення кваліфікації персоналу фармацевтичної галузі розглядалися у наукових публікаціях Пімінова О. Ф., Заліської О. В. [1, 4], перспективи дистанційного навчання провізорів-інтернів – у роботах Власенко І. А., Давтян Л. Л. [16], питання безперервної освіти провізорів – Громова Б. П., Горлика А. В., Слабого М. В. [2, 18], організаційні засади внутрішнього навчання персоналу аптек – Немченко А. С., Дьякової Л. Ю. [15], проблеми формування професійної компетентності провізорів – Лисенко О. Ю. [6] та ін.

ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

З огляду на проведений аналіз публікацій з питань післядипломної освіти фармацевтичних працівників та безперервного професійного розвитку можна зробити висновок, що дані напрями досліджуються науковцями, проте не проводилася розробка стандартів НАП стосовно доцільності та необхідності навчання протягом усієї професійної діяльності.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Розробити стандарт НАП «Безперервний професійний розвиток» для подальшого використання фармацевтичними працівниками у практичній діяльності.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Відповідно до Спільної настанови Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) та Міжнародної фармацевтичної федерації (МФФ) «Належна аптечна практика: Стандарти якості аптечних послуг» (настанова МФФ/ВООЗ з НАП) однією з основних ролей провізора є підтримка і поліпшення фахової поточної та майбутньої діяльності шляхом впровадження стратегії постійного професійного розвитку, що потребує встановлення мінімальних національних стандартів до даного виду діяльності, зокрема:

- провізори (фармацевти) повинні сприймати безперервний професійний розвиток як довіч-

ний процес і бути спроможними продемонструвати поліпшення теоретичних знань, практичних навичок і ефективність пройденого етапу навчання;

- провізори (фармацевти) повинні оновлювати свої знання сучасних фармакотерапевтичних підходів до лікування та профілактики основних нозологічних форм, у т. ч. із застосуванням дієтичних добавок, гомеопатичних препаратів тощо;
- провізори (фармацевти) повинні оновлювати свої знання і долучатися до впровадження нових технологій і автоматизації аптечної практики;
- провізори (фармацевти) повинні бути поінформованими щодо актуальної інформації з питань застосування лікарських засобів [12].

Об'єктами дослідження стали відповідні розділи Спільної настанови МФФ/ВООЗ з НАП, що стосуються професійної діяльності фахівців аптечних закладів та керівництв із фармацевтичної практики різних країн світу.

Були використані методи: аналітико-порівняльний, організаційного моделювання та узагальнення.

Застосування стандартів НАП – важливий аспект удосконалення якості надання фармацевтичних послуг фахівцями аптечних закладів. Розробка і впровадження в практику стандартів за окремими напрямками діяльності аптечного закладу дозволять адекватно оцінити його роботу та прийняти обґрунтовані управлінські рішення.

Ще у 1997 році ВООЗ висунула концепцію «фармацевт семи зірок», а у 2000 році МФФ ухвалила її в документі про Належну практику фармацевтичної освіти, виділивши найважливіші функції сучасного фахівця. Серед них: надання пацієнту послуг найвищої якості, здатність приймати обґрунтовані рішення, комунікативні навички, менеджерські здібності, вміння навчати інших, безперервне підвищення кваліфікації, готовність до лідерства в інтересах суспільства [3, 19]. Зазначена концепція на сьогодні не втратила актуальності – провізори (фармацевти) мають навчатися все життя, аби брати участь у сучасній фармацевтичній практиці. Мета такого навчання – поглиблення професійних знань, умінь та навичок, ознайомлення зі змінами в нормативно-правовому регулюванні фармацевтичної галузі з новими підходами до фармакоterapiї тощо.

Розширення номенклатури лікарських засобів на вітчизняному фармацевтичному ринку, зростання обсягу інформації в області лікарської терапії, активне використання населенням само-

повсюди, призводять до того, що в діяльності фахівців аптечних закладів все більшого значення набуває інформаційно-консультативний напрям. Відповідно цей факт потребує безперервності навчання, оскільки спеціалісту в сучасних умовах недостатньо отриманих у студентські роки знань. Провізор (фармацевт) повинен розуміти, що безперервна освіта і професійний розвиток є заходами, що дозволяють адаптувати і постійно оновлювати свої знання та навички на шляху поліпшення стану фармацевтичної науки і практики.

Нині існують різні види післядипломної підготовки, серед яких обов'язковими є: а) первинна спеціалізація шляхом навчання в інтернатурі; б) вторинна спеціалізація (один раз на п'ять років) на циклах тематичного удосконалення (ТУ) за фахом та на передатестаційних циклах (за бажанням). Серед видів самостійного вдосконалення професійних знань та навичок слід назвати участь у науково-практичних заходах, циклах спеціалізації, курсах інформації та стажування, ознайомлення зі спеціальною літературою, професійне навчання за місцем роботи, використання телекомунікаційних та електронних засобів – дистанційна освіта через відео-лекції, дискусії, майстер-класи, електронні підручники, мультимедійні компакт-диски, роботу в мережі Інтернет тощо.

Нині заклади післядипломної освіти пропонують цикли передатестаційної підготовки за фахом «Загальна фармація», «Організація і управління фармацією», «Аналітично-контрольна фармація» з подальшим визначенням рівня теоретичних знань та практичної підготовки відповідно до вимог щодо присвоєння певної кваліфікаційної категорії, а також різноманітні цикли тематичного вдосконалення: «Особливості організації роботи аптечних установ у сучасних умовах»; «Організаційні, аналітичні та технологічні аспекти діяльності фармацевтичного підприємства»; «Фармакотерапія окремих захворювань систем організму людини»; «Сучасний стан законодавчого регулювання фармацевтичної діяльності»; «Косметичні лікарські форми» тощо [5, 7, 13, 14]. Також в Інституті підвищення кваліфікації фахівців фармації Національного фармацевтичного університету приділяється увага розвитку дистанційного навчання. Так, на кафедрі управління та економіки фармації пропонується дистанційно прослухати бліц-лекції викладачів, а фахівці кафедри клінічної фармакології розробили курс дистанційного навчання для циклу ТУ «Сучасні підходи до ефективного та безпеч-

ного використання лікарських засобів. Фармацевтична опіка при відпуску безрецептурних ліків» [14]. Також викладачами зазначеного Інституту спільними зусиллями зі «Щотижневиком АПТЕКА» у 2012 році започатковано освітній проект «Університет – дистанційна освіта on-line», що дозволяє отримати нові знання та проконтролювати рівень їх засвоєння шляхом тестування.

Якість фармацевтичних послуг, що надає персонал, залежить також від його правильного підбору та підготовки. Важливим є не лише рівень професійної майстерності, досвід роботи, але й бажання знайти індивідуальний підхід до кожного клієнта, створити атмосферу уваги, доброзичливості і комфортного спілкування.

Керівництво аптечних мереж, як правило, забезпечує навчання спеціалістів як внутрішніми силами, так і шляхом запрошення медичних представників фармацевтичних компаній, а також незалежних експертів з актуальних питань фармацевтичної справи – у вигляді лекцій, тренінгів, тестування, практичних занять, ділових ігор чи розв'язання ситуаційних завдань. При цьому важливо враховувати думку колективу щодо тематики навчання, що підвищує вірогідність успішного засвоєння отриманої інформації.

Ефективною формою навчання та адаптації нового персоналу, формування кадрового резерву аптечного закладу є наставництво – допомога однієї людини іншій в удосконаленні професійних навичок з метою прискорення процесу навчання на новому робочому місці та сприйняття корпоративної культури.

У міжатестаційний період важливого значення набуває самонавчання (самоосвіта) з використанням, як правило, відомостей фахових сайтів Інтернет-мережі та дещо менше друкованих видань через недостатність часу для відвідування бібліотеки, їх достатньо високу вартість та швидко втрату актуальності поданої в них інформації. За результатами аналізу психолого-педагогічної літератури виявлено, що звичка регулярно читати професійну літературу сприяє формуванню компетентного фахівця [17].

З метою підвищення ефективності роботи та визначення потреб професійного розвитку керівництво аптечного закладу періодично атестує своїх працівників, що дозволяє встановити відповідність рівня їх теоретичних знань та практичних навичок вимогам, прийнятим у конкретній організації. Систематичне проведення атестації персоналу сприяє їх професійному розвитку. Крім того, результати атестації дають керівництву можли-

вість приймати обґрунтовані рішення стосовно ви-нагороди, звільнення, необхідності додаткового навчання, кар'єрного просування чи формування кадрового резерву.

У процесі атестації персоналу важливим є розробка системи, що буде заснована не лише на оцінці професійного рівня, а й дозволить виявити інші якості відповідно до посади та функціональних обов'язків. Підібрані належним чином методи та критерії оцінки персоналу та, як наслідок, побудована система атестації зможе підвищити рівень ефективності людських ресурсів аптечного закладу, що сприятиме поліпшенню його діяльності в цілому.

Відповідно до наказу МОЗ України від 07 липня 2009 року № 484 «Про затвердження Змін до Положення про проведення іспитів на передатестаційних циклах» безперервність післядипломної освіти в галузі охорони здоров'я має забезпечуватися системою освітніх кредитів (балів), що потрібно набрати фахівцю за міжатестаційний період роботи шляхом проходження різних форм навчання з урахуванням їх значущості у балах [9]. Проте зазначений спосіб оцінювання активності самонавчання за звітний п'ятирічний період є дієвим лише для працівників тих аптечних закладів, що враховують при оплаті праці наявність кваліфікаційної категорії.

Зважаючи на актуальність розглянутих питань, на основі узагальнення матеріалів керівництв з аптечної практики різних країн світу та враховуючи вітчизняні підходи до післядипломної освіти фахівців фармації, у даній статті представлено проект національного стандарту НАП «Безперервний професійний розвиток» [20-22]:

Стандарт. Безперервний професійний розвиток

Наданню якісної фармацевтичної допомоги сприяє високий рівень компетентності фахівців аптечних закладів, що забезпечується безперервним професійним навчанням у вигляді обов'язкових курсів підвищення кваліфікації та бажанням постійного самовдосконалення. Поліпшення здібностей спеціаліста можливе шляхом участі у науково-практичних заходах, різноманітних курсах, ознайомлення з професійною літературою, навчання за місцем роботи, використання телекомунікаційних та електронних засобів навчання.

Цей стандарт розроблено з метою:

- встановлення вимог до рівня професійної компетентності фахівців аптечних закладів;

- визначення вимог до постійного оновлення теоретичних знань та практичних навичок працівників;
- здійснення ефективного моніторингу відповідності спеціалістів, залучених до надання фармацевтичних послуг, вимогам Належної аптечної практики.

Терміни та визначення:

Безперервний професійний розвиток – період постійного навчання, підвищення кваліфікації і самовдосконалення провізорів (фармацевтів), що починається після отримання фармацевтичної освіти та триває впродовж усього професійного життя спеціаліста.

Дистанційне навчання – індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій [11].

Атестація – процедура визначення кваліфікації спеціаліста, рівня його професійної підготовки, практичного досвіду, організаційних і ділових якостей та встановлення їх відповідності займаній посаді.

Сфера застосування стандарту:

- поширюється на процес безперервного професійного розвитку фахівців аптечних закладів усіх форм власності за рахунок будь-якого виду післядипломної освіти або самовдосконалення для забезпечення високої якості фармацевтичних послуг.

Цільова група – населення України.

Вимоги до діяльності фармацевтичних працівників наведені у таблиці.

Для використання в практичній діяльності фармацевтичних працівників пропонуються наступні *інформаційні джерела*:

Офіційний веб-портал Верховної Ради України – <http://www.rada.gov.ua>

Офіційний сайт МОЗ України – <http://www.moz.gov.ua>

Державний реєстр лікарських засобів України – <http://www.drlz.kiev.ua>

Університет – дистанційна освіта on-line – <http://education.arteka.ua> тощо.

Також для зручності використання фармацевтичними працівниками вважаємо за доцільне відобразити у стандарті детальний перелік

ВИМОГИ ДО ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Критерій / Індикатори	Контроль виконання за індикаторами*
Критерій 1: провізор (фармацевт) повинен сприймати власне навчання як обов'язковий довічний процес і усвідомлювати, що безперервний професійний розвиток поліпшує його знання та практичні навички:	
1. Обов'язково проходить курси підвищення кваліфікації відповідно до вимог законодавства (1 раз на 5 років)	
2. Ознайомлений з планом зовнішнього та внутрішнього навчання працівників та методами контролю за його виконанням	
3. Бере участь у зовнішньому та внутрішньому навчанні працівників	
4. Систематично підвищує рівень знань в області фармакотерапії різноманітних захворювань	
5. Користується наявною у достатній кількості довідково-інформаційною літературою	
6. Має доступ до мережі Інтернет для ознайомлення з нормативно-правовими актами, науковими періодичними виданнями та відомостями професійних сайтів	
7. Бере участь у семінарах, наукових конгресах, науково-практичних конференціях, відвідує виставки тощо	
8. Відвідує психологічні тренінги з питань спілкування з відвідувачами, попередження конфліктних ситуацій та виходу з них	
9. Ознайомлений з розробленою на підприємстві системою атестації спеціалістів та шкалою оцінювання	
10. Має в наявності документи, що підтверджують пройдене навчання та результати атестації	
Критерій 2: провізор (фармацевт) повинен володіти актуальною інформацією з питань сучасної фармакотерапії, у т. ч. із застосуванням лікарських засобів, дієтичних добавок, гомеопатичних препаратів тощо:	
1. Займається самовдосконаленням з питань лікування та профілактики основних нозологічних форм	
2. Систематично оновлює знання стосовно інформації про зареєстровані в Україні лікарські засоби	
3. Бере участь у навчальних заходах, що проводять медичні представники фармацевтичних компаній-виробників	
4. Має доступ до мережі Інтернет для ознайомлення з інформацією про лікарські засоби та сучасні фармакотерапевтичні методи	
5. Оновлює знання з питань пропаганди здорового способу життя та профілактики захворювань	
Критерій 3: провізор (фармацевт) повинен долучатися до впровадження нових технологій і автоматизації аптечної практики:	
1. Бере участь у навчальних курсах і заходах, пов'язаних з новими технологіями та їх реалізацією (он-лайн освіта, мобільні пристрої тощо)	
2. Долучається до роботи безперервних курсів підвищення кваліфікації (дистанційних), що відповідають потребам фармацевтичної професії	
3. Підвищує професійний рівень з використанням комп'ютерного тестування для перевірки отриманих знань	
4. Використовує дані комп'ютерних інформаційних систем при наданні рекомендацій пацієнтам	
5. Використовує в роботі автоматизовані системи управління процесами обігу товару	

Примітка: * Індикатори, за якими оцінюється або контролюється дотримання стандарту (можливі варіанти):
а) так / ні / даний критерій не передбачено функціональними обов'язками;
б) кількісні показники (кількість відвіданих заходів; загальна кількість досліджених друкованих матеріалів; кількість відвіданих фахових сайтів тощо).

надійних інформаційних джерел та бібліографічних ресурсів.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

1. Розробка та подальше впровадження в практичну діяльність стандарту НАП відносно важливості навчання фармацевтичних працівників протягом усієї професійної діяльності дозволить перетворити післядипломну освіту з періодичного підвищення кваліфікації на безперервний професійний розвиток, що поліпшить якість надання фармацевтичних послуг.
2. На підставі проведеного аналізу досліджених матеріалів запропоновано проект національ-

ного стандарту НАП «Безперервний професійний розвиток», метою якого має стати не лише оновлення знань фахівцями аптечних закладів, а й постійне набуття на підставі саморозвитку, самовдосконалення і самоосвіти нових відомостей та формування необхідних навичок для практичної діяльності.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

1. Актуальні питання післядипломної фармацевтичної освіти / [О. Ф. Пімінов, Д. С. Великий, С. В. Гарна та ін.] // Провизор. – 2010. – № 11. – С. 2-4.
2. Громовик Б. П. Безперервна фармацевтична освіта в Україні : науково-методичні аспекти управлінсько-економічної підготовки : [монографія] / Б. П. Громовик, А. В. Горілик. – Львів : РАСТР-7, 2012. – 166 с.
3. Громовик Б. П. Ролі аптечних фахівців з погляду соціальної фармації / Б. П. Громовик, Л. М. Унгурян // Актуальні питання фармац. і мед. науки та практики. – 2013. – № 3 (13). – С. 126-128.
4. Заліська О. Післядипломна підготовка провізорів : проблемні питання / О. Заліська, Б. Парновський // Єженедельник Аптека. – 2014. – № 933 (12). – С. 12.
5. Запорізький державний медичний університет. Факультет післядипломної освіти. Режим доступу : http://zsmu.edu.ua/p_85.html
6. Лисенко О. Ю. Формування професійної компетентності майбутніх провізорів у вищих медичних навчальних закладах : [монографія] / О. Ю. Лисенко / За ред. Я. В. Цехмістера. – К. : ВП «Едельвейс», 2015. – 176 с.
7. Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького. Факультет післядипломної освіти. Режим доступу : http://meduniv.lviv.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=101&Itemid=133&lang=uk
8. Наказ МОЗ України від 12.12.2006 р. № 818 «Про вдосконалення атестації провізорів та фармацевтів». Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1366-06>
9. Наказ МОЗ України від 07.07.2009 р. № 484 «Про затвердження Змін до Положення про проведення іспитів на передатестаційних циклах». Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0693-09>
10. Наказ МОЗ України від 13.09.2010 р. № 769 «Про затвердження Концепції розвитку фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я України на 2011-2020 роки». Режим доступу : http://moz.gov.ua/docfiles/N242_2013_dod1010.pdf
11. Наказ МОН України від 25.04.2013 р. № 466 «Про затвердження Положення про дистанційне навчання». Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13>
12. Належна аптечна практика : Стандарти якості аптечних послуг (Спільна настанова МФФ/ВООЗ з НАП). Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/897_009
13. Національна медична академія післядипломної освіти імені П. Л. Шупика. Медико-профілактичний і фармацевтичний факультет. Режим доступу : <http://nmapo.edu.ua/index.php/uk/fakultet-mediko-profilaktichnij-i-farmatsevtichnij>
14. Національний фармацевтичний університет. Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації. Режим доступу : <http://nuph.edu.ua/ru/institut-pksf-2>
15. Немченко А. С. Організаційні засади внутрішнього навчання персоналу аптечних закладів у системі забезпечення якості лікарських засобів / А. С. Немченко, Л. Ю. Дьякова, О. А. Носенко // Фармац. часопис. – 2010. – № 3. – С. 84-87.
16. Перспективи дистанційного навчання у післядипломній освіті провізорів-інтернів / [П. О. Власенко, Л. Л. Давтян, В. В. Руденко та ін.] // Зб. наук. праць співробітників НМАПО ім. П. Л. Шупика. – 2012. – Вип. 21, кн. 1. – С. 511-518.
17. Самонавчання як мотиваційна складова якісної освіти / [Л. Р. Шостакович-Корецька, В. В. Маврутенков, А. В. Чергінець та ін.] // Мед. освіта. – 2011. – № 1. – С. 43-46.
18. Слабий М. В. Досвід і перспективи безперервної освіти провізорів з сучасних організаційно-економічних дисциплін / М. В. Слабий // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – 2013. – № 2. – С. 50-53.
19. Developing pharmacy practice: a focus on patient care. Handbook – 2006 ed. Режим доступу : <http://www.fip.org/files/fip/publications/DevelopingPharmacyPractice/DevelopingPharmacyPracticeEN.pdf>
20. Good Pharmacy Practice in Spanish Community Pharmacy, 2013. Режим доступу : <http://www.portalfarma.com/Profesionales/Buenas-practicas-profesionales/Documents/Buenas-Practicas-Ingles.pdf>
21. Professional Standards for Public Health Practice for Pharmacy, 2013. Режим доступу : <http://www.rpharms.com/support-pdfs/rps-professional-standards-for-public-health-practice-for-pharmacy-augus....pdf>
22. Standards of Practice for Canadian Pharmacists, 2009. Режим доступу : http://napra.ca/Content_Files/Files/Model_Standards_of_Prac_for_Cdn_Pharm_March09_Final_b.pdf

УДК 378.046-021.68:615.15:006.05

Л. А. Гала

ПОСТОЯННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ – ТРЕБОВАНИЕ НАДЛЕЖАЩЕЙ АПТЕЧНОЙ ПРАКТИКИ

Важным направлением подготовки специалистов аптечных учреждений является создание системы непрерывного фармацевтического образования за счет последовательности программ обучения на додипломном и последипломном этапах. В связи с этим проанализированы обязательные виды последипломной подготовки и возможности самостоятельного совершенствования профессиональных знаний и практических навыков в межаттестационный период. Ввиду того, что одним из требований Надлежащей аптечной практики является поддержка и постоянное улучшение специалистами профессиональных способностей, предложен проект национального стандарта «Непрерывное профессиональное развитие», в котором рассмотрены критерии оценки деятельности фармацевтических работников.

Ключевые слова: Надлежащая аптечная практика; стандарт; последипломное образование; непрерывное профессиональное развитие

UDC 378.046-021.68:615.15:006.05

L. A. Gala

CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PHARMACISTS AS A REQUIREMENT OF GOOD PHARMACY PRACTICE

An important part of pharmacists training is a development of continuing pharmaceutical education through a sequence of educational programs at undergraduate and postgraduate stages. Compulsory types of postgraduate education and opportunities for self-improvement of professional knowledge and practical skills between certifications have been analyzed. Considering that one of the requirements of Good Pharmacy Practice is ensuring the competence of pharmacy staff, a draft of the national standard «Continuing professional development» with the criteria for the evaluation of pharmacists is proposed.

Key words: Good Pharmacy Practice; standard; postgraduate education; continuing professional development

Адреса для листування:
01601, м. Київ, б-р Т. Шевченка, 13.
Тел. (044) 235-90-67. E-mail: lil7lil@ukr.net.
Національний медичний університет
імені О. О. Богомольця

Надійшла до редакції 06.06.2016 р.