

FIP-ov globalni okvir za napredni razvoj

Priručnik

Podržavanje napredovanja struke

Verzija 1
2020



Kolofon

Autorska prava 2020 Međunarodna farmaceutska federacija (FIP)

Međunarodna farmaceutska federacija (FIP) Andries Bickerweg 52517 JP Haag Netherlands www.fip.org

Sva prava pridržana. Nijedan dio ove publikacije ne smije biti pohranjen u bilo kojem sustavu za dohvaćanje ili prepisan bilo kojim oblikom ili sredstvom - elektroničkim, mehaničkim, bilježenjem ili na drugi način bez navođenja izvora. FIP se ne smatra odgovornim za bilo kakvu štetu nastalu uporabom bilo kakvih podataka i informacija iz ovog izvješća. Poduzete su sve mjere kako bi se osigurala točnost podataka i informacija iznesenih u ovom izvješću.

Urednici:

Izvanredna profesorica Kirsten Galbraith, voditeljica FIP Centra za razvoj radne snage za napredni i specijalistički razvoj i Farmaceutski fakultet Sveučilišta Monash (Australija)

Arit Udoh, voditelj FIP Centra za razvoj radne snage za napredni i specijalistički razvoj i Fakultet medicinskih i stomatoloških znanosti, Sveučilište u Birminghamu, Birmingham (Ujedinjeno Kraljevstvo)

Desak Ketut Ernawati, voditelj FIP-ovog središta za razvoj radne snage za napredni i specijalistički razvoj i medicinski fakultet, Universitas Udayana, Denpasar (Indonezija)

Profesor Ian Bates, direktor FIP Centra za razvoj radne snage i Centra za suradnju UCL-FIP, University College London, Farmaceutska škola (Ujedinjeno Kraljevstvo)

Dr. Lina Bader, vodeća u FIP-u za transformaciju i razvoj radne snage (Nizozemska)

Gđa Sherly Meilianti, istraživačka analitičarka FIP-a, Program transformacije radne snage (Indonezija)

ISBN: 978-90-83092-81-2

Dizajn i izgled:

Međunarodna farmaceutska federacija

Preporučeni navod:

Međunarodna farmaceutska federacija (FIP). FIP-ov globalni okvir za napredni razvoj: Podrška napretku struke verzije 1. Haag: Međunarodna farmaceutska federacija; 2020.

Sadržaj

Priznanja	
54	5
Predgovor	
65	6
Izvršni sažetak	
76	7
1. dio Uvod i pozadina	
87	8
1.1	8
prakse	
87	
1.2	8
snage	
87	
.....	8
2. dio Razvoj Globalnog okvira za napredni razvoj FIP-a (GADF)	
1110	11
3. dio Značajke dizajna FIP-ovog Globalnog okvira za napredni razvoj (GADF)	
1312	13
3.1	13
GADF-a	
1312	
.....	13
3.2	13
GADF-a	
1312	
.....	13
3.3	13
napredovanja	
1312	
.....	13
4. dio Strategije za usvajanje i upotrebu GADF-a	
2019	20
4.1	20
provedbi	
2019	
.....	20
4.2	20
zemlji	
2019	
.....	20
4.3	29
iskustva	
2928	
.....	29
4.4	31
iskustva	

3130

.....31

5. dio Sljedeći koraci za VERZIJU GADF-a 1

3938 39

6. dio Sažetak i zaključci

4039 40

Priznanja

FIP želi zahvaliti sljedećim ljudima na doprinosu ovom dokumentu:

Fip GADF projektni tim

Catherine Duggan, glavna izvršna direktorica FIP-a (Nizozemska)

Kirsten Galbraith, voditeljica FIP Centra za razvoj radne snage za napredni i specijalistički razvoj i izvanredna profesorica, Farmaceutsko-farmaceutski fakultet Sveučilišta Monash (Australija)

Arit Udoh, voditelj FIP Centra za razvoj radne snage za napredni i specijalistički razvoj i Fakultet medicinskih i stomatoloških znanosti, Sveučilište u Birminghamu, Birmingham (Ujedinjeno Kraljevstvo)

Desak Ketut Ernawati, voditelj FIP-ovog središta za razvoj radne snage za napredni i specijalistički razvoj i medicinski fakultet, Universitas Udayana, Denpasar (Indonezija)

Ian Bates, direktor FIP Centra za razvoj radne snage i UCL-FIP centra za suradnju, University College London, Farmaceutska škola (Ujedinjeno Kraljevstvo)

Lina Bader, vodeća u FIP-u za transformaciju i razvoj radne snage (Nizozemska)

Sherly Meilianti, istraživačka analitičarka FIP-a, Program transformacije radne snage (Indonezija)

Interna referentna grupa FIP GADF-a

Claire Anderson, profesorica socijalne farmacije, Sveučilište u Nottinghamu (Ujedinjeno Kraljevstvo)

Naoko Arakawa, docent u Međunarodnoj farmaciji, Farmaceutska škola, Sveučilište u Nottinghamu (Ujedinjeno Kraljevstvo)

Parisa Aslani, profesorica medicine koristi optimizaciju, Farmaceutska škola Sveučilišta u Sydneyu (Australija)

Jill Boone, profesorica farmaceutske prakse i direktorica međuprofesionalnog obrazovanja na Farmaceutskom fakultetu James L. Winkle, Sveučilište u Cincinnatiju (Sjedinjene Američke Države)

Sa'idu Lawal Burji, zaduženi državni službenik Jigawe, Vijeće farmaceuta Nigerije (PCN) i Pododbor FIP YPG (Nigerija)

Maria Virginia Giolito, Centar za istraživanje raka u Lyonu i pododbor FIP YPG (Argentina)

Roy Himawan, nacionalni profesionalni službenik programa transformacije radne snage FIP-IAI (Indonezija)

Aya Jamal, predsjednica Međunarodne udruge studenata farmacije (Sudan)

Susan James, direktorica, Quality, Ontario College of Pharmacists (Kanada)

Hanane Kebali, studentica farmacije, Sveučilište Benboulaid i pododbor FIP YPG (Alžir)

Diala Koudmani, znanstvena suradnica, Suradni centar UCL-FIP (Sirija)

Zuzana Kusynová, voditeljica FIP-a za politiku, praksu i usklađenost (Nizozemska)

Renly Lim, stipendist Nacionalnog vijeća za zdravstvo i medicinska istraživanja (NHMRC) za ranu karijeru, Sveučilište Južne Australije i pododbor FIP YPG (Australija)

Arijana Meštrović, direktorica, Professional Affairs Pharmaexpert (Hrvatska)

Banan Mukhalalati, docent Odjela za kliničku farmaciju i praksu, Farmaceutski fakultet, Sveučilište Katar (Katar)

Saja A. Alnahr, docent socijalne i upravne ljekarne, Farmaceutski fakultet Sveučilišta Yarmouk (Jordan)

Giovanni Pauletti, znanstveni tajnik FIP-a (Sjedinjene Američke Države)

Ema Paulino, profesionalna tajnica FIP-a (Portugal)

Gonçalo Sousa Pinto, voditelj FIP-a za razvoj prakse, zagovaranje i upravljanje podacima (Nizozemska)

Toyin Tofade, dekan i profesor na Farmaceutskom fakultetu Sveučilišta Howard, (Sjedinjene Američke Države)

Arit Udoh, viši klinički ispit CRD / voditelj projekta, Visoka škola medicinskih i stomatoloških znanosti, Sveučilište u Birminghamu (Ujedinjeno Kraljevstvo)

Nilhan Uzman, voditelj FIP-a za obrazovnu politiku i provedbu (Nizozemska)

Prevoditeljja

Saja A. Ainahar (arapski); Pascal Mongane i Hanane Kebali (francuski); María Virginia Giolito i Patricia Klahn Acuña (španjolski); Roy Himawan i WTP Indonezijski tim (Indonezija); Filipa Costa (portugalski); You Zhuan & Xiao Yu (kineski)

Predgovor

Deklaracijom iz Astane iz 2018. ponovno je potvrđena globalna predanost primarnoj zdravstvenoj zaštiti (PHC) kao vitalnom mehanizmu za postizanje univerzalnog zdravstvenog osiguranja (UHC) do 2030. za sve po zemljama i državama širom svijeta. Međunarodna farmaceutska federacija (FIP) vodeća je predanost farmacije dostavi Deklaracije iz Astane osiguravajući da su ljekarnička i ljekarnička radna snaga ugrađena i pozicionirana kao sastavni dio isporuke kvalitetnog PHC-a. Vjerujemo da kvalitetan PHC treba ljekarnike, a naša uloga nikada nije bila jača.

Kao vitalna zdravstvena struka koja igra ključnu ulogu za zdravstvene sustave, nužno je razviti fleksibilnu, prilagodljivu i kompetentnu farmaceutsku radnu snagu kako bi se zadovoljile potrebe pacijenata i optimizirala složena farmaceutska skrb. Vizija FIP-a opisuje budućnost u kojoj napredni generalisti i specijalizirani farmaceuti imaju fleksibilnost prilagodbe novim potrebama pacijenata i zdravstvenog sustava, ključne za postizanje UHC-a. Jasni putovi za razvoj radne snage uz razvoj prakse i transformativnu znanost omogućit će se profesionalnim priznavanjem i akreditiranjem praktičara u dogledno vrijeme. Postoji jasna prilika za transnacionalnu suradnju i daljnje mogućnosti za transnacionalno prepoznavanje naprednih sposobnosti za ljekarničku radnu snagu. Stoga je važno razviti globalni alat za potporu pojedincima, institucijama i nacionalnim tijelima.

Kako bi se odgovorilo na te imperitive, FIP-ov globalni okvir za napredni razvoj (GADF) potvrđen je alat osmišljen kako bi podržao profesionalni razvoj i prepoznavanje ljekarničke radne snage svugdje. Primarni je cilj ovog okvira identificirati široka područja profesionalnog razvoja i napretka farmaceutske radne snage u strukturiranom razvoju pojedinačnih karijera. Ovaj je alat dizajniran za usvajanje i prilagodbu u bilo kojem farmaceutskom sektoru, području prakse ili području, za ljekarnike i farmaceutske znanstvenike. Kako bi podržao upotrebu GADF-a, ovaj priručnik sažima pokretače za unapređenje ljekarničke prakse, razvojni proces koji se poduzima na samom okviru, zajedno sa smjernicama o tome kako ga koristiti i kako se provodi širom svijeta.

Ovaj priručnik prati naš trenutni FIP program transformacije radne snage (WTP) koji smo razvili kako bismo podržali naše nacionalne organizacije i partnere članice u provedbi ovog GADF-a i unapređenju njihove ljekarničke radne snage. Ovo je izvješće izvedivo samo zbog kolektivne stručnosti, energije, truda i predanosti ključnih autora, urednika, recenzenata, volontera i ispitanika koji su pružili dokaze i podatke. U ime FIP-a, iskreno sam zahvalan svim tim skupinama. Bez njihove podrške ova publikacija ne bi bila moguća.



Katarina Duggan

Glavni izvršni direktor, FIP

Izvršni sažetak

1. Što je GADF?

- 1.1 Fip Global Advanced Development Framework (GADF) Verzija 1 je validirani alat namijenjen **podupiranju profesionalnog razvoja i prepoznavanja** ljekarničke radne snage svugdje. Okvir ima primarnu svrhu identificiranja širokih područja za profesionalni razvoj i napredovanje farmaceuta i farmaceutskih znanstvenika kako bi strukturirano razvili svoje karijere.
- 1.2 GADF se temelji na potpori koju pruža [FIP-ov globalni okvir za kompetencije \(GbCF\)](#). Trenutna politika radne snage FIP-a sugerira da se posebna pozornost posvećuje "karijerama na početku godine" (neposredno temeljno razdoblje nakon licenciranja od možda 1 do 2 godine). GbCF je dizajniran kao fokusirana struktura podrške za naše mlađe profesionalce. Naši trenutni dokazi upućuju na to da bi ljekarnici trebali započeti profesionalni razvojni angažman s GADF-om nakon ove rane, ali ključne temeljne faze karijere (vidi [FIP Development Goal 2](#)).
- 1.3 Trenutno GADF trenutno mapira **tri široke faze napredne prakse** u razvojnim kompetencijama usmjerenim na **stručnost u medicini, sposobnosti vođenja** (npr. kliničke aktivnosti povezane s lijekovima, timski rad itd.) , **upravljanje zdravstvenim i profesionalnim uslugama dostave i ljudima, osposobljavanje i mentorstvo te razvoj vještina vrednovanja i inovacija u pružanju zdravstvenih i profesionalnih usluga**. FIP vjeruje da su sve te sposobnosti uobičajene komponente zaokruženog, fleksibilnog, učinkovitog i naprednog farmaceuta praktičara, a povezane su i s farmaceutskim znanstvenicima.
- 1.4 Provedba GADF-a ne samo da podržava naše pojedinačne članove u napredovanju u karijeri, već je ključna za napredak u zajedničkom radu na ispunjavanju FIP-ove Globalne vizije farmaceutske

radne snage i obrazovanja i [ciljeva razvoja FIP-a](#), posebno FIP-a DG 4: Napredni i specijalizirani razvoj. Radi se o potpunom proširenju pružanja usluga, bilo za naše zajednice i pacijente ili za pružanje stručnosti u lijekovima našim narodima.

2. Kako se GADF može koristiti?

- 2.1 FIP je razvio GADF kako bi podržao svoje članove i dionike da napreduju i unaprjeđuju praksu povezanu s lijekovima na nacionalnoj i institucionalnoj razini. Pojedini praktičari i znanstvenici mogu ga koristiti za mapiranje i planiranje svog profesionalnog razvoja i razvoj portfelja osobnog razvoja i karijernog puta.
- 2.2 GADF je dizajniran tako da bude primjenjiv za sve mogućnosti karijere u našoj struci- farmaceute i farmaceutske znanstvenike. Za naše nacionalne organizacije i partnere članice GADF je osmišljen tako da se usvoji i prilagodi **bilo kojem farmaceutskom sektoru, području prakse ili području te ljekarnicima, farmaceutskim znanstvenicima i radnoj snazi za podršku** kako bi razvili svoju naprednu praksu i specijalizaciju te pomogli u napredovanju u karijeri. FIP može izravno podržati tijela za profesionalno vodstvo u ovom procesu usvajanja i prilagodbe, omogućujući vlasništvo na nacionalnoj razini, putem [FIP programa transformacije radne snage \(WTP\)](#). Provedba GADF-a izravan je doprinos nacionalnom napretku GU-ova 4, 5, 6, 7, 8, 9 i 11.
- 2.3 Tim se okvirom nadopunjuje FIP GbCF za temeljnu ili ranu praksu u karijeri, koju naše organizacije članice već globalno provode u sklopu uvođenja FIP WTP-a. GADF će povećati mogućnosti za transnacionalnu suradnju i poboljšati mogućnosti učenja među zemljama, izravno povezujući se sa strateškim planom FIP-a i prioritetima naših članova.

Part 1 Uvod i pozadina

1.1 Ulaganje u razvoj napredne prakse

Globalna zdravstvena radna snaga temelj je snažnih i održivih zdravstvenih sustava koji mogu pružiti kvalitetne zdravstvene usluge za bolje zdravstvene ishode (1). Ulaganje u kapacitet, kompetenciju i sposobnost zdravstvenih radnika ključno je za postizanje univerzalnog zdravstvenog osiguranja (UHC) i ciljeva održivog razvoja Ujedinjenih naroda (UN) (SDG) (2). Komisija UN-a na visokoj razini za zapošljavanje u zdravstvu i gospodarski rast, Globalna strategija Svjetske zdravstvene organizacije (WHO) za ljudske resurse za zdravlje i "Rad za zdravlje: petogodišnji akcijski plan za zapošljavanje u zdravstvu i uključiv gospodarski rast (2017. – 2021.)" pozivaju na nedvosmislenu potrebu za ulaganjem u globalnu zdravstvenu radnu snagu (3-5).

Na organizaciju zdravstvenih sustava, demografske i prioritetne promjene utječu rastuće i starenje stanovništva, pomaci u bolestima i epidemiološkim profilima kod pacijenata te znanstveni napredak u tehnologiji i lijekovima. Stoga se od sustava i zdravstvenih radnika zahtijeva da reagiraju na te promjene i mogu odgovoriti na složene nacionalne zdravstvene i pacijentske potrebe koje zahtijevaju napredna i specijalistička znanja i vještine. Jedan od ključnih ciljeva Globalne strategije SZO-a opisuje imperativ "optimizacije uspješnosti, kvalitete i učinka zdravstvene radne snage putem politika utemeljenih na dokazima o ljudskim resursima za zdravlje" (3). Komisija UN-a također poziva na ulaganje u cjeloživotno učenje kako bi zdravstveni radnici "mogli raditi u punom potencijalu" (4). U novijoj Deklaraciji iz Astane (6) SZO-a također je naglašena važnost usluga primarne zdravstvene zaštite u zemlji kako bi se pomoglo u postizanju zdravlja za sve. Postizanje tih ciljeva ovisi o ponovnom konfiguriranju radne snage kako bi se osiguralo da oni rade u okviru potpunih i proširenih područja primjene svoje prakse.

Kao stručnjaci za lijekove, ljekarnici imaju ključnu ulogu u optimizaciji sigurne i učinkovite uporabe lijekova - što je preduvjet za postizanje UHC-a i održivog razvoja 3 kako bi se "Osigurao zdrav život

i promicala dobrobit za sve u svim dobnim skupinama"(2). Posljednjih desetljeća svjedoci su širenja uloga ljekarnika od toga da su prvenstveno spojleri usmjereni na proizvode do toga da postanu kompetentni i sposobni praktičari usmjereni na pacijente koji pružaju stručne usluge povezane s lijekovima i njihovom uporabom. S obzirom na to i sve veće dokaze koji podupiru izravne učinke ljekarnika na poboljšane ishode pacijenata (7) sve je veći pomak prema profesionalnom priznavanju napretka u radu, akreditiranju i osiguranoj kvaliteti specijalizacije ljekarnika. Prepoznato je da su sposobnosti "naprednih" ljekarnika da pružaju poboljšanu skrb o pacijentima i donose kliničke odluke na višim razinama od sposobnosti ljekarnika na početnoj razini (8, 9).

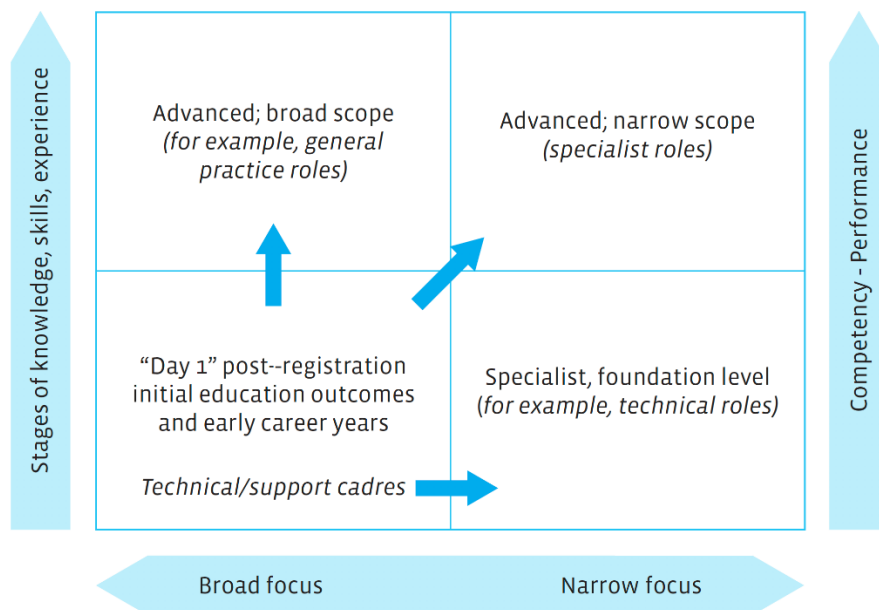
Razvojem poboljšanog opsega prakse napretkom, koji je često popraćen (ali ne uvijek) usmjerenom specijalizacijom, stoga će se potencijalno proširiti pristup javnosti optimiziranim zdravstvenim uslugama povezanim s lijekovima. U Deklaraciji SZO-a iz Astane iz 2018. naglašena je važnost usluga primarne zdravstvene zaštite u postizanju "Zdravlja za sve", a uloga ljekarnika u ovoj misiji nikada nije bila jača (10). Strukturiranje napretka ljekarničke prakse nužno je razviti fleksibilnu, prilagodljivu i kompetentnu globalnu radnu snagu kako bi se odgovorilo na izazov optimizacije složene farmaceutske skrbi za pacijente. Jasni putovi karijere za razvoj radne snage, zajedno s profesionalnim priznanjem praktičara, postaju prioritet.

1.2 Globalni dokazi i transformacija nacionalne radne snage

Dva nedavna i značajna dostignuća u obrazovanju i radnoj snazi u ljekarnama doprinose našem razumijevanju razvoja politike radne snage. Međunarodna farmaceutska federacija (FIP) objavila je 2015. globalno izvješće o naprednoj praksi i specijalizaciji u farmaciji (11). Ovo je izvješće bilo prvo koje je pružilo osnovu za globalne trendove kako bi se službeno prepoznao napredak

prakse, uključujući elemente specijalizacije i stručnog priznavanja (11). U ovom su izvješću izneseni sažeci iz 48 zemalja i područja, čime je potvrđeno da postoje globalne razlike u sustavima za razvoj napredne prakse i specijalizacije (12, 13). Ta je varijanca uključivala terminologiju i definicije napredne prakse i specijalizacije (vidi Slika 1.), razvojne okvire za unapređenje prakse i specijalizacije, mehanizme profesionalnog priznavanja i percipirane koristi u svim zemljama (11). Osim toga, dokazi iz sedamnaest detaljnih studija slučaja za pojedine zemlje informirali su Naše razumijevanje o učinku nacionalnih okvira na razvoj i specijalizaciju napredne prakse (11, 12).

FIP koristi konsenzusnu definiciju "**Napredne prakse**" koja znači fazu farmaceutske prakse koja je značajno poboljšana u usporedbi s početnom praksom pri registraciji. Ova faza poboljšane prakse može podlijegati recenziranim postupcima stručnog priznavanja stručnosti i sposobnosti praktičara; to bi se neizbježno temeljilo na kontinuiranom obrazovanju, osposobljavanju i iskustvenom razvoju praktičara, na primjer, vidjeti (14). Područje "**Stručne stručne prakse**" odnosi se na određeno područje ili predmet u kojem pojedinac smatra da je stekao znanja, vještine i iskustva koja treba priznati kao stručnjak. Stručna stručna praksa može biti širokog ili uskog opsega; ako je područje primjene usko, može se nazvati i područjem specijalne prakse (15).



Slika 1: Iz "Napredna praksa i specijalizacija u farmaciji (11)

Nakon izvješća iz 2015. u okviru okvirnog mehanizma za fip naknadno je utvrđen plan (16) za olakšavanje preobrazbe farmaceutske obrazovanja i radne snage pružanjem odgovarajućih strateških alata za potporu i razvoj obrazovne i farmaceutske radne snage na nacionalnoj razini. Jedan od tih ishoda bili su ciljevi razvoja farmaceutske radne snage (PWDG), sustavni okvir s globalnim pristankom za potporu i poticanje transformacije radne snage na razini zemlje na temelju procjena potreba (17).

FIP je 2020. pokrenuo razvojne ciljeve FIP-a (GUP-ovi FIP-a). GU-ovi FIP-a glavna su inicijativa za farmaciju i nadovezuju se na PWDG-ove kako bi razvili ciljeve koji ne samo da potiču transformaciju radne snage i obrazovanja, već i prakse i znanosti. GU-ovi FIP-a usklađeni su s misijom FIP-a da podrži globalno zdravlje omogućavajući napredak farmaceutske prakse, znanosti i obrazovanja. Skup razvojnih ciljeva "Jedan FIP" omogućuje nam da identificiramo sličnosti u svim područjima FIP-a, kao i neke jedinstvene

atribute u svakom području. Smatramo da je nužno spojiti znanost, praksu i radnu snagu i obrazovanje u jedan transformativni okvir za naše članove i širu struku kako bismo jasno iznijeli ciljeve razvoja za sljedeće desetljeće.

Zajedno s postojećim ciljevima za radnu snagu i obrazovanje, razvijeni su novi ciljevi za praksu i znanost, koji čine temeljne elemente GUP-ova. Svaki od 21 GU-a u okviru FPP-a obuhvaća ključne elemente radne snage, prakse i znanosti. Postojećih 13 opisa i mehanizama PWDG-a i dalje su temelj elemenata radne snage iz razvojnih ciljeva FIP-a 1-13.

FIP Razvojni cilj 4 "Napredni i specijalistički stručni razvoj" i FIP Razvojni cilj 5 "Razvoj kompetencija" sada uključuju izvorni PWDG kao radnu snagu element zajedno s novim elementima za radnu snagu i znanost. U elementima navedeni su pokazatelji napretka, na temelju dokaza iz Izvješća za 2015. FIP dokazi iz oba skupa podataka jasno pokazuju pozitivnu korelaciju između razine napredne prakse i razvoja specijalizacije i postojanja okvira za profesionalno priznavanje.

Transformacija globalne farmaceutske radne snage kako bi se zadovoljila primarna zdravstvena zaštita i program univerzalnog zdravstvenog osiguranja (UHC) zahtijeva budućnost u kojoj napredni generalistički i specijalizirani farmaceuti imaju fleksibilnost i sposobnost prilagodbe novim potrebama pacijenata i zdravstvenog sustava koje su ključne za postizanje UHC-a. Farmaceutska radna snaga glavna je pristupna točka primarne zdravstvene zaštite za osobe s akutnim i dugoročnim stanjima uz preventivne i javnozdravstvene usluge. Da ljekarnici rade na priznatim razinama napretka poboljšat će i zaštititi sigurnost pacijenata te učinkovitije upravljati složenosti u mnogim područjima stručne prakse. Osim toga, profesionalno prepoznavanje napredne prakse poboljšava prihvaćanje od strane drugih kolega u kliničkom timu; to uključuje i druga područja prakse kao što su istraživanje, obrazovanje ili upravljanje zdravstvenom skrbi. Farmaceutska radna snaga treba visoko kompetentne specijalizirane ljekarnike, ali u globalnom kontekstu hitno nam je potreban stručni kadar generalističkih ljekarnika, s naprednim sposobnostima za podršku širokom rasponu dugoročnog i akutnog upravljanja bolestima vođenim lijekovima. "Napredni generalist" ključni je cilj radne snage kako bi se omogućilo univerzalno zdravstveno osiguranje za potrebe primarne zdravstvene zaštite.

FIP se obvezao olakšati globalnu provedbu GU-ova FIP-a, uključujući GU 4. FIP-a pružanjem Globalnog okvira za napredni razvoj (GADF) kao razvojnog alata.

FIP je 2012. uveo FIP-ov globalni okvir za kompetencije (GbCF) (18). Taj je okvir sugerirao da, iako postoje neke varijacije u ljekarničkoj praksi za pojedine zemlje, postoji niz kompetencija koje su globalno primjenjive za razvoj temeljne prakse. Od svog uvođenja neke ga zemlje koriste za razvoj svog temeljnog okvira (19-21). Na sličan način, neke su zemlje opisale razvoj svog naprednog okvira kompetencija procesom usvajanja i prilagodbe okvira iz druge zemlje. Nedavna kontrolirana crossover studija pokazala je transnacionalnu usporedivost dvaju nacionalnih okvira naprednih kompetencija (22). Stoga postoji jasna prilika za transnacionalnu suradnju u razvoju okvira.

Nadovezujući se na Globalni okvir za kompetencije (GbCF), FIP prepoznaje važnost razvoja globalno primjenjivog okvira za napredni razvoj s ciljem izrade alata za mapiranje i razvoj za unapređenje farmaceutske struke. Budući da se temelji na ishodima obrazovanja i osposobljavanja, ovaj će okvir imati interes i primjenjivost za čelnike, nacionalne organizacije, nastavnike, regulatore i praktičare koji rade na globalnom napretku ljekarničke prakse. To će imati važne primjene za poticanje transnacionalne suradnje i poboljšanje svih aspekata našeg profesionalnog opsega prakse u svim sektorima i okruženjima.

Part 2 Razvoj globalnog okvira za napredni razvoj FIP-a (GADF)

Razvojni proces verzije 1 GADF-a može se objasniti u sljedećim fazama (vidi Slika 2).

1. faza: Prilagodba okvira na razini naprednog do konzultanta (ACLF)

Izvorni okvir koji se koristi kao platforma za Globalni okvir za napredni razvoj (GADF) je Okvir na razini naprednih i konzultanta (ACLF), koji je razvila Skupina za razvoj i evaluaciju kompetencija sa sjedištem u Ujedinjenoj Kraljevini (CoDEG). ACLF je u početku razvijen za ljekarnike koji rade u kliničkim službama (23), a nakon početnih ispitivanja kontekstualno je revidiran kako bi se mapirali svi sektori i opsegi prakse. Osmišljen je kao okvir za profesionalni razvoj za praktičare koji rade na složenijim ili naprednijim razinama prakse u svim područjima prakse; u više je navrata testirana i validirana – i evoluirana – u različitim specijalitetima farmacije, u različitim sektorima i razinama prakse (24-29).

Razvoj samog ACLF-a proveden je mješovitom metodologijom utemeljene kvalitativne analize, delfijskih pristupa za izgradnju konsenzusa, kontrolirane metodologije ispitivanja i statističkih primjena kao što su multiple cili odgovor nalizu (MCA) (30). Područja razvojnih kompetencija (stručna praksa, suradnički rad, vođenje i upravljanje, obrazovne i evaluacijske kompetencije) naknadno su i na sličan način druga zanimanja identificirana kao temeljna i bitna područja za razvoj prakse. ACLF ima povijest usvajanja i prilagodbe drugih zemalja za razvoj lokalno nacionalnih validiranih okvira (29.-22.). Postoji trenutačna aktivnost prilagodbe u zemljama koje ne govore engleski jezik, na primjer Indoneziji i Jordanu, kako bi se razvila i testirala generaličnost i valjanost izvan izvornog kulturnog konteksta okvira.

Faza 2: Potvrđivanje usvajanjem zemlje

U razdoblju od 2018. do 2019. izvorni ACLF prvotno je izmijenjen u okviru priprema za nacionalno istraživanje u Indoneziji (vidi odjeljak 4.2.2.2.) u okviru nacionalnog postupka donošenja i prilagodbe. Formalizirane povratne informacije o kontekstu, jeziku i terminologiji rezultirale su nacrtom GADF-a

koji je naknadno potvrđen anketom registriranih ljekarnika u Indoneziji. Zaprimito je više od 6.000 odgovora u vezi s upotrebljivošću, relevantnošću i generalizabilnošću nacрта GADF-a. Integracija validacijskih odgovora rezultirala je indonezijskom verzijom koja je naknadno mapirana u osnovu verzije 1 GADF-a. Ciljana jordanska prilagodba, koristeći se sličnom metodologijom, planirana je za 2020.

Vidjeti 4. dio ovog Priručnika za iskustva zemalja o usvajanju i prilagodbi GADF-a.

Faza 3: Stručni angažman s internom referentnom skupinom FIP-a

Kako bi se pripremio dokument o pokretanju verzije Zero Globalnog okvira za napredni razvoj (GADF), proveden je proces angažmana sa stručnjacima iz svih članica FIP-a. Ti su članovi činili Internu referentnu skupinu FIP GADF-a (IRG) (vidjeti potvrde za dodatne pojedinosti). Nakon paketa komunikacija i webinarima, objavljen je internetski upitnik za povratne informacije kako bi se dobio skup za pregled međukulturnih podataka. Daljnja iteracija, koja uključuje povratne informacije iz ovog savjetovanja, rezultirala je proizvodnjom verzije nula GADF-a za širi angažman članova u Abu Dhabiju u rujnu 2019.

4. faza: Vanjski angažman s dionicima ljekarni

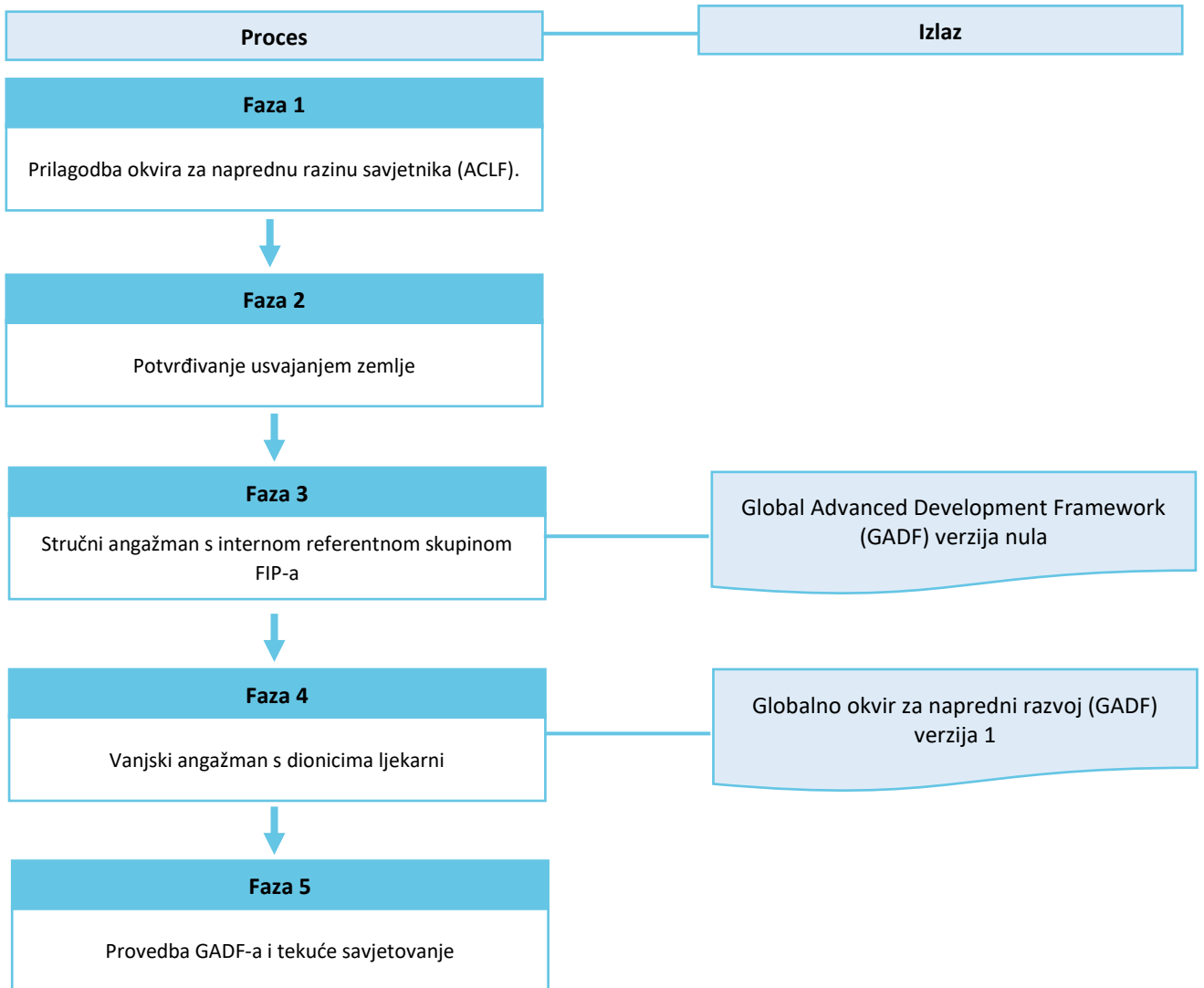
Pokretanje gadf verzije nula krajem 2019. popraćeno je istodobnim pokretanjem kontinuiranog internetskog istraživanja povratnih informacija za sudjelovanje vanjskih dionika kako bi se ocijenila kontinuirana relevantnost i valjanost alata. Povratne informacije i komentari iz ankete pregledani su i uključeni u verziju 1. Tim su angažmanom dostavljeni dodatni podaci o potvrđivanju tog okvira i kako bi se osiguralo da zadovoljava opće potrebe kao alat za mapiranje i razvoj.

Faza 5.: Provedba GADF-a i tekuće savjetovanje

Nakon završetka angažmana vanjskih dionika (4. faza) te preispitivanja i uključivanja primljenih povratnih informacija, u kombinaciji s usmjerenom validacijom na razini zemlje (iz Indonezije i Jordana), pokrenut je

GADF protiverziona 1. To ne isključuje upotrebu verzije nula; GADF - bez obzira na verziju - uvijek je dostupan za usvajanje i prilagodbu specifičnim potrebama zemlje - obratite se FIP timu ako želite imati razvijen ciljani projekt za provedbu ovog okvira.

GADF verzija 1 imat će dostupne prijevode u nekoliko languages. Pnajm obratite se FIP timu ako imate posebne zahtjeve za prijevodom.



Slika 2: Razvoj VERZIJE 1 GADF-a

Part 3 Značajke dizajna fip globalnog okvira za napredni razvoj (GADF)

3.1 Načela GADF-a

GADF je namijenjen da bude relevantan i primjenjiv u širokom rasponu mogućnosti karijere koje su dostupne u ljekarničkoj struci. Obrazovni dizajn usmjeren je na podršku individualnom profesionalnom razvoju portfelja i trebao bi biti izravno povezan s razvojem osobne karijere. GADF ima primarnu svrhu podupiranja strukturiranog razvoja karijere i stoga se temelji na kontekstu razvojnog napretka, omogućavajući utvrđivanje područja za profesionalni rast i razvoj te podupirući razvoj stručnog portfelja dokaza za ljekarničke djelatnike.

Budući da je GADF osmišljen tako da je općenito primjenjiv, njime se ne definiraju opisi radnih mjesta ili poseban opseg prakse; generički i strukturno podržava kontinuirani profesionalni razvoj ljekarničkih praktičara duž bilo koje odabrane putanje karijere. Literatura podupire načelo da bi napredak stručnih kompetencija u razvoju zdravstvene zaštite trebao uključivati one kompetencije povezane s vodstvom, upravljanje drugima, obrazovanje i mentoriranje drugih te podupiranje evaluacije i inovacija u pružanju zdravstvenih usluga.

3.2 Klasteri i kompetencije GADF-a

Trenutno je u GADF uključeno 6 klastera razvojnih kompetencija. Šest klastera su:

1. Stručna stručna praksa
2. Rad s drugima
3. Vodstvo
4. Menadžment
5. Obrazovanje, osposobljavanje i razvoj
6. Istraživanje i evaluacija

Prvi klaster, "Stručna stručna stručna praksa" prilagodljiv je svim sektorima i specijalitetima. Kao što je ranije definirano, "Stručna stručna praksa" odnosi se na određeno područje ili predmet u kojem pojedinac osjeća da je stekao znanja, vještine i iskustva koja treba priznati kao stručnjak. Stručna stručna praksa može biti širokog ili uskog opsega; ako je područje primjene usko, može se nazvati i područjem specijalne prakse (15). Pojam nije samo za ljekarničku radnu snagu koja pruža usluge izravne skrbi za pacijente, već i za ljekarničku radnu snagu koja radi u drugim područjima prakse (npr. razvoj lijekova, regulatorno itd.). "Stručnu praksu" treba definirati i oblikovati praktičar, u kontekstu posla i karijere pojedinca. Klaster stručne prakse odražava ovo načelo dizajna i oblikovan je tako da omogućuje naprednom praktičaru da samostalno definira svoje područje stručnosti u medicini.

Preostalih pet klastera su generička područja koja su primjenjiva i neovisna o sektoru prakse ili fokusu. Postoje 34 kompetencije smještene u 6 klastera. Svaka kompetencija ima tri definirane faze napredovanja koje će omogućiti kontinuum razvoja i napredovanja praktičara.

3.3 Faze dvancementa

Tri definirane faze napredovanja su "Napredna faza 1"; "Napredna faza 2"; i "Napredna faza 3". "**Advance Stage 1**" opisuje praktičara koji ima dobre rezultate i u ranoj je fazi napredovanja. "**Napredna faza 2**" opisuje praktičara koji je stručnjak u njihovom području prakse. Sposobni su upravljati složenim situacijama i prepoznati su kao lideri lokalno/regionalno. "**Napredna faza 3**" opisuje praktičara koji je prepoznat kao lider u području stručnosti (na nacionalnoj razini, a često i na međunarodnoj razini).

VERZIJA GADF-a 1 prikazana je u tablici 1. u nastavku.

Tmože 1: FIP-ov globalni okvir za napredni razvoj (GADF) verzija 1

Klasteri i kompetencije	Napredna faza 1	Napredna faza 2	Napredna faza 3
1. Stručna stručna praksa poboljšava standarde farmaceutske skrbi			
1.1. Stručne vještine i znanja	Pokazuje opće farmaceutske vještine i znanja u temeljnim područjima. Planira, upravlja, prati, savjetuje i preispituje programe u osnovnim područjima.	Pokazuje dubinske farmaceutske vještine i znanje u definiranim područjima. Planira, upravlja, prati, savjetuje i pregledava detaljne/složene programe u definiranom području prakse.	Napredak u detaljnim/složenim programima u definiranom području prakse.
1.2. Razvoj stručnog znanja, uključujući odgovornost i odgovornost	Pokazuje odgovornost u pružanju stručne stručnosti i izravnoj isporuci usluga	Pokazuje odgovornost u pružanju profesionalnih usluga i stručnosti putem tima ili izravno skupinama pacijenata / klijenata / korisnika.	Pokazuje odgovornost u pružanju stručnog znanja na definiranoj višoj razini (na primjer na nacionalnoj, regionalnoj, međunarodnoj ili strateškoj razini).
1.3. Obrazloženje i prosuđivanje uključujući: analitičke vještine, prosudbene vještine, vještine usmenog prevođenja, vještine rješavanja problema, Procjena opcija	Pokazuje sposobnost korištenja vještina u nizu rutinskih situacija koje zahtijevaju analizu ili usporedbu niza opcija. Prepoznaje prioritete pri rješavanju problema i utvrđuje odstupanja od uobičajenog uzorka.	Pokazuje sposobnost korištenja vještina za donošenje odluka u složenim situacijama u kojima postoji nekoliko čimbenika koji zahtijevaju analizu, tumačenje i usporedbu. Pokazuje sposobnost holističkog sagledavanja situacija.	Pokazuje sposobnost korištenja vještina za upravljanje teškim i dinamičnim situacijama. Pokazuje sposobnost donošenja odluka u nedostatku ustaljene prakse, protokola, dokaza ili podataka ili kada postoje proturječni dokazi ili podaci.
1.4. Profesionalna autonomija	Može slijediti pravne, etičke, profesionalne i organizacijske politike/postupke i kodekse ponašanja.	Prema potrebi može poduzeti mjere na temelju vlastitog tumačenja širokih profesionalnih politika/postupaka.	Može tumačiti relevantnu politiku i strategiju kako bi se utvrdili ciljevi i standardi za druge unutar definiranih područja.

Klasteri i kompetencije	Napredna faza 1	Napredna faza 2	Napredna faza 3
2. Rad s drugima U stanju je komunicirati, uspostaviti i održavati profesionalno vođene radne odnose i steći suradnju drugih			
2.1. Sposobnost uključivanja komunikacije: uvjeriti, motivirati, pregovarati, suosjećati, pružiti sigurnost, slušati, utjecati i osnažiti (uključuje vještine umrežavanja i vještine prezentacije)	Pokazuje korištenje odgovarajuće komunikacije za stjecanje suradnje relevantnih dionika (uključujući pacijente, kolege i druga zanimanja). Pokazuje sposobnost komuniciranja tamo gdje je sadržaj rasprave izričito definiran.	Pokazuje korištenje odgovarajuće odabranih komunikacijskih vještina za stjecanje suradnje malih skupina relevantnih dionika unutar organizacije. Pokazuje sposobnost komuniciranja tamo gdje se sadržaj rasprave temelji na stručnom mišljenju.	Pokazuje sposobnost predavljanja složenih, osjetljivih ili spornih informacija velikim skupinama relevantnih dionika. Pokazuje sposobnost komuniciranja u neprijateljskoj, antagonističkoj ili vrlo emotivnoj atmosferi.
2.2. Timski rad i savjetovanje	Pokazuje sposobnost rada kao član tima. Prepoznaje osobna ograničenja i odnosi se na prikladnije kolege.	Pokazuje sposobnost rada kao priznati član multidisciplinarnog tima. Prihvaća stručne savjete kroz savjetovanje unutar organizacije.	Radi preko granica za izgradnju odnosa i razmjenu informacija, planova i resursa. Traži se kao vođa mišljenja unutar organizacije i u vanjskom okruženju.

Klasteri i kompetencije	Napredna faza 1	Napredna faza 2	Napredna faza 3
3. Vodstvo nadahnjuje pojedince i timove na postizanje visokih standarda performansi i osobnog razvoja			
3.1. Strateški kontekst	Pokazuje razumijevanje potreba dionika. Praksa odražava relevantnu lokalnu, nacionalnu, regionalnu ili globalnu politiku.	Pokazuje sposobnost uključivanja relevantne lokalne, nacionalne, regionalne ili globalne politike kako bi utjecala na lokalnu strategiju.	Pokazuje aktivno sudjelovanje u stvaranju relevantnih lokalnih, nacionalnih, regionalnih ili globalnih politika politike.
3.2. Upravljanje (standardi, kvaliteta i odgovornost)	Pokazuje razumijevanje uloge ljekarni u upravljanju, a ljekarnici to mogu na odgovarajući način provesti na radnom mjestu.	Utječe na planiranje ili razvoj procesa upravljanja, za tim i / ili pružanje usluga.	Oblikuje i doprinosi planiranju ili razvoju procesa upravljanja na višoj razini.
3.3. Vizija	Pokazuje razumijevanje vizije organizacije i doprinosi njoj.	Stvara viziju budućnosti i pretvara je u jasne smjerove za druge.	Uvjerava druge da podijele viziju na višoj razini.
3.4. Inovacije	Pokazuje sposobnost poboljšanja kvalitete unutar ograničenja usluge.	Prepoznaje i provodi inovacije iz vanjskog okruženja.	Preuzima vodstvo kako bi osigurao da inovacije proizvode dokazano poboljšanje u pružanju usluga.
3.5. Razvoj usluga	Preispituje prošlogodišnji napredak i razvija jasne planove za postizanje rezultata u okviru prioriteta koje su odredili drugi.	Razvija jasno razumijevanje prioriteta i formulira praktične kratkoročne planove u skladu sa strategijom radnog mjesta.	Povezuje ciljeve i djelovanja sa strateškim ciljevima organizacije i struke.
3.6. Motivacijski	Pokazuje sposobnost motiviranja sebe za postizanje ciljeva.	Pokazuje sposobnost motiviranja pojedinaca i / ili tima.	Pokazuje sposobnost motiviranja pojedinaca i / ili timova na višoj razini.

Klasteri i kompetencije	Napredna faza 1	Napredna faza 2	Napredna faza 3
4. Upravljanje pravodobno organizira i ostvaruje ciljeve usluga			
4.1. Odgovaranje i prilagodba nacionalnim potrebama	Pokazuje razumijevanje implikacija nacionalnih prioriteta za tim i/ili organizaciju.	Oblikuje odgovor tima i/ili organizacije na nacionalne prioritete.	Odgovoran za izravnu provedbu nacionalnih prioriteta na višoj razini.
4.2. Korištenje resursa	Pokazuje razumijevanje procesa učinkovitog korištenja resursa.	Pokazuje sposobnost učinkovitog upravljanja resursima.	Pokazuje sposobnost rekonfiguracije korištenja dostupnih resursa.
4.3. Standardi prakse	Pokazuje razumijevanje relevantnih standarda prakse i u skladu s njima.	Razvija i prati standarde prakse na razini tima.	Razvija i prati standarde prakse na višoj razini.
4.4. Upravljanje rizikom	Pokazuje sposobnost prepoznavanja i rješavanja problema upravljanja rizicima u skladu s politikom / protokolom.	Razvija politike/protokole za upravljanje rizicima za tim i/ili organizaciju, uključujući utvrđivanje i rješavanje novih problema upravljanja rizicima.	Razvija politike/postupke upravljanja rizicima na višoj razini, uključujući utvrđivanje i rješavanje novih pitanja upravljanja rizicima.
4.5. Upravljanje učinkom	Slijedi profesionalne i organizacijske politike/postupke koji se odnose na upravljanje učinkom. Na odgovarajući način upućuje na kolege za smjernice.	Doprinosi upravljanju performansama za tim.	Doprinosi upravljanju učinkom na višoj razini.
4.6. Upravljanje projektima	Pokazuje razumijevanje načela upravljanja projektima.	Pokazuje sposobnost uspješnog upravljanja projektom na razini tima i/ili organizacije.	Pokazuje sposobnost uspješnog upravljanja projektom na višoj razini.
4.7. Upravljanje promjenama	Pokazuje razumijevanje načela upravljanja promjenama.	Pokazuje sposobnost upravljanja procesom promjene za tim i/ili organizaciju.	Pokazuje sposobnost promicanja, pokretanja i/ili vođenja procesa promjene na višoj razini.
4.8. Strateško planiranje	Pokazuje sposobnost planiranja i ostvarivanja željenih ishoda u skladu s predloženom strategijom.	Pokazuje sposobnost planiranja i ostvarivanja željenih ishoda, uz prilagodbu planiranja i strategije na temelju promjena u unutarnjem i vanjskom okruženju.	Pokazuje dugoročno strateško planiranje i razumijevanje promjena organizacijske politike u vanjskom okruženju na razini cijelog sektora.
4.9. Rad preko granica (profesija/sektor/područje)	Pokazuje sposobnost proširenja granica pružanja usluga unutar tima.	Pokazuje sposobnost proširenja granica pružanja usluge na više od jednog tima.	Pokazuje vrijednost proširenja pružanja usluga preko granica u vanjskom okruženju.

Klasteri i kompetencije	Napredna faza 1	Napredna faza 2	Napredna faza 3
5. Obrazovanje, osposobljavanje i razvoj			
Podržava obrazovanje, obuku i razvoj sebe i drugih. Promiče kulturu učenja unutar organizacije			
5.1. Uzor	Razumije i pokazuje karakteristike uzora članovima u timu i/ili organizaciji.	Pokazuje karakteristike učinkovitog uzora na višoj razini.	U stanju je razviti učinkovito ponašanje uzora kod drugih.
5.2. Mentorstvo	Pokazuje razumijevanje procesa mentorstva.	Pokazuje sposobnost učinkovitog mentoriranja drugih unutar tima i /ili organizacije.	Pokazuje sposobnost učinkovitog mentoriranja izvan tima i /ili organizacije.
5.3. Provođenje obrazovanja i osposobljavanja	Pokazuje sposobnost učinkovitog izvođenja nastave i povratnih informacija u skladu s planom učenja uz nadzor iskusnijeg kolege.	Pokazuje sposobnost vrednovanja uspješnosti učenja i potreba za učenjem drugih. Pokazuje sposobnost planiranja niza učinkovitih iskustava učenja za druge.	Pokazuje sposobnost dizajniranja i upravljanja tijekom studija, uz odgovarajuću uporabu metoda poučavanja, učenja i učenja.
5.4. Profesionalni razvoj	Pokazuje samorazvoj kroz aktivnost profesionalnog razvoja.	Olakšava profesionalni razvoj drugih.	Oblikuje i doprinosi strategiji profesionalnog razvoja.
5.5. Povezuje praksu i obrazovanje	Sudjeluje u pružanju didaktičkog/iskustvenog obrazovanja i osposobljavanja.	Sudjeluje u strukturiranom ili formalnom didaktičkom/iskustvenom obrazovanju i osposobljavanju.	Oblikuje ili je odgovoran za stvaranje ili razvoj visokoškolskih kvalifikacija.
5.6. Obrazovna politika	Pokazuje razumijevanje trenutnih obrazovnih politika relevantnih za razvoj radne snage.	Pokazuje sposobnost tumačenja nacionalne politike kako bi se osmislili strateški pristupi planiranju i razvoju obrazovanja lokalne radne snage.	Oblikuje i doprinosi nacionalnoj politici planiranja i razvoja obrazovanja i radne snage.

Klasteri i kompetencije	Napredna faza 1	Napredna faza 2	Napredna faza 3
6. Istraživanje i evaluacija			
Koriste istraživanja za pružanje učinkovite prakse. Identificira i provodi istraživanja kako bi informirao praksu			
6.1. Krićka procjena	Pokazuje sposobnost kritiće procjene i pregleda dokaza.	Pokazuje primjenu vještina kritićkog vrednovanja.	Priznat je kao recenzent koji provodi kritiće aktivnosti evaluacije.
6.2. Identificira praznine u bazi dokaza	Pokazuje sposobnost utvrđivanja gdje postoji praznina u bazi dokaza kako bi se poduprla praksa.	Pokazuje sposobnost formuliranja odgovarajućih i rigoroznih istraživaćkih pitanja.	Pokazuje sposobnost osmišljavanja uspješne strategije za rješavanje istraživaćkih pitanja.
6.3. Razvija i ocjenjuje istraživaće protokole	Pokazuje sposobnost opisivanja temeljnih znaćki istraživaćkih protokola.	Pokazuje sposobnost dizajniranja rigoroznog protokola za rješavanje prethodno formuliranih istraživaćkih pitanja.	Pokazuje aktivno sudjelovanje u kritićkom pregledu istraživaćkih protokola.
6.4. Stvara dokaze	Pokazuje sposobnost generiranja dokaza prikladnih za prezentaciju na lokalnoj razini.	Pokazuje sposobnost generiranja novih dokaza pogodnih za prezentaciju na istraživaćkom ili profesionalnom simpoziju.	Pokazuje autorstvo primarnih dokaza i ishoda u recenziranim medijima.
6.5. Primjenjuje istraživaće dokaze u radnoj praksi	Pokazuje sposobnost primjene istraživaćkih dokaza u vlastitu praksu.	Pokazuje sposobnost primjene istraživanja i prakse utemeljene na dokazima unutar tima i/ili organizacije.	Može koristiti istraživaće dokaze za oblikovanje politike/postupka na organizacijskoj i/ili lokalnoj, nacionalnoj, regionalnoj i međunarodnoj razini.
6.6. Nadzire druge koji provode istraživanja	Pokazuje razumijevanje načela upravljanja istraživanjem.	Može doprinijeti nadzoru istraživanja u suradnji s istraživaćkim stručnjacima.	Je nadzornik istraživaćkog projekta za studente poslijediplomskog studija.
6.7. Uspostavlja istraživaća partnerstva	Pokazuje sposobnost rada kao član istraživaćkog tima.	Pokazuje sposobnost rada s drugima preko profesionalnih granica za provođenje istraživaćkih projekata.	Pokazuje sposobnost pokazivanja vodstva unutar istraživaćkih timova u vezi s provođenjem istraživanja.

Part 4 Strategije za usvajanje i korištenje GADF-a

4.1 Smjernice o provedbi

GADF je alat čiji je cilj podržati farmaceutsku radnu snagu - u cijelom i bilo kojem sektoru / području - za razvoj napredne prakse i podršku napredovanju u karijeri. Alat se također može koristiti za pomoć zemljama u napretku napredne prakse na nacionalnoj razini razvojem nacionalnih okvira i potporom radnoj snazi. Nudi mogućnosti za transnacionalnu suradnju kako bi se poboljšale mogućnosti učenja među zemljama.

Za pojedine praktičare GADF pruža skup razvojnih kompetencija koje se mogu koristiti za vođenje i podršku vlastitom profesionalnom učenju i razvoju karijere. Praktičari identificiraju područja koja bi možda željeli razviti u svim klasterima kompetencija, stoga pomažući u oblikovanju plana osobnog razvoja kako bi unaprijedili svoju praksu.

Na nacionalnoj razini GADF se može koristiti kao osnova za sustav profesionalnog priznavanja za putokaz i označavanje postizanja napredne prakse putem vjerodostojnog, valjanog i nacionalno dosljednog postupka uzajamne procjene. Formalno priznavanje praktičara može pružiti jamstvo javnosti, ugrađujući povjerenje u ulogu ljekarnika u pružanju univerzalne zdravstvene zaštite (UHC).

Stvaranjem sustava profesionalnog priznavanja zemlje mogu sustavno razvijati snažne i strateške infrastrukture za obrazovanje i osposobljavanje za svoje stručnjake (33, 34).

Preporučuje se korištenje GADF-a na sinkron način s GbCF-om kako bi se osigurala strateški kontinuirana razvojna karta karijere. Rane praktičare treba voditi GbCF, a zatim GADF kako njihova praksa napreduje. Kompletan skup razvojnih okvira, zajedno s drugim mehanizmima FIP-a i razvojem politika, temelj je za program transformacije radne snage u okviru FIP-a.

4.2 Iskustva u zemlji

Postoje dvije kategorije zemalja opisanih u ovom odjeljku kako bi se kao primjeri pružio cijeli niz međuregionalnih iskustava. Prva kategorija namijenjena je zemljama koje su već usvojile, prilagodile i provode okvir, uključujući Australiju, Singapur i Ujedinjeno Kraljevstvo, a druga kategorija je za zemlje koje su u procesu razvoja svojih nacionalnih okvira, uključujući Indoneziju i Jordan.

4.2.1 Zemlje koje su usvojile, prilagodile i provele

Australija

Autori

Ian Coombes, direktor farmacije, Kraljevske brisbane i ženske bolnice; Savjetodavno tijelo za naprednu praksu predsjednika, Australija; **Kirsten Galbraith**, direktorica, iskustveni razvoj i diplomsko obrazovanje (EDGE), Sveučilište Monash, Australija

Pozadina usvajanja i prilagodbe

Ovaj rad nastao je u državi Queensland tijekom osnivanja Jedinice za sigurnu praksu lijekova (SMPU), koja je financirana kao rezultat Studije kvalitete u australskoj zdravstvenoj zaštiti (35). SMPU je imao razvojno oružje sustava i radne snage. Istodobno su se australski ministri zdravstva 2003. složili da bi svi pacijenti trebali imati farmaceutski pregled kao dio svoje skrbi, a postojao je i apetit da svi zdravstveni radnici razmotre potrebu za dokazivanjem kompetencije.

Također, u to vrijeme razvijalo se (i financiralo) niz određenih područja specijalne prakse poput zatajenja srca, hitnih, pedijatrijskih i ljekarnika za njegu raka. Niz specijaliziranih interesnih skupina diljem Australije, često s kontaktima u Ujedinjenom Kraljevstvu, počeo je razmatrati što bi bio koristan kurikulum, putokaz i razvojni okvir.

SMPU i CoDEG imali su već postojeći sporazum o upotrebi Okvira za opću razinu CODEG-a (GLF), a on je proširen, što je omogućilo donošenje Okvira za naprednu i konzultantsku razinu codeg-a (ACLF) (23, 27, 30).

Pregled razvojnog procesa

Na nacionalnoj razini, skupina koja predstavlja sva ljekarnička tijela u Australiji (Odbor za razvoj ljekarničkih stručnjaka) surađivala je na postizanju dogovora o naprednom okviru kompetencija koji je u početku bio odvojen od nacionalnih temeljnih kompetencija za ljekarnike. Ovaj Okvir za naprednu ljekarničku praksu (APPF) (36) opisao je generičke domene, uključujući vodstvo, upravljanje, obrazovanje, evaluaciju i istraživanje, suradnju i profesionalnu praksu, odražavajući domene u CoDEG ACLF-u. Iskustvo CoDEG ACLF-a u Queenslandu bilo je snažno privučeno tijekom ovog procesa.

APPF je označen kao agnostik za područje prakse, s individualizacijom u skladu s područjem specijalnosti. Društvo bolničkih farmaceuta Australija (SHPA) i Kliničko onkološko društvo Australije surađivali su s medicinskim kolegama na daljnjem razvoju CoDEG ACLF-a, a APPF u alate posebno usmjerene na područja specijalnosti kao što su palijativna skrb, informacije o lijekovima, zarazne bolesti i kritična skrb.

Implementacija okvira

Australsko vijeće za farmacije koristilo je APPF tijekom 2015. u pilot-postupku koji je uključivao evaluaciju podnesenih portfelja konteksta i izjava o učinku za svaku naprednu kompetenciju, popraćen popratnim dokazima. Obučeni ocjenjivači dali su povratne informacije kandidatima i dodijelili vjerodajnicu AdvPractPharm onim ljekarnicima koji su postigli fazu 3: Napredno. Procesom je upravljala savjetodavna skupina koja je uključivala predstavnika iz Ujedinjene Kraljevine, koji je imao iskustva s korištenjem sličnog okvira.

APPF je 2016. uključen u najnoviju verziju Nacionalnog okvira za standarde kompetencija za farmaceute u Australiji (14). Ovaj okvir sada jasno opisuje put povećanja performansi za svaku domenu i kompetencije, jer se farmaceuti razvijaju od studenta preko pripravnika do razine zaklade i naprednijeg praktičara.

U 2017. godini nova skupina "Napredna praksa" (37) preuzela je odgovornost za vjerodajnice naprednije prakse u Australiji, koristeći najnovije standarde kompetencija i revidirala napredne kompetencije, kao osnovu za evaluaciju.

Dok se postupak vjerodajnica nastavlja, nastavila se i upotreba okvira napredne prakse kao "kurikuluma ili putokaza", iako neformalnom suradnjom ljekarnika koji rade u određenim područjima. SHPA je predložila rezidenciju nacionalne napredne obuke, ali nije jasno kako će se to potaknuti, kako će se procijeniti praktičari i kako će se integrirati u nacionalni program vjerodajnica za praksu napredovanja.

Farmaceutsko društvo Australije nedavno je objavilo svoje farmaceute 2023. godine (38) i izvješća o

ulogama i naknadama (39). U tim se izvješćima opisuje kontinuum prakse, uz napredovanje s prakse na općoj razini na naprednije razine. Prvi put je uspostavljena jasna veza između primitaka i razine napredne prakse kako je opisano standardima kompetencija. Ova progresija već je ugrađena u karijerne putove u mnogim bolničkim okruženjima.

Utjecaj provedbe okvira

Australija je, povremeno, imala formalni proces priznavanja faza napredovanja ljekarnika kada je njihov portfelj više od 5 godina ocjenjivan u odnosu na nacionalni okvir kompetencija (40, 41).

Kontinuum razvoja farmaceutske radne snage sada je mapiran u odnosu na nacionalni okvir kompetencija od studenta preddiplomskog studija, preko 48-tjednog stažiranja i formalno strukturirane obuke Foundation Residency prije nego što se unaprijedi u daljnje "napredne uloge" (42).

Proces formalnog priznavanja sve se više integrira u poželjne kriterije odabira za višu radnu snagu. Posebno u bolničkoj radnoj snazi, pozicije koje zahtijevaju razinu vodstva, upravljanja, razumijevanja i dokazivog utjecaja u kliničkoj praksi, kao i obrazovanje i obuku i procjenu usluga sve više, iznijet će "Dokaze o vjerodajnicama u fazi 1, 2 ili iznad napredne prakse" ovisno o razini utjecaja i iskustvu koje je potrebno.

Priznanje od strane vlade

Neke vladine zdravstvene službe, poput radne snage Queensland Health, imaju formalnu strukturu ocjenjivanja koja uključuje pozicije razine 5 koje se nazivaju (kao dio industrijskog sporazuma) "Napredni ljekarnik". To je često pozicija višeg vođe tima ili visoko naprednog praktičara koji moraju nastupati po visokom standardu vodstva, kliničke prakse, upravljanja i razumijevanja i olakšavanja i pružanja obrazovanja i procjene usluga i istraživanja. Struktura je razvijena pomoću Britanskog okvira znanja i vještina NHS-a i okvira na razini naprednih i konzultantskih certifikata u sklopu suradnje s Grupom za razvoj i evaluaciju kompetencija u Velikoj Britaniji (8). Prema zadanim postavkama, sve veća očekivanja i spoznaja da voditelji timova i napredni stručnjaci zahtijevaju demonstraciju utemeljenu na dokazima, postupkom neovisne procjene njihova učinka i konteksta tog učinka, kako je opisano u njihovom portfelju, također rezultiraju povećanom naknadom.

Priznanje po struci

Utjecaj na članove radne snage u vezi s važnošću za praktičare, procijenili su istraživači poput Stacey koji su anketirali uzorak australske bolničke radne snage u vezi s njihovom percepcijom formaliziranog procesa razvoja i priznavanja za napredovanje ljekarnika. Svi sudionici smatrali su da je sustav vjerodajnica ili formalnog priznavanja napredne prakse vrijedan pojedincima i profesiji, ali da bi trebao biti neobavezan. Također bi trebalo biti jasno podrazumijeva li napredna praksa dodatne odgovornosti (kao što su medicinske sestre) ili određene uloge (kao što je kliničar u odnosu na menadžera) (43). Reprezentativni citati uključuju:

"Mora biti neka vrsta kvalifikacije ili priznanja koje razumije šire okruženje ili zajednica." (G2P4)

"Bilo bi lijepo pomisliti... da bismo mogli izaći i reći da će sve pozicije razine 3 biti akreditirani konzultant pedijatrijski ljekarnici." (G3P11)

"Prisjećajući se da ste bili mladi ljekarnik, koliko je važno biti inspiriran ljudima koje ste percipirali kao napredne praktičare. Mislim da je to zaista važno imati nešto za postići." (G4P3)

"To je oko nagrađivanja i prepoznavanja ljudi ... Daje malo kredibiliteta, malo kredibiliteta, i neko priznanje ljudske prakse... daje vam nešto čemu možete težiti i raditi prema njemu." (G4P6)

"Mislim da taj okvir napredne razine zaista naglašava da imate sva ta različita područja i ono što biste trebali znati. Mogu si reći 'Ne znam to, ali mogu popuniti tu prazninu' i napredovati do te napredne razine. Bez toga, možda mislim da znam sve. Ili ću prestati tražiti." (G3P6)

Priznanje drugih zdravstvenih djelatnika

Kako se opseg prakse ljekarnika povećava, drugi članovi zdravstvenog tima traže jamstvo da su ljekarnici zaposleni na višim položajima sposobni pružiti "naprednije" razine kliničkog rasuđivanja i donošenja odluka iznad očekivanog od osoblja na razini opće ili temeljne razine. Nova područja odgovornosti, primjerice u primarnoj zdravstvenoj zaštiti s razvojem uloga kliničkih ljekarnika u klinikama opće prakse, te u bolničkim hitnim službama i jedinicama intenzivne njege, zahtijevaju od ljekarnika da preuzmu veću odgovornost za vodstvo, upravljanje, evaluaciju i istraživanje sustava upravljanja lijekovima kao i edukaciju multidisciplinarnu radne snage (28, 42).

Iako je zdravstvo u Australiji počelo prihvaćati i očekivati formalni proces priznavanja naprednije ljekarničke prakse, konačni proces priznavanja šire profesije i dalje zahtijeva širu provedbu. Prihvaćanje formaliziranog razvoja i demonstracije šireg učinka ljekarnika temeljene na portfelju bit će ključno za ugradnju napredne prakse u širinu i dubinu struke.

Veza na okvir

Nacionalni okvir za standarde kompetencija za farmaceute u Australiji (14).

Resursi i bibliografija

- a. Jackson S, Martin G, Bergin J, Clark B, Stupans I, Yeates G, Nissen L, Marty S, Gyslink P, Matthews A, Kirsa S. Okvir za naprednu ljekarničku praksu za Australiju. *Ljekarna*. 2015 Lip 9;3(2):13-26.
- b. Jackson S, Martin G, Bergin J, Clark B, Stupans I, Yeates G, Nissen L, Marty S, Gyslink P, Matthews A, Kirsa S. Razumijevanje napredne i proširene profesionalne prakse. *Australski farmaceut*. 2015:76-9.
- c. Coombes I, Kirsa SW, Dowling HV, Galbraith K, Duggan C, Bates I. Unapređujući ljekarničku praksu u Australiji: važnost nacionalnih i globalnih partnerstava. *Časopis za ljekarničku praksu i istraživanje*. 2012. prosinca 1;42(4):261-3.
- d. Jackson S i dr. Napredna praksa: istraživanje trenutnih perspektiva australskih farmaceuta. *Časopis za ljekarničku praksu i istraživanje* 2015;45:186-92
- e. Galbraith K, Ancora Imparo. *Časopis za ljekarničku praksu i istraživanje* 2013;43(3):175-6
- f. Coombes I, Bates I, Duggan C Galbraith K. Razvoj i prepoznavanje naprednih praktičara u Australiji: Prilika za sazrijevanje profesije? *Časopis za ljekarničku praksu i istraživanje* 2011;41(1):17-19,
- g. O'Leary K, Kirsa S, Dowling H, Allinson Y, Coombes I. Okvir za profesionalni razvoj farmaceuta. *Časopis za ljekarničku praksu i istraživanje* 2012;42(4):259-60
- h. Galbraith K, Coombes I, Matthews A, Rowett D, Bader L, Bates I. Napredna ljekarnička praksa: usklađivanje nacionalnog djelovanja s globalnim ciljevima. *Časopis za ljekarničku praksu i istraživanje* 2017;47:131-5
- i. Gellatly R, Galbraith K. Priznanje farmaceuta napredne prakse u Australiji i šire - Razmatranja za kanadske praktičare. *Kanadski časopis za bolničku ljekarnu*. 2020; 73 (3): 225-231

Singapur

Autori

Dr. Camilla Wong, Ministarstvo zdravstva, Singapur.

Pozadina usvajanja i prilagodbe

Ministarstvo zdravstva Singapura razvilo je okvir za put karijere ljekarnika 2009. godine. Kako bi se olakšala provedba okvira za put karijere, postojala je potreba za razvojem okvira kompetencija za utvrđivanje razine kompetencije koja bi se zahtijevala od ljekarnika na različitim razinama staža i stručnosti.

Utvrđeno je da su domene kompetencija u CoDEG ALF-u usklađene s ljekarničkim opsegom prakse u Singapuru i uspješno su predstavljene ljekarnicima u jednoj od tercijarnih bolnica. Stoga se odluka o prilagodbi okvira kompetencija za ljekarnike u naprednoj praksi (APF) iz CODEG ALF-a.

Pregled razvojnog procesa

U 2010. godini Glavni ljekarnički ured (CPO) Ministarstva zdravstva surađivao je s javnim zdravstvenim ustanovama na razvoju standarda kompetencija za ljekarnike u naprednoj praksi (APF). Standardi kompetencija tvrtke CODEG ALF prilagođeni su u tu svrhu. Validacijska studija provedena je 2014. godine, a rezultati su pokazali da je okvir kompetencija pokazao dobru pouzdanost i valjanost za mjerenje kompetencija naprednih ljekarničkih djelatnika (32). APF je uveden 2016. u zdravstvene ustanove.

Implementacija okvira

APF je implementiran kao razvojni alat za farmaceute da sustavno napreduju u 6 područja kompetencija prema 6 ključnih uloga. Od 2016. do 2017. godine u zdravstvenim ustanovama provedeni su cestovni sajmovi APF-a kako bi se uveo okvir ljekarnicima u svim sektorima. Nakon značajnog razvoja i stručnog angažmana, 2017. godine objavljen je vodič APF-a kako bi ljekarnici aktivno koristili okvir u praksi (44).

U 2018. godini proveden je pregled planova osposobljavanja u svim sektorima kako bi se razumjeli nedostaci u osposobljavanju i nove

potrebe za osposobljavanjem naprednih stručnjaka. Radionice obuke portfelja naručilo je Ministarstvo zdravstva bolnici Tan Tock Seng. Od tada je provedeno 18 radionica za obuku portfelja u kojima su sudjelovala 392 starija ljekarnika te je razvijen paket alata za izgradnju portfelja kako bi se ojačala komunikacija vizije i promicalo usvajanje okvira (45).

Redovito je bilo angažmana s čelnicima ljekarni i ljekarnicima na razmjeni iskustava o napretku implementacije APF-a. U 2019. godini provedba APF-a pregledana je s gostujućim stručnjakom profesorom Michaelom Dooleyjem (Sveučilište Alfred Health / Sveučilište Monash, Australija). Iako su postojali različiti okviri za definiranje kompetencija za ljekarnike u Singapuru, nije bilo formalnog usvajanja okvira između ulazne razine i napredne prakse. Kako bi se ilustrirao kontinuum kompetencija ljekarnika, formiran je Razvojni okvir za farmaceute (DFP) s dodatkom kompetencija na razini temelja APF-u. DFP je objavljen u svibnju 2020. (46).

Utjecaj provedbe okvira

Okvir za naprednu praksu (APF) prvi je put uveden 2016. godine kao razvojni alat kojim se višim ljekarnicima omogućuje sustavno napredovanje.

Singapur se trenutačno priprema za potpunu provedbu Razvojnog okvira za farmaceute (2020.). Stoga podaci o socijalnom učinku provedbe okvira nisu spremni za razmjenu.

Planiranje prosljeđivanja

Naši budući planovi su:

1. Kontinuirana uporaba DFP-a za razvoj putova osposobljavanja za ljekarnike početne razine kako bi se pripremili za naprednu praksu;
2. Kontinuirani razvoj infrastrukture za obrazovanje i osposobljavanje kako bi se omogućila provedba DFP-a na institucionalnoj razini
3. Kontinuirana suradnja s ključnim dionicima na praćenju provedbenih planova i osiguravanju relevantnosti standarda kompetencija za buduću ljekarničku radnu snagu.

napredne ljekarničke prakse za Singapur.
Predstavljen na Svjetskom kongresu FIP-a 2018.
u Glasgowu. 2018

Veza na okvir

Standardi kompetencija za farmaceute u naprednoj
praksi 2017. (44).

Resursi i bibliografija

- a. Koh SK, Wong CML, Chan SC, Samarasekera D,
Chan YH, Wong HC, Chew LSC. Razvoj i
potvrđivanje nacionalnog okvira kompetencija

Ujedinjena Kraljevina

Autori

Beth Ward, voditeljica obrazovanja, Kraljevsko farmaceutsko društvo, Ujedinjeno Kraljevstvo.

Pozadina usvajanja i prilagodbe

Godine 2011. osnovan je Program modernizacije farmaceutskih karijera kako bi se proveo veliki pregled i restrukturiranje načina na koji se u Engleskoj provodi i financira obrazovanje i osposobljavanje ljekarnika kako bi se pacijentima, javnosti i NHS-u omogućilo potpunije iskorištavanje jedinstvenog doprinosa koji ljekarnici – kao stručnjaci za lijekove – daju zdravlju, dobrobit i sigurnost pacijenata. Ključni radni tok ovog programa bio je usredotočen na potrebu za preispitivanjem razvojnih okvira koji su trenutačno u uporabi – ALF-a i GLF-a.

Pregled razvojnog procesa

Provedena je neovisna evaluacija okvira kompetencija unutar ljekarničkog obrazovanja u Velikoj Britaniji (ALF i GLF), koju je financiralo Ministarstvo zdravstva. Dane su preporuke za prilagodbu i usvajanje u svim područjima ljekarničke prakse. Kraljevsko farmaceutsko društvo osnovalo je stručnu skupinu za pregled postojećeg ACLF-a kako bi se uspostavila jezgra za razvoj praktičara unutar Fakulteta RPS-a. Rad je bio povezan s pružanjem pragmatičnih dokaza za područja stručnosti (raspoređena u profesionalne kurikulume) koja odražavaju praksu u svim sektorima i opsegu prakse, uključujući vodstvo i znanost.

Implementacija okvira

ALF je korišten kao osnova za preporuke Ministarstva zdravstva za razvoj novih smjernica za postove ljekarnika savjetnika NHS-a i preimenovan je u nadaleko poznatiji ACLF (vidi DoH "Smjernice za razvoj ljekarničkih radnih mjesta savjetnika NHS-a"). Naknadni Napredni okvir za farmaciju korišten je kao osnova RPS fakulteta (program profesionalnog razvoja i priznavanja napredne prakse) i ažuriranih putova vjerodajnica savjetnika u Engleskoj, Škotskoj i Walesu. APF također koriste sveučilišta i pružatelji obuke diljem Velike Britanije u razvoju E&T programa usmjerenih na razvoj i unapređenje farmaceutske radne snage.

Utjecaj provedbe okvira

Okvir je korišten za potporu izvornom procesu priznavanja mjesta konzultanata farmaceuta od strane Ministarstva zdravstva u Engleskoj i Walesu. Od rujna 2020. napredni okvir za farmaciju sada će biti temelj formalnog postupka vjerodajnica i za konzultante farmaceute u Engleskoj i Walesu. Naziv konzultanta farmaceuta je onaj koji je priznat u svim profesijama unutar Velike Britanije.

Planiranje prosljeđivanja

Naš budući plan za korištenje okvira su:

1. Kontinuirana uporaba kao osnova naprednih procesa i procesa vjerodajnica savjetnika.
2. Nastavak korištenja kao temelja stručnog usavršavanja i edukacijskih programa za ljekarničku radnu snagu.

Veza na okvir

Okvir za naprednu ljekarnu RPS-a (APF) (47)

Resursi i bibliografija

- a. Kopelman P, Bates I, Odjel B, Duggan C. RPS-ov plan za naprednu praksu. Kraljevsko farmaceutsko društvo. 2016.
- b. Duggan C. RPS Fakultet: razvojne mogućnosti i dokazi napredovanja. Farmaceutski časopis. 2013

4.2.2 Zemlje koje trenutno usvajaju i prilagođavaju okvir

Indonezija

Autori

Roy Himawan, predsjednik nacionalnog profesionalnog časnika IAI-FIP WTP-a, Indonezija; **Desak Ernawati**, potpredsjednik nacionalnog profesionalnog časnika IAI-FIP WTP-a, Indonezija; **Rasta Naya**, IAI-FIP WTP nacionalni tajnik za profesionalne službenike, Indonezija; **Franciscus Kristianto**, potpredsjednik nacionalnog profesionalnog časnika IAI-FIP WTP-a, Indonezija; **Sherly Meilianti**, FIP-ova istraživačka analiza programa transformacije radne snage, Indonezija.

Pozadina usvajanja i prilagodbe

Iz preliminarne studije koju je provelo Indonezijsko udruženje ljekarnika (IAI) utvrđeno je da postoji potreba za razvojem napredne ljekarničke prakse iz perspektive indonezijskih ljekarnika. Utvrđeno je da farmaceuti moraju imati jasniji put u karijeri i imati prateće ekosustave kako bi se motivirali tijekom svoje karijere. Pretražena je literatura o razvoju okvira za naprednu praksu. Ali nismo mogli pronaći mnogo literature o okviru napredne prakse. Najistaknutija publikacija o naprednoj praksi koju je Sud utvrdio bila je iz izvješća FIP-a iz 2015. o naprednoj praksi i specijalizaciji. Iz ovog smo izvješća znali da su neke zemlje razvile svoj napredni okvir na temelju CoDEG ACLF-a. Tada smo odlučili usvojiti i prilagoditi CoDEG ACLF jer se široko koristio u drugim zemljama širom svijeta kao polazište.

Pregled razvojnog procesa

Usvajanje i prilagodba okvira sastojali su se od dvije faze. Prva faza bila je faza prevođenja primjenom pristupa naprijed i natrag. Dva ljekarnika prevela su okvir u Indoneziju Bahasa, a Mi smo vodili raspravu između naših prevoditelja (faza pomirenja) kako bismo razgovarali o tome koju smo indonezijsku verziju okvira koristili. Faza pomirenja provedena je pristupom kollera i dr. (2012.) (48). Nakon toga dogovorenu indonezijsku verziju okvira na engleski jezik preveo je drugi ljekarnik. Back-translated verzija uspoređena je s izvornim prijevodom vođenjem

rasprave s izvornim govornikom engleskog jezika koji je stručnjak koji razvija izvorni okvir. Nije pronađen veći problem; međutim, tijekom rasprave iznesen je neki kulturni kontekst; na primjer, terminologija upravljanja nije bila dostupna u Indoneziji.

Druga faza nakon prijevoda bila je donošenje i prilagodba indonezijske verzije okvira. Sud je obavio niz konsenzusnih panel rasprava kako bismo utvrdili pitanja i koncepte povezane s jasnoćom usvojene i prilagođene verzije CoDEG ACLF-a. Također smo uskladili taj okvir s prethodnim dokazima i politikama koje imamo, npr. Indonezijski standard kompetencija, napredovanje u karijeri vladinih zaposlenika i plan sustava vjerodajnica za industrijsko i bolničko okruženje u Indoneziji.

Sud je priznao da je angažman članova jedno od temeljnih načela za izradu okvira. Za sve što smo planirali i proveli uvijek osiguravamo da su članovi (indonezijski farmaceuti) angažirani i informirani bilo putem društvenih medija ili putem službene web stranice Indonezijske udruge ljekarnika (IAI). Sud je proveo nacionalno istraživanje kako bismo od indonezijskih ljekarnika zatražili da iskoriste okvir za procjenu svoje trenutne faze u svojoj praksi (okvir je pretvoren u internetski upitnik). Distribuirali smo anketu; u roku od dva mjeseca primili smo više od šest tisuća ljekarnika uključenih u studiju koja je pokazala interes indonezijskih ljekarnika za korištenje ovog okvira. Početna analiza rezultata ankete dodala je veću valjanost okvira u kojem se okvirom mogu razlikovati faze karijere indonezijskih ljekarnika.

Implementacija i planiranje unaprijed

Naš je sljedeći korak uključiti sve povratne informacije članova kako bismo uspostavili ažuriranu verziju indonezijskog okvira. Zatim planiramo razviti sustav profesionalnog prepoznavanja koristeći ovaj okvir kao alat za napredovanje. Također planiramo napraviti neke intervencije vezane uz pružanje obrazovanja i osposobljavanja i željeli bismo vidjeti kako će to utjecati u budućnosti, npr.

Jordan

Autori

Saja Naher, JPA-FIP WTP nacionalni profesionalni službenik, Jordan; **Lina Bader**, vodeća u FIP-u za transformaciju i razvoj radne snage, Jordan.

Pozadina usvajanja i prilagodbe

Udruženje jordanskih farmaceuta (JPA), nacionalno strukovno tijelo za farmaceute, sklopilo je formalno partnerstvo s FIP-om putem FIP programa transformacije radne snage. Cilj je programa rada FIP-JPA WTP utvrditi potrebe za razvojem radne snage u Jordanu uz istodobno rad na razvoju okvira za naprednu praksu za Jordan, koji je identificiran kao potreba u nedostatku naprednog razvoja radne snage i sustava profesionalnog priznavanja.

Pregled razvojnog procesa

JPA trenutačno radi na planiranju usvajanja i prilagodbe verzije nula GADF-a, ovisno o ostvarenom napretku i metodama koje se upotrebljavaju u Indoneziji. Koraci će općenito biti sljedeći:

1. Verzija Nula prevedena je na arapski, a prijevod je u postupku provjere valjanosti.
2. Validacija i pregled okvira kroz niz konsenzusnih panel rasprava.
3. Nacionalno istraživanje s članovima JPA (registriranim farmaceutima) kako bi se utvrdila pitanja i koncepti povezani s jasnoćom. -
4. Prva verzija Nacionalnog okvira za napredni razvoj za Jordan.

Implementacija i planiranje unaprijed

Za održivo prihvaćanje planira se postupna provedba u cijeloj zemlji, uključujući pilotiranje okvira sličnog onome što je učinjeno u Australiji. Integracija ovog plana s CPD strategijama je ključna.-

4.3 Institucionalna iskustva

Napredni okvir također je usvojen i prilagođen na institucionalnoj razini. Ispod su neki institucionalni primjeri iz Australije, Ujedinjenog Kraljevstva i Singapura.

Australija

Autor

Diana Sandulache, Alfred Health, Australija

Pozadina usvajanja i prilagodbe

Naša institucija odlučila je usvojiti Okvir za naprednu ljekarničku praksu (APPF) (36) prije nekoliko godina, potaknut sposobnošću strukture da podrži obrazovanje i razvoj osoblja. Povijesno gledano, nakon stažiranja nedostajalo je predvidljivosti i strukture na farmaceutskom putu - a prilike su bile vođene okolnostima.

Pregled procesa usvajanja i prilagodbe

Usvajanje APPF-a započelo je provedbom stipendije za kliničku ljekarnu Sveučilišta Alfred Health / Monash, koja je podržala razvoj specijalističkih vještina u određenoj disciplini. Struktura stipendije odnosila se na APPF, a obrasci za procjenu razvijeni su i korišteni tijekom programa. Osim toga, određeni broj članova osoblja u odjelu bio je uključen u pilot-djelo Australskog ljekarničkog vijeća (APC) 2015. godine, podnoseći svoje portfelje na evaluaciju. Tijekom posljednjih nekoliko godina APPF se više integrirao u odjel, velikim dijelom potaknut strukturiranim programima obuke kao što je Foundation Residency.

Provedba APPF-a

APPF smo implementirali na više načina:

1. Dio strukturiranih programa obuke, kao što su rezidencija Zaklade i napredna rezidencija;
2. razvoj razvojnih alata i alata za procjenu koji se temelje na APPF-u;
3. Upućivanje na APPF u opisima pozicija i njegovo usklađivanje s napredovanjem u karijeri;
4. Zahtjev kandidata predaje portfelje u sklopu prijava za oglase za posao.

Planiranje prosljeđivanja

Plan je to ugraditi kao dio razvoja za sve naše praktičare, a ne samo za one u strukturiranim programima obuke. Appf bi se zatim trebao pozvati pri razvoju obrazovnih sesija, završetku pregleda uspješnosti, pružanju povratnih informacija itd. Cilj je imati strukturiran i predvidljiv put karijere za svo naše ljekarničko osoblje u našoj ustanovi, koji podržava razvoj kompetencija i vještina, a istovremeno pruža najbolji ishod našim pacijentima. APPF pruža okosnicu tom putu.

Ujedinjena Kraljevina

Autor

Alison Innes, voditeljica programa, Farmaceutska škola UCL, London, Ujedinjeno Kraljevstvo

Pozadina usvajanja i prilagodbe

Pojavila se jasna potreba za radnom snagom za formalizirani razvoj naprednih farmaceutskih vještina i kompetencija. U početku je to bio potaknut akutnim (bolničkim) sektorom s priznanjem da bi trebali postojati jasni i utvrđeni putovi za daljnje napredovanje stručnjaka nakon početnog osposobljavanja zaklade nakon registracije. Pitanje praktičara bilo je o tome "gdje dalje idem ..." nakon početnog temeljnog obrazovanja i osposobljavanja ljekarnika početkom godine. Jedan od putova bio bi napredak kroz pristup "specijalizacije", drugim riječima subjekt, specijalizam ili nastavak napretka vođenog temama. Međutim, pokazalo se prevladavajuće stajalište da, iako su specijalizirani smjerovi obrazovanja i osposobljavanja (E&T) korisni, kako bi se podržao širi opseg razvoja prakse koji ima generički okvir za napredak farmaceutske skrbi, imali bi veću primjenjivost i veću fleksibilnost za razvoj radne snage. Tim se izvorno temeljio na codeg ACLF okviru, zatim na revidiranom ALF-u, koji se sada dobro uklapa u trenutni globalni okvir koji je pokrenuo FIP.

Pregled procesa usvajanja i prilagodbe

Koristimo izvorni ALF i sada smo ga naknadno ugradili u globalni FIP okvir uz minimalno ometanje

obrazovanja i odredbi o učenju za napredovanje. Izvorni dizajn programa mapira se izravno u klasterne kompetencije, pri čemu je obrazovanje i pružanje učenja usmjereno na poboljšanje bitnih naprednih generičkih vještina uz razvoj pojedinog praktičara na radnom mjestu.

Provedba okvira

Koristili smo zajednički portfelj i pristup temeljen na zadacima. Portfelj se izravno povezuje s ALF-om i kandidatima koji provode program koji kontinuirano prikupljaju dokaze o kontinuiranom učenju i razvoju na radnom mjestu koji su zatim povezani s klasterima kompetencija ALF-a. Osim toga, program pruža pristup i fokusiranim resursima i teorijskoj podlozi (na primjer, literaturi i teoriji o razvoju vodstva) i ima zadatke temeljene na praktičaru povezane s ovim dizajnom. Praktičari razvijaju i osobni portfelj usklađen s ALF-om uz primjenu teorije na kojoj se temelji za određena područja klastera ALF-a. Otkrili smo da je to vrlo učinkovit i usmjeren razvojni model koji uključuje korištenje predmetnih stručnjaka.

Planiranje prosljeđivanja

Formalnije ćemo se pozivati na globalni ALF i trenutno razvijamo daljnje online ponude za globalnu farmaceutsku temeljnu obuku koja će koristiti kombinaciju FIP-ovog globalnog ALF/GbCF-a, kao i nedavno pokrenutih FIP razvojnih ciljeva. Cilj je proširiti međunarodni pristup obrazovanju i osposobljavanju na naprednoj razini, posebno za one praktičare koji rade u ustanovama primarne zdravstvene zaštite.

4.4 Individualna iskustva praktičara

U ovom se odjeljku opisuju neki primjeri pojedinačnih iskustava o korištenju naprednog okvira u njihovoj zemlji.

Australija

O autoru

Kate Ziser je farmaceutkinja bolnice Team Leader u tercijarnoj nastavnoj bolnici sa 700 kreveta (Royal North Shore Hospital), a trenutno završava specijalizaciju za naprednu obuku iz kardiologije. Također je koordinatorica kolegija poslijediplomskog ljekarničkog izbornog predmeta pod nazivom Diabetes Mellitus za one koji završavaju diplomski certifikat iz ljekarničke prakse putem Sveučilišta u Sydneyu.

Kako ste saznali za okvir?

Za okvir sam čuo kroz nacionalnu strukovnu organizaciju pod nazivom Društvo bolničkih farmaceuta Australije (SHPA), kao i od vršnjaka koji su završili poslijediplomski studij koji su morali izraditi portfelj rada mapiran u Okvir za naprednu ljekarničku praksu (APPF).

APPF je detaljno opisao 29 poticajnih kompetencija koje su mi bile potrebne za pružanje dokaza kako bih pokazao da sam na prijelaznoj, konsolidacijskoj ili naprednoj razini u odabranom području obrazovanja i osposobljavanja. Svaku kompetenciju ocjenjivao je iskusni ljekarnik za obrazovanje i obuku. Trenutno završavam magisterij iz kliničke farmacije (Sveučilište Monash) i akreditiran sam na razini 1 (prijelaznom) ili više u svakom od 29 poticajnih standarda koji su mi omogućili da skratim studij.

U kojem kontekstu koristite okvir?

Iskustvo uspoređivanja dokaza koji detaljno opisuju moju karijeru bilo je neprocjenjivo iz nekoliko razloga. To mi je omogućilo da vidim svoj rast tijekom vremena, olakšalo je samorefleksiju protiv svake poticajne kompetencije, omogućilo mi je da ciljamo određena područja za rast, i što je važno, učinilo me kritičnim prema tome kako ću prikupiti dokaze koji pokazuju moj utjecaj na brigu o pacijentima koji se kreću naprijed. To mi je dalo potrebna znanja, vještine i samopouzdanje da naučim druge na svom radnom mjestu kako sami proći kroz proces. Konačno, osigurao je razvoj

karijere farmaceutima kojima upravljam i da odredim farmaceute da preuzmu određene 'napredne' uloge praktičara kao što je propisivanje liječnika / ljekarnika.

Koji bi dodatni alati i resursi pomogli vašem angažmanu u okviru?

Neka razmatranja o tome kako povećati suradnju s okvirom mogla bi uključivati:

1. Angažman s medicinskim specijaliziranim organizacijama i konferencijama

To bi bilo umjesto da se uključite u opće ljekarničke događaje i društvo. Neke specijalnosti organizirale su edukaciju na konferencijama za ljekarnike, kao i medicinske sestre i obuku liječnika. SHPA već nudi specijalizirane grupe za praksu koje omogućuju angažman i suradnju ljekarnika unutar specijaliziranog područja. Možda bi se u budućnosti APPF mogao temeljiti na specijalnosti, a ne na općem ljekarničkom društvu kako bi se omogućio bolji profesionalni razvoj i razvoj karijere.

2. Predlošci

- a. Zajednički primjeri portfelja za ljude na sličnim putovima karijere.
- b. Primjer "predložci", "zadaci" ili "preduvjeti" koji bi ljekarniku omogućili da zamisli aktivnosti koje bi podržale okvirne izvještaje.
- c. Pružanje internetskog predložka portfelja koji se može mijenjati, a u kojem bi se mogao izgraditi vlastiti portfelj.

- 3.

Radionica Vanjska organizacija mogla bi provoditi neko mentorstvo licem u lice na radnom mjestu ili radionice za male skupine ljekarnika.

- 4.

Mentori mentori su neobavezni resurs koji SHPA olakšava. Smatrao sam da je ta veza

izuzetno korisna, isprva kako bih pružio pregled njihovog procesa koji prolazi kroz proces vjerodajnica, kao i na kraju procesa kada sam imao izazove u tumačenju poticajne kompetencije ili kada sam raspravljao koji dokaz koristiti. Mentor bi trebao biti automatski postavljen za svaku osobu i idealno bi trebao biti netko tko je prošao kroz proces napredne prakse u istoj specijalnosti.

Korištenje okvira za profesionalni razvoj i razvoj karijere

Okvirom se utvrđuju standardi kompetencija usmjereni na potencijalne kliničke aktivnosti potrebne za ispunjavanje tih kompetencija i nudi uvid u njih. Stvorio sam malu grupu kojoj mentoriram kroz proces stvaranja portfelja rada koji je mapiran u APPF. Kada predajem na sveučilištu, smatram da većina mlađih farmaceuta nije upoznata s APPF-om. Koristim ovu priliku da ih naučim o strukturi i kako razmišljati o prikupljanju dokaza u budućnosti koji su mapirani na kompetencije i pokazuju njihov utjecaj na brigu o pacijentima.

Ubuduće bi bilo idealno koristiti okvir prilikom prijave za radna mjesta u bolničkoj ljekarni ili pri pružanju opisa radnih mjesta za određene uloge. Okvir bi se mogao koristiti u svrhu preodgoja bolničkih ljekarnika ili za planiranje i popis kliničkih usluga. Kao što je prethodno spomenuto, ljekarnik bi mogao u većoj mjeri koristiti okvir za dokazivanje sposobnosti za preuzimanje određenih "naprednih" uloga ljekarnika, npr. propisivanje ili pružanje referentne vrijednosti ljekarnicima koji žele preuzeti te uloge.

Koje su prepreke za korištenje okvira?

Suradnja s okvirom nije "propisana" na svim radnim mjestima. Na primjer, to nije "zahtjev" za određene poslove/radna mjesta/uloge, a o njemu se ne pita u intervjuima niti je navedeno u

opisima/zahtjevima pozicija. Sustav ponovnog ocjenjivanja u mojoj državi (NSW) ni na koji se način ne usklađuje s okvirom. Na mom radnom mjestu i u cijeloj državi postoji niska primjena viših ljekarnika i rukovodstva, međutim druge države poput Queenslanda i Victorije povećale su angažman.

To je dugotrajan proces i svi smo siromašni vremenom! Internetski portal/predložak na kojem bi se lako mogao izgraditi svoj portfelj i učitati sve dokaze zajedno s internetskim smjernicama za provjeru nečijih dokaza u skladu s okvirom i razinama napredne kompetencije ispravno bi bio koristan.

Kada se govorilo o okviru s kolegama zajednička prepreka bila je da okvir ispunjava "što", ali ne i "kako" i to je ono što je izazovno.

To može biti izoliranje rada u okviru specijalnosti ljekarne, osobito ako u Australiji nema mnogo ljekarnika u toj specijalnosti, koja se gura prema suradnji s drugim zdravstvenim profesijama.

Nakon što sam se akreditirao u fazi 2, odmah sam dobio korist u obliku puta do magisterija kliničke farmacije zajedno s osobnim rastom. Međutim, ne postoji jasan put kako će ova vjerodajnica pružiti dodatne prednosti u radnoj snazi ili dodatnim ulogama, odgovornostima ili ponovnom brojanju.

Dodatni komentari

Formalno stvaranje farmaceuta naprednih praktičara izazovan je put zbog mnogih čimbenika. Neki uključuju kako se pobrinuti za ljekarnike u zajednici i bolničke ljekarnike u jednom skupu standarda, kako zadovoljiti državne varijacije, kao i ruralne stihove gradska područja, a da ne spominjemo razlike među specijaliziranim područjima. Međutim, zadaća je ključna jer je radnoj snazi potreban formalni put prema napredovanju i razvoju karijere.

Singapur

1. O autoru ove studije slučaja

Gospođa Koh Sei Keng je farmaceutkinja koja radi u tercijarnoj bolnici.

Kako ste saznali za okvir?

U mojoj instituciji, i Opći okvir razine (GLF) i Okvir za naprednu razinu (ALF) korišteni su kao alat za razvoj osoblja 2007. godine, u međuvremenu je CODEG ALF prilagođen kao APF u Singapuru 2009. godine. Naše putovanje usvajanju i prilagodbi GLF-a i ALF-a opisano je u narativnom radu (49). Predviđeno je da će se GLF koristiti za potporu razvoju ljekarnika nakon registracije, na općoj razini za prve tri do četiri godine njihove karijere, dok će se ALF koristiti za farmaceute koji vježbaju naprednu razinu nakon postizanja kompetencija navedenih u GLF-u.

Korištenje okvira kompetencija u SGH proširilo se i na savezničke zdravstvene profesije.

U kojem kontekstu koristite okvir?

GLF i APF korisni su za prepoznavanje područja poboljšanja i iskustava učenja za razvoj kompetencija. Koristio sam APF za stjecanje vještina za samoupravno učenje, identifikaciju razvojnih praznina i iskustva učenja kako bih premostio praznine. S ovim skupom vještina mogu zacrtati svoje putovanje na temelju opsega posla.

Koji bi dodatni alati i resursi pomogli vašem angažmanu u okviru?

Za suradnju s okvirom potrebni su neki dodatni alati i resursi, kao što su:

1. Razvoj Fakulteta za razvoj fakulteta za izgradnju i procjenu portfelja, davanje povratnih informacija, treniranje bilo bi korisno kako bi fakultet/ trener / procjenitelji bili bolje opremljeni za usmjeravanje razvoja osoblja.

2. Trener ili mentor

A trener ili mentor za pružanje povratnih informacija i olakšavanje razvoja kada se APF i GLF koriste kao razvojni alati

3. Plan za obuku

Plan za obuku Plan osposobljavanja koji omogućuje identifikaciju tečajeva potrebnih za stjecanje skupa vještina za tu razinu izvedbe.

Korištenje okvira za profesionalni razvoj i razvoj karijere

Koristio sam okvir za identificiranje područja za poboljšanje i iskustvo učenja za rast, kao i za promicanje načina razmišljanja o treniranju i mentorstvu.

Koje su prepreke za korištenje okvira?

Postoje određene prepreke za korištenje okvira. Prvo, prikupljanje dokaza za portfelj i razumijevanje standarda kompetencija, iako postaje lakše kako se netko bolje upozna s njim. Drugo, pronalaženje motivirajućih čimbenika koji će potaknuti na korištenje okvira, kao što je dodana vrijednost razvoju karijere. Treće, vremenska predanost izgradnji i procjeni portfelja. Nadalje, potencijalni negativan utjecaj na moral osoblja zbog varijabilnosti među ocjenjivača i ograničenog broja slobodnih radnih mjesta za promaknuće čak i ako bi se mogle postići kompetencije potrebne za sljedeću razinu radnog mjesta. Naposljetku, nedostatak posebnih pokazatelja uspješnosti za mjerenje učinka i uspješnosti provedbe tog okvira.

2. O autoru ove studije slučaja

Gospođa Lim Hong Yee je farmaceutkinja koja radi u bolnici.

Kako ste saznali za okvir?

Taj sam okvir saznao iz službenih cestovnih izložbi koje je proveo Glavni ured za farmaceute, CPO u Ministarstvu zdravstva (MOH), kao i iz smjernica APF-a o kompetencijama uvedenih 2016. godine.

U kojem kontekstu koristite okvir?

Koristim okvir za karijeru, osobni razvoj i sveobuhvatnost, uključujući vodstvo, suradnju, obrazovanje, istraživanje.

Koji bi dodatni alati i resursi pomogli vašem angažmanu u okviru?

Izgradnja portfelja, procjena, prikupljanje dokaza, vještine reflektirajućeg pisanja, povjerenje i učenje stručnog pregleda dodatni su alati koji će pomoći mom angažmanu u ovom okviru.

Korištenje okvira za profesionalni razvoj i razvoj karijere

Standardi kompetencija u okviru opisuju razinu kompetencija potrebnu ljekarnicima da razmisle o svojoj praksi, utvrde potrebe za kontinuiranim profesionalnim razvojem i steknu nove kompetencije kako bi sustavno unaprijedili svoju praksu. Za poslodavce, priznavanje ljekarnika kao naprednih praktičara omogućuje im dokaze o poboljšanoj sposobnosti. Sve u svemu, kretanje prema definiranju napredne prakse u farmaciji predstavlja napredovanje ljekarničke radne snage.

Koje su prepreke za korištenje okvira?

Vremenska predanost prikupljanju dokaza, sposobnost provođenja reflektirajućeg pisanja ima veliku među-predmetnu varijabilnost. Također, vrijednost ovog okvira za starije praktičare u njihovim područjima nije jasna. Uvijek se postavlja pitanje što se događa kada netko stekne stručnjaka za sve domene.

Bilo koji drugi komentar

I dalje postoje izazovi s dobivanjem buy-ina od cijele radne snage i kako integrirati APF u obvezne CPD strukture. Isticanje poticaja i motivacija bit će korisno za aktualne izazove procesa samoučenja i samorazvoja. Bi li APF ostao koristan i održiv kaorazvojni alat za ljekarnike koji su zadovoljni th ei r razinomnapretka? Također je važno uspostaviti druge integrirane načine napredovanja praktičara koji odluče ne koristiti APF.

3. O autoru ove studije slučaja

Dr. Koh Tsingyi je ljekarnik koji radi u bolničkoj ljekarni u bolnici u Singapuru.

Kako ste saznali za okvir?

Singapurski glavni ured za farmaceute proveo je nekoliko sesija angažmana i radionica za obuku portfelja kako bi obučio zemaljske korisnike o tome kako koristiti i primijeniti APF.

U kojem kontekstu koristite okvir?

Okvir se koristi i kao alat za praćenje mog napretka i postignuća za ovu godinu, kao i kao alat za razvoj karijere. Okvir mi omogućuje da identificiram određena područja domene kojima je potrebna pažnja i omogućuje mi da razvijem svoj radni plan za godinu imajući na umu ta područja domene.

Koji bi dodatni alati i resursi pomogli vašem angažmanu u okviru?

Angažman s mlađom radnom snagom na početku karijere bit će koristan jer će im na početku karijere izložiti koncept okvira napredne prakse i uključiti ga u njihove odluke o planiranju karijere.

Korištenje okvira za profesionalni razvoj i razvoj karijere

Sadašnji okvir mapiran je na ocjene radnih mjesta ljekarnika u Nacionalnoj sveučilišnoj bolnici. Očekuje se da će ljekarnici koji vježbaju na određenoj ocjeni posla postići određenu razinu kompetencije za određenu domenu prije nego što se smatraju spremnima za sljedeću ocjenu posla.

Okvir također omogućuje upravi da utvrdi zajedničke nedostatke među osobljem i razvije programe kontinuiranog obrazovanja usmjerene na ta zajednička područja deficita

Koje su prepreke za korištenje okvira?

Može biti dugotrajno i intenzivno procijeniti svaku domenu pojedinačno za svakog ljekarnika i teže ga je provesti u područjima gdje je kadrovska struktura vrlo mršava, a organizacijski grafikon ravan.

Bilo koji drugi komentar

Provedba APF-a trebala bi biti dosljedna u svim institucijama unutar zemlje kako bi mogla poslužiti kao standard prakse za ljekarnike diljem zemlje.

4. O autoru ove studije slučaja

Dr. Cheryl Tan je farmaceutkinja koja radi u primarnoj zdravstvenoj zaštiti (ljekarna NHG, poliklinike) u Singapuru.

Kako ste saznali za okvir?

Roadshow koji provodi Ministarstvo zdravstva i radionice obuke portfelja bolnice Tan Tock Seng (TTSH).

U kojem kontekstu koristite okvir?

Koristio sam ovaj okvir za samorazvoj i učenje, kako bih identificirao potrebe za obukom i omogućio individualni razvoj karijere. Međutim, u mojoj instituciji okvir se ne bi koristio kao dio procjene uspješnosti osoblja.

Koji bi dodatni alati i resursi pomogli vašem angažmanu u okviru?

1. Radionice o izgradnji portfelja, procjeni portfelja Postojeće radionice osposobljavanja koje vodi TTSH kako bi podijelili svoje iskustvo u provedbi APF-a, npr. izgradnja portfelja, procjena portfelja.
2. Dodatni tečajevi o reflektirajućem pisanju i kako prikupiti učinkovite dokaze mogu biti korisni.
3. Resursi koji će ljekarnicima omogućiti da zaštite svoje vrijeme u odražavanju i pisanju svog portfelja također će pomoći.

Korištenje okvira za profesionalni razvoj i razvoj karijere

Pojedini farmaceuti mogu koristiti vlastiti portfelj kao vodič za razvoj karijere i praćenje njihovog napretka.

Nadzornici obrazovanja služe kao mentori svakom ljekarniku kako bi ih vodili kroz okvir, identificirali njihova područja prednosti i slabosti i time omogućili rješavanje razvojnih praznina kao i svijesti o potencijalu.

Koje su prepreke za korištenje okvira?

1. Vremenska predanost promišljanju i pružanju dokaza
2. Nedostatak nadzornika obrazovanja. Nadzornici su potrebni kao smisleno uparivanje mentora za mentee kako bi se omogućilo treniranje u "sigurnom okruženju", ključnom kako bi se izbjeglo uparivanje ljekarnika sa svojim službenicima za izvještavanje. Nedostatak prikladnih nadzornika obrazovanja za sve uključene ljekarnike može dovesti do toga da jedan nadzornik mora biti mentor više ljekarnika.
3. Nedostatak motivacije ljekarnika. Farmaceuti možda neće vidjeti neposredne koristi / potrebu za stvaranjem svog portfelja, stoga možda nisu dovoljno motivirani da prihvate taj okvir. Međutim, nakon što to postane uvjet za obnovu licence (od strane Singapurskog ljekarničkog vijeća), ljekarnici će tada biti motivirani za izgradnju svojih portfelja.

Ujedinjena Kraljevina

1. O autoru ove studije slučaja

Ruby Chumber je farmaceutkinja koja radi u bolnici za sekundarnu njegu.

Kako ste saznali za okvir?

Okvir sam saznao od Kraljevskog farmaceutskog društva (RPS).

U kojem kontekstu koristite okvir?

Koristim ga za prepoznavanje potreba za učenjem i za rad na standardima koji su priznati na nacionalnoj razini.

Koji bi dodatni alati i resursi pomogli vašem angažmanu u okviru?

1. Regionalne radionice koje se povezuju s okvirom bile bi razvoj pomoći. Za pojedince koji nisu u mogućnosti dovršiti potpuni magistarski rad, može biti korisno imati sesije veličine ugriza u svom lokalnom području koje mogu podržati određene standarde.
2. Ljekarnička radna snaga za podršku svom osoblju i promicanje okvira RPS-a. Ne priznaje se preko granice, ovisi o odjelu i sektoru u kojem radite. RPS okvir često zagovara mali broj pojedinaca u određenom odjelu.
3. Razmotriti uključivanje u planove poslova za uloge ljekarnika.

Korištenje okvira za profesionalni razvoj i razvoj karijere

Iskoristio sam okvir kako bih podržao svoju prijavu kako bih stekao mjesto konzultanta ljekarnika i stekao potrebne vještine za razvoj.

Koje su prepreke za korištenje okvira?

Postoje određene prepreke za korištenje okvira:

1. **Regionalne varijacije u radnim ulogama.**
U pojedinačnim planovima za zapošljavanje ne dodjeljuje se vrijeme za potporu rastu i razvoju. Ako pojedinac to želi dovršiti, morat će posvetiti veliku količinu vremena izvan svog posla. To je bilo teško s obzirom na to da su trenutni resursi rastegnuti.
2. **Okvir RPS-a nije aktivno promicao i nisu ga podržali svi ljekarnički odjeli.**
Pojedinci koji imaju osobnu želju za stjecanjem članstva na fakultetu morat će uložiti svoje vrijeme i okrenuti se mogućnostima opsega koje će podržati okvir RPS-a. Pojedinci koji nemaju članstvo na fakultetu ne smatraju se u nepovoljnom položaju. I dalje im se nude iste mogućnosti zapošljavanja kao pojedincima koji imaju članstvo na fakultetu.

Bilo koji drugi komentar

Radna snaga ljekarni NHS-a mora prepoznati okvir RPS-a i osigurati da bude uključen u planove zapošljavanja kako bi se smanjile varijacije radnih mjesta / vještina na regionalnoj razini.

2. O autoru ove studije slučaja

Amandeep Setra je stariji ljekarnik koji radi u bolnici za sekundarnu njegu .

Kako ste saznali za okvir?

Za APF sam saznao putem komunikacije Kraljevskog farmaceutskog društva, kada sam istraživao proces fakulteta. Zatim sam ponovno posjetio okvir tijekom magistarskog studija na University College London (UCL).

U kojem kontekstu koristite okvir?

Smatram da je okvir izuzetno koristan za preispitivanje razine na kojoj nastupam s obzirom na pojedine klastere i kompetencije. Osim toga, pruža mi fokus na ona područja koja zahtijevaju daljnji razvoj.

Koji bi dodatni alati i resursi pomogli vašem angažmanu u okviru?

Smatram da je APF prilično samorazumljiv iako bi bilo korisno imati:

1. Radionice za pregled dokaza ili daljnje objašnjenje specifičnih kompetencija;
2. Recenzija s pojedincem koji je dovršio svoj portfelj za angažman i generiranje ideja;
3. APF je prepoznao i koristio na svim radnim mjestima za radne uloge;
4. APF kompetencije čine dio procesa ponovne validacije za ljekarnike.

Korištenje okvira za profesionalni razvoj i razvoj karijere

Koristim okvir za identifikaciju područja i klastera u kojima su potrebni dodatni dokazi. Zatim to koristim za prepoznavanje mogućnosti učenja.

Koje su prepreke za korištenje okvira?

Trenutno postoji potpuna varijacija u načinu na koji se APF koristi na nacionalnoj razini, pa bi bilo dobro imati priznati okvir koji su svi ljekarnici koristili za usporedbu.

Part 5 Sljedeći koraci za GADF verziju 1

FIP, iako centar za razvoj radne snage, želi surađivati sa širom izbornom jedinicom stručnjaka kako bi se taj okvir koristio kao alat za mapiranje i razvoj. FIP može pomoći u provedbi na razini zemlje i napredovanju radne snage putem FIP programa transformacije radne snage (WTP).

Pozivamo sve ljekarnike i farmaceutske znanstvenike da koriste GADF i podijele vašu priču s nama putem naše e-pošte: education@fip.org.

Ako imate bilo kakvih pitanja o ovom okviru ili bilo kakve povratne informacije, ne ustručavajte se kontaktirati nas putem naše e-pošte: education@fip.org. Nadamo se da će ovaj okvir imati koristi od toga da nastavnici, regulatori i praktičari u svim zemljama unaprijede svoju radnu snagu.

Part 6 Sažetak i zaključci




Kako uloge ljekarnika postaju sve složenije, s većim odgovornostima i odgovornostima za farmaceutske skrb, jasni putovi za farmaceutske radne snage i profesionalno priznavanje praktičara postaju važno razmatranje. Ovaj priručnik opisuje razvoj FIP Globalnog okvira za napredni razvoj verzije 1 koji se može koristiti kao alat za zemlje da unaprijede svoju farmaceutske radne snage. U ovom priručniku nalaze se i studije slučaja za pojedine zemlje u kojima se opisuje donošenje Okvira za naprednu razinu codeg-a i konzultanta, u kojima se pokazuju primjeri provedbe okvira na razini zemlje. Inicijativa FIP Education nastavit će napredovati u tom području kako bi pružila alate i smjernice o tome kako iskoristiti taj okvir za unapređenje farmaceutske radne snage. GADF će povećati mogućnosti za transnacionalnu suradnju kako bi se poboljšale mogućnosti učenja među zemljama.

FIP je nedavno pokrenuo Program transformacije radne snage (WTP), nakon desetljeća inovacija, dokaza, konsenzusa i suradničkog rada, kako bi utvrdio prekretnice i ishode za razvoj obrazovanja i radne snage i izravno se povezao s globalnom vizijom transformacije farmacije. Riječ je o globalnom programu za potporu organizacijama članicama FIP-a i dionicima u vođenju napretka njihove nacionalne radne snage. Važno je napomenuti da je osmišljen kako bi pružio potporu zemljama u razvoju nacionalnih strategija razvoja radne snage temeljenih na potrebama, planiranja radne snage i djelovanja. GADF podržava Program transformacije radne snage u okviru FIP-a (WTP) kao alat koji zemlje mogu koristiti za unapređenje svoje radne snage.

Aneksi

Prilog 1. razvojni cilj FIP-a 4 (2020.)



ELEMENTI FIP DG 4	MEHANIZMI
<p>Globalno, imat ćemo...</p>  <p>Uspostavljene infrastrukture za obrazovanje i osposobljavanje za priznati napredak farmaceutske radne snage kao temelj za poboljšanje skrbi za pacijente i rezultata zdravstvenog sustava.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • potreba za zajedničkim i zajedničkim razumijevanjem onoga što se podrazumijeva pod "specijalizacijom" i "naprednom praksom" u kontekstu područja primjene prakse i odgovorne uporabe lijekova. • Osigurati kompetenciju i sposobnost naprednog i stručnog ljekarnika u svim sektorima (uključujući specijalizacije koje se protežu na industrijske i administrativne postavke) za veću optimizaciju složene farmaceutske skrbi za pacijente. To sada može uključivati prepisivanje uloga u priznatom opsegu prakse. • Sustavna upotreba programa, sustava i okvira profesionalnog priznavanja kao markera za napredovanje i specijalizaciju u cijeloj radnoj snazi, uključujući napredne farmaceutske znanstvenike.
 <p>Sektorski okviri za kompetencije i razvoj te infrastrukture za naprednu i/ili specijaliziranu ljekarničku praksu i usluge usmjerene na ljude.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Razviti praktične infrastrukture za potporu naprednoj praksi i specijalizaciji kao što su certificiranje odbora, osposobljavanje za boravak, kontinuirani profesionalni razvoj, dokaz o postizanju kompetencija. • Utvrditi regulatorne zahtjeve za napredne praktičare i stručnjake u odgovarajućim okruženjima kako bi se osigurao odgovarajući odgovor na potrebe pacijenata i optimalna integrativna skrb. • Uspostavite putove i planove za razvoj i pružanje naprednih usluga. • Osigurajte uspostavu mehanizama kako bi ljekarnici i pomoćni radnici u ljekarnama mogli vježbati na vrhu svoje licence. • Osigurati odgovarajuće priznavanje naprednih kompetencija i specijalizacije te usklađivanje s formalnim sustavima napredovanja u karijeri i odgovarajućim poticajima (naknade i drugo). • Povećajte kapacitete za specijalizirane programe osposobljavanja i/ili certificiranja.
	<ul style="list-style-type: none"> • Izraditi smjernice o tome kako se specijalizirana stručna znanja o farmaceutskim znanostima stječe u različitim okruženjima. • Uspostaviti mehanizme za priznavanje stručnosti u farmaceutskim znanostima kao što su patenti, status stipendije, primljene potpore i promocije.

Obrazovanje, osposobljavanje i mentorstvo za poticanje inovacija i stručnosti u farmaceutskim znanostima.

- Suradujte s industrijom i akademskom zajednicom kako biste definirali programe koji nude dodatno mentorstvo, umrežavanje, međunarodnu izloženost i razvoj vodstva za znanstvenike na svim razinama.

Prilog 2. razvojni cilj FIP-a 5 (2020.)



FIP DG 5 ELEMENTI	MEHANIZMI
<p data-bbox="164 752 411 779">Globalno, imat ćemo...</p>  <p data-bbox="164 1008 536 1196">Jasni i dostupni razvojni okviri koji opisuju kompetencije i opseg prakse za sve faze profesionalne karijere. To bi trebalo uključivati okvire za razvoj vodstva za farmaceutsku radnu snagu.</p>	<ul data-bbox="574 788 1382 1016" style="list-style-type: none"> • Korištenje razvojnih okvira utemeljenih na dokazima za potporu prevođenju farmaceutske znanosti u okviru prakse, u svim okruženjima i u skladu s lokalnim/nacionalnim potrebama. • Podržite profesionalni razvoj karijere pomoću alata, kao što su okviri kompetencija, opisujući kompetencije i ponašanja u svim okruženjima. • Dokaz jasne politike koja povezuje razvoj vodstva (od ranih godina) s kompetencijama za unapređenje praksi.
 <p data-bbox="164 1456 544 1612">Jasno definirani razvojni okviri za praktičare koji opisuju kompetencije povezane sa stručnim uslugama koje se pružaju u praksi.</p>	<ul data-bbox="574 1236 1374 1693" style="list-style-type: none"> • Upotrijebite okvire kompetencija temeljene na dokazima koji podupiru razvoj stručnjaka za pružanje određenih profesionalnih usluga u okviru njihove prakse, kao što su pregled upotrebe lijekova, optimizacija pridržavanja, složenost, propisivanje, cijepljenjeng ili managzarazne i nezarazne bolesti, da spomenemo samo neke. • Definirati popise osnovnih i naprednih usluga koje pružaju ljekarnici i pomoćni djelatnici ljekarni u okviru svoje prakse. • Definirati popise kompetencija potrebnih za pružanje tih usluga u određenim područjima prakse. • Osigurati razvojne okvire koji podržavaju vodstvo, humanistički i etički razvoj radne snage. • Podržite razvoj i osposobljavanje kompetencija koje vode usluge kroz kratke tečajeve, certifikate i druge mogućnosti kontinuiranog profesionalnog razvoja.
 <p data-bbox="164 1948 539 2040">Okvir koji opisuje kompetencije za sve faze profesionalne karijere u farmaceutskim znanostima</p>	<ul data-bbox="574 1729 1369 1827" style="list-style-type: none"> • Definirati okvire kompetencija temeljene na dokazima za farmaceutske znanstvenike kako bi učinkovito zadovoljili potrebe u akademskoj zajednici, industriji i regulatornim tijelima.

Prilog 3. Popisi referenci

1. Anand S, Bärnighausen T. Ljudski resursi i zdravstveni ishodi: ekonometrijska studija među zemljama. *Lancet* (London, Engleska). 2004;364(9445):1603-9.
2. Ujedinjeni narodi (UN). Ciljevi održivog razvoja. 2015.
3. World zdravstvena organizacija (WHO). Globalna strategija za ljudske resurse za zdravlje: Radna snaga 2030. Ženeva: WHO; 2016.
4. World zdravstvena organizacija (WHO). Završno izvješće stručne skupine Komisiji na visokoj razini za zapošljavanje u zdravstvu i gospodarski rast. Ženeva: WHO; 2016.
5. World zdravstvena organizacija (WHO). "Rad za zdravlje": petogodišnji akcijski plan za zapošljavanje u zdravstvu i uključiv gospodarski rast (2017.-2021.). Ženeva: WHO; 2017.
6. World zdravstvena organizacija (WHO), Fond Ujedinjenih naroda za djecu (UNICEF). Izjava o Astani Globalna konferencija o primarnoj zdravstvenoj zaštiti. Ženeva 2018.
7. Nkansah N, Mostovetsky O, Yu C, Chheng T, Beney J, Bond CM i dr. Učinak izvanbolničkih ljekarničkih uloga ljekarnika koje se ne dijele na ishode pacijenata i obrasce propisivanja. *Cochrane baza podataka sustavnih pregleda*. 2010(7): Cd000336.
8. Coombes I, Kirsas SW, Dowling HV, Galbraith K, Duggan C, Bates I. Unapređenje ljekarničke prakse u Australiji: važnost nacionalnih i globalnih partnerstava. *Časopis za ljekarničku praksu i istraživanje*. 2012;42(4):261-3.
9. Giberson S, Yoder S, Lee MP. Poboljšanje ishoda pacijenata i zdravstvenog sustava kroz naprednu ljekarničku praksu: Izvješće američkom glavnom kirurgu. U: *Farmaceuti OotC*, urednik.: Američka služba za javno zdravstvo; 2011.
10. *Lancet*. Deklaracija iz Astane: budućnost primarne zdravstvene zaštite? *Lancet* (London, Engleska). 2018;392(10156):1369.
11. Međunarodna farmaceutska federacija (FIP). Napredna praksa i specijalizacija u farmaciji: Globalno izvješće za 2015. Haag: Nizozemska: Međunarodna farmaceutska federacija; 2015.
12. Bader L, Bates I, Galbraith K. Trendovi u naprednoj praksi i specijalizaciji u globalnoj farmaceutskoj radnoj snazi: sinteza studija slučaja u zemlji. *Međunarodni časopis za ljekarničku praksu*. 2020;28(2):182-90.
13. Bates I, Bader L, Galbraith K. Globalno istraživanje o trendovima u naprednoj praksi i specijalizaciji u ljekarničkoj radnoj snazi. *Međunarodni časopis za ljekarničku praksu*. 2020;28(2):173-81.
14. Farmaceutsko društvo Australije. Nacionalni okvir za standarde kompetencija za farmaceute u Australiji Deakin West 2016.
15. Razvoj ljekarne Australija i praksa napredovanja. Napredna praksa: Vodič za izgradnju portfelja 2018.
16. Međunarodna farmaceutska federacija (FIP). Preobrazba naše radne snage. Haag; 2016.
17. Međunarodna farmaceutska federacija (FIP). Transformacija obrazovanja farmacije i farmaceutskih znanosti u kontekstu razvoja radne snage. Haag: FIP; 2017.
18. Međunarodna farmaceutska federacija (FIP). Inicijative za obrazovanje FIP-a
Radna skupina za obrazovanje u ljekarnama
Globalni okvir kompetencija verzija 1. Haag: Međunarodna farmaceutska federacija; 2012.
19. Međunarodna farmaceutska federacija (FIP). Izvješće o globalnom obrazovanju za 2013. godinu za 2013. godinu. Dostupno od: <https://fip.org/static/fipeducation/2013/2013-FIP-Ed-GlobalEducationReport/>.
20. Farmaceutsko društvo Irske. Temeljni okvir kompetencija za farmaceute. Dublin: Farmaceutsko društvo Irske; 2013.
21. Brown AN, Gilbert BJ, Bruno AF, BPharm GMC. Potvrđen okvir kompetencija za pružanje ljekarničkih usluga u pacifičko-otočnim zemljama. *Časopis za ljekarničku praksu i istraživanje*. 2012;42(4):268-72.
22. Udoh A, Bruno A, Bates I, Galbraith K. Transnacionalna usporedivost razvojnih okvira napredne ljekarničke prakse: studija mapiranja crossovera na razini zemlje. *Međunarodni časopis za ljekarničku praksu*. 2018;26(6):550-9.
23. Skupina za razvoj i evaluaciju kompetencija (CoDEG). Razvoj ACLF 2005 [Dostupno od: <http://www.codeg.org/advanced-level-practice/developing-the-aclf/index.html>].
24. Ministarstvo zdravstva. Smjernice za razvoj radnih mjesta konzultanata ljekarnika. 2005.
25. Howard P. Istraživanje ljekarnika savjetnika NHS-a u Engleskoj. *European Journal of Hospital Pharmacy: Science and Practice*. 2012;19(2):251-2.
26. McKenzie C, Borthwick M, Thacker M, Shulman R, Offord R, Tomlin M i dr. Razvoj procesa za vjerodajnice prakse napredne razine u ljekarničkoj struci pomoću alata za procjenu s više izvora. *Farmaceutski časopis*. 2011;286.
27. Skupina za razvoj i evaluaciju kompetencija (CoDEG). GLF i ACLF karta. 2019.
28. Galbraith K, Coombes I, Matthews A, Rowett D, Bader L, Bates I. Napredna ljekarnička praksa: usklađivanje nacionalnog djelovanja s globalnim ciljevima. *Časopis za ljekarničku praksu i istraživanje*. 2017;47(2):131-5.
29. Coombes I, Bates I, Duggan C, Galbraith KJ. Razvoj i prepoznavanje naprednih praktičara u Australiji: prilika za zrelu profesiju? *Časopis za ljekarničku praksu i istraživanje*. 2011;41(1).
30. Meadows N, Webb D, McRobbie D, Antoniou S, Bates I, Davies G. Razvijajući i potvrđujući okvir kompetencija za naprednu ljekarničku praksu. *Farmaceutski časopis*. 2004;273(7327):789-92.
31. Jackson S, Martin G, Bergin J, Clark B, Stupans I, Yeates G i dr. Okvir za naprednu ljekarničku praksu za Australiju. *Ljekarna (Basel, Švicarska)*. 2015;3(2):13-26.

32. Koh SK, Wong CM, Chan SC, Samarasekera D, Chan YH, Wong HC i dr., urednici. Razvoj i potvrđivanje nacionalnog okvira kompetencija napredne ljekarničke prakse za Singapur. FIP Svjetski kongres; 2018; Glasgow.
33. Zajednička grupa zadataka za vjerodajnice partnera (JPCT). Profesionalno priznanje i profesionalni napredak: Za naše praktičare, za našu profesiju i za naše pacijente. London 2013.
34. Low J, Shaw N, Coombes I, Matthews A, Rowe M, Greenway T i dr. Napredna i proširena ljekarnička praksa. Canberra 2013.
35. Wilson RM, Runciman WB, Gibberd RW, Harrison BT, Newby L, Hamilton JD. Studija kvalitete u australskoj zdravstvenoj zaštiti. 1995;163(9):458-71.
36. Napredna ljekarnička praksa. Napredna ljekarnička praksa: Okvir: Odbor za razvoj ljekarničkih djelatnika; 2020. [Dostupno od: <https://www.advancedpharmacypractice.com.au/publications/>].
37. Napredna praksa. Praksa napredovanja: Maksimizirajte svoj utjecaj 2020. [Dostupno od: <https://advancingpractice.com.au/>].
38. Farmaceutsko društvo Australije (PSA). Farmaceuti 2023. godine: Za pacijente, za našu profesiju, za australski zdravstveni sustav. Canberra: PSA; 2019 [
39. Farmaceutsko društvo Australije (PSA). Ljekarnici u 2023. godini: Uloge i naknade. Canberra: PSA; 2019.
40. Coombes I, Michaels K, Dooley M. Napredak napredne prakse: dosadašnja akcija i akcija koja je pred nama. Časopis za ljekarničku praksu i istraživanje. 2017;47(4):322-3.
41. Jackson S, Martin G, Bergin J, Clark B, Halstead P, Rowett D i dr. Napredna praksa: istraživanje trenutnih perspektiva australskih farmaceuta. Časopis za ljekarničku praksu i istraživanje. 2015;45(2):186-92.
42. Dooley M, Coombes I, Michaels K, Duggan C, Bates I. Zašto ljekarnici trebaju specijalističke rezidencije za naprednu praksu: priča Uk -Australia. Časopis za ljekarničku praksu i istraživanje. 2017;47(3):221-2.
43. Stacey SR, Coombes I, Wainwright C, Cardiff L, Whitfield K. Što napredna praksa znači australskim pedijatrijskim farmaceutima? Studija fokusne grupe. Međunarodni časopis za ljekarničku praksu. 2015;23(2):141-9.
44. Ministarstvo zdravstva Singapur. Standardi kompetencija za farmaceute u naprednoj praksi. 2017.
45. Ministarstvo zdravstva S. Kompas za izgradnju portfelja - Paket alata za farmaceute. 2019.
46. Razvojni okvir Ministarstva zdravstva S. - Kontinuum kompetencija za farmaceute Verzija 1.0. U: Ured CPS, urednik.: Ministarstvo zdravstva, Singapur,; 2020.
47. Kraljevsko farmaceutsko društvo (RPS). Napredni okvir ljekarne (APF). Fakultet Kraljevskog farmaceutskog društva; 2013.
48. Koller M, Kantzer V, Mear I, Zarzar K, Martin M, Greimel E i dr. Postupak usklađivanja: evaluacija smjernica za prevođenje upitnika o kvaliteti života. 2012;12(2):189-97.
49. Koh SK, Wong CML, Yee ML, Samarasekera DD, Lim MM. Korištenje portfelja za podršku profesionalnom razvoju farmaceuta temeljenog na kompetencijama u singapurskoj tercijarnoj bolnici. MedEdPublish. 2017;6(3):24.

Međunarodni
Farmaceutskoj
Federacija

Fédération
Internationale
Farmaceutička tvrtka

Andries Bickerweg 5
2517. JP Haag
Nizozemska

-
T +31 (0)70 302 19 70
F +31 (0)70 302 19 99
fip@fip.org

-
www.fip.org

| 2020/ 09 / GADF