

# الإطار العام للإتحاد الدولي للمزاولة للمهنة المتقدمة

دليل الإتحاد لدعم وتطوير المهنة الصيدلانية  
عالمياً

2020



### المبادئ الأساسية للإطار العام للمزاولة المهنية المتقدمة

صمم الإطار العام للمزاولة المهنية المتقدمة ليكون موائماً ومتماشياً مع مختلف قطاعات العمل الصيدلي. الأساس التعليمي والتعلمي لهذا الإطار يهدف لدعم الصيادلة المزاويلين على تطوير مسيرتهم الوظيفية. يرتبط هذا الإطار بشكل مباشر مع أهداف التطور الوظيفي والمهني للصيادلة في مختلف قطاعات العمل الصيدلي.

الهدف الرئيسي لهذا الإطار هو توفير هيكلية يمكن للصيادلة عن طريق أتباعها تحقيق أهداف التطور الوظيفي. تقوم فلسفة هذه الهيكلية على التطور المهني المستمر المبني على التعريف الدقيق للنقاط التي تستلزم التطوير. تعمل هيكلية الإطار على توفير أدلة عملية للتطور المهني والوظيفي للصيادلة.

إن النهوض بالقطاع الصحي ودعم الريادة فيه يقوم بالأساس على تطوير الكفاءاته والموارده البشرية العاملة في مجالات القيادة وإدارة وتعليم الآخرين وتشجيع ودعم الإبتكار. لذلك فقد تم تصميم الإطار ليكون قابلاً للتطبيق في مختلف قطاعات العمل الصيدلي، لذلك فإن الإطار لا يرتبط بمسمى وظيفي أو مسار مهني معين. يأتي هذا الإطار لدعم مزاويلين المهنة الصيدلانية ولتوجيه تطورهم الوظيفي بشكل عام.

يرتكز الإطار العام للمزاولة المهنية المتقدمة على الكفايات والمهارات المهنية عامة تدرج ضمن المحاور الرئيسية التالية:

1. المزاولة المهنية الصيدلانية المبنية على الخبرة
2. العمل والتعاون والتشارك والتواصل المهني
3. السمات والمهارات القيادية
4. الإدارة والإشراف.
5. التعليم والتدريب والتطوير المستمر
6. البحث والتقييم والتطوير

يقوم المحور الأول للإطار العام (المزاولة المهنية الصيدلانية المبنية على الخبرة) على المعرفة والخبرة والمهارة التي إكتسبها الصيدلي من خلال عمله في قطاع صيدلي محدد والتي تجعله خبيراً في مجاله؛ لذلك فإن مكونات هذا المحور وكفائاته الفرعية تختلف باختلاف القطاع. المحور الأول بإمكانية تطبيقه في مختلف القطاعات الصيدلانية سواء كانت تشتمل على تقديم الرعاية الصيدلانية بشكل مباشر للمرضى أو التي لا تتضمن العمل المباشر مع المرضى مثل قطاع الصناعة الصيدلانية والشؤون التنظيمية للأدوية. الخبرة والمعرفة المكتسبة يتم تحديد مكوناتها وعمقها بناءً على طبيعة القطاع المهني الصيدلي. ذلك من شأنه السماح للصيادلة بتشكيل خبرتهم وتطورهم المعرفي بأنفسهم وبما يتواءم مع تعريفهم لدورهم كخبراء في الدواء والمهنة الصيدلانية.

يتسم هذا المحور بإمكانية تطبيقه على نطاق عام أو نطاق محدد (متخصص). في حالة تم تطبيقه على نطاق محدد فإنه يعرف بهذه الحالة بالإختصاص.

أما بالنسبة للمحاور الخمس الأخرى للكفايات والمهارات المهنية فهي ذات طبيعة عامة ويمكن تطبيقها كما هي في كافة قطاعات العمل الصيدلي.

بالمجمل تتضمن المحاور الأساسية أربع وثلاثين كفاية فرعية. كل كفاية فرعية تتضمن ثلاث مستويات مختلفة تسمح للصيدلي بتتبع تطوره الوظيفي والمهني.

يقوم الإطار على ثلاث مستويات مختلفة للتطور الوظيفي والمزاولة المهنية المتقدمة:

1. **المستوى المتقدم الأول:** الصيدلي في بداية حياته المهنية والذي يظهر أداءً وظيفياً جيداً
2. **المستوى المتقدم الثاني:** الصيدلي الخبير في قطاع محدد والذي يكون قادراً على إدارة مسائل معقدة، ويكون معروفاً بخبرته على مستوى محلي أو إقليمي
3. **المستوى المتقدم الثالث:** الصيدلي الذي يعتبر رائداً في مجاله على مستوى وطني وعالمي

فيما يلي ملخص الإطار العام للمزاولة المهنية المتقدمة.

## 1. المزاولة المهنية الصيدلانية المبنية على الخبرة

النهوض ورفع مستوى المزاولة المهنية الصيدلانية ضمن القطاع الصيدلاني.

الكفايات	المستوى المتقدم الأول	المستوى المتقدم الثاني	المستوى المتقدم الثالث
<b>1.1. الخبرة والمهارة والمعرفة</b>	أن يظهر الصيدلاني معرفة ومهارة في المجالات الصيدلانية الأساسية العامة. وأن يكون قادراً على تخطيط وإدارة ومتابعة ومراجعة برامج عمل حسب القطاع الصيدلاني.	أن يظهر الصيدلاني معرفة ومهارة معمقة في مجال أو أكثر ضمن القطاع الصيدلاني، وأن يكون قادراً على تخطيط وإدارة ومتابعة ومراجعة برامج عمل معقدة/مركبة ضمن القطاع الصيدلاني.	أن يطور الصيدلاني برامج عمل معقدة/مركبة ضمن القطاع الصيدلاني.
<b>1.2. تطوير الخبرة والمسؤولية المهنية</b>	أن يتحمل الصيدلاني مسؤولية تقديم خبراته وخدماته المهنية بشكل مباشر للمستفيدين والمتعاملين ضمن القطاع الصيدلاني.	أن يتحمل الصيدلاني مسؤولية تقديم خبراته وخدماته المهنية عن طريق إدارة فريق من الصيادلة أو بشكل مباشر لمجموعة من مستفيدين والمتعاملين ضمن القطاع الصيدلاني.	أن يتحمل الصيدلاني مسؤولية تقديم خبراته وخدماته المهنية على مستويات عليا وإستراتيجية على مستوى محلي وإقليمي ودولي ضمن القطاع الصيدلاني.
<b>1.3. الإستدلال وإصدار الأحكام</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• القدرة على التحليل والتركيب</li><li>• القدرة على إصدار الأحكام</li><li>• القدرة على شرح وتفسير المعلومات والحقائق</li><li>• القدرة على حل المشكلات</li><li>• القدرة على التقييم والمفاضلة بين الخيارات المطروحة والبدائل المتاحة</li></ul>	أن يكون الصيدلاني قادراً على استخدام مهارات التحليل وإصدار الأحكام والمفاضلة بين الخيارات في الظروف الاعتيادية والروتينية. وأن يكون الصيدلاني قادراً على تحديد الأولويات عند مواجهة عائق أو مشكلة وتعريف الحالات الإستثنائية الخارجة عن المؤلف.	أن يكون الصيدلاني قادراً على استخدام مهارات التحليل وإصدار الأحكام والمفاضلة بين الخيارات في الحالات المعقدة المشتملة على عوامل ومسببات عدة بأسلوب متكامل وشمولي.	أن يكون الصيدلاني قادراً على استخدام مهارات التحليل وإصدار الأحكام والمفاضلة بين الخيارات في الحالات المعقدة المشتملة على عوامل ومسببات عدة بأسلوب متكامل وشمولي. تضاربها وتعارضها.
<b>1.4. الإستقلالية والمسؤولية المهنية</b>	أن يكون الصيدلاني قادراً على إتباع والإلتزام بقوانين وأخلاقيات المهنة وقواعد السلوك المهني والسياسات المرتبطة بمهنة الصيدلة.	أن يكون الصيدلاني قادراً على أخذ القرارات بناء على فهمه وتفسيره للأطر الإجرائية والقانونية والسياسية العامة لمهنة الصيدلة عند الضرورة.	أن يكون الصيدلاني قادراً على تحديد وتعريف أهداف ومحددات مهنية غيره من الصيدلة ضمن مجال مهني محددة بناءً على تفسيره وفهمه للسياسات والإستراتيجيات المتعلقة بمهنة الصيدلة.

## 2. العمل المشترك والتعاون المهني

القدرة على التواصل وإنشاء وإدامة علاقات عمل وتعاون مهني مع غيره من الصيدلة وغيرهم من المتعاملين مع الصيدلة والمستفيدين من خدماتهم.

الكفايات	المستوى المتقدم الأول	المستوى المتقدم الثاني	المستوى المتقدم الثالث
<b>2.1. التواصل والإتصال</b> ويتضمن ذلك القدرة على الإقناع والتأثير، والتحفيز والتشجيع، و التفاوض، وتفهم الآخرين والتعاطف معهم ومع احتياجاتهم، والإستماع والتحاور البناء والتمكين. بالإضافة إلى مهارات بناء علاقات عمل ناجحة ومهارات تقديم والشرح.	أن يظهر الصيدلاني قدرةً على التواصل في حالات ومواضيع محددة، وأن يكون قادراً على التواصل بشكل فعال وكسب ثقة وتعاون المعنيين والمستفيدين من العمل الصيدلاني مثل المرضى، صيدلة آخرين، وغيرهم من مختصي الرعاية الصحية	أن يظهر الصيدلاني قدرةً على التواصل والنقاش بناء على رأيه المهني والعلمي مع مجموعات مختارة وصغيرة من المعنيين والمستفيدين من العمل الصيدلاني ضمن المؤسسة الصيدلانية أو مكان العمل.	أن يظهر الصيدلاني قدرةً على إيصال ومناقشة مواضيع ومعلومات معقدة وحساسة ومثيرة للجدل في حالات إنفعالية ضمن مجموعات كبيرة من المعنيين والمستفيدين من العمل الصيدلاني.
<b>2.2. عمل بروح الفريق والتشاور الجماعي</b>	أن يظهر الصيدلاني قدرةً على العمل بروح الجماعة ضمن فريق العمل، وأن يكون قادراً على تحديد مواطن ونقاط الضعف لديه وطلب المشورة والعون من زملائه كلما دعت الحاجة.	أن يظهر الصيدلاني مكانة وأثر فعال وملموس ضمن فريق عمل من مختلف التخصصات، وأن يكون قادراً على تقديم المشورة المهنية في الحالات التي تتطلب المعرفة والخبرة المهنية المعقدة ضمن مؤسسة العمل.	أن يكون الصيدلاني ذو رأياً مؤثراً ومرجعاً يأخذ بفكره ورأيه، وأن يكون الصيدلاني قادراً على أن يبني علاقات عمل ويتشارك المعلومات والمعطيات وخطط العمل والموارد داخل وخارج مؤسسة العمل ومع إختصاصات أخرى.

### 3. السمات والمهارات القيادية

القدرة على تشجيع وإلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق أعلى مستويات الأداء الوظيفي وتطوير وتنمية وتطوير الذات.

الكفايات	المستوى المتقدم الأول	المستوى المتقدم الثاني	المستوى المتقدم الثالث
<b>3.1 الإطار الإستراتيجي للمهنة</b>	أن يزاول الصيدلاني المهنة بناءً على فهمه لإحتياجات المعنيين والمستفيدين من العمل الصيدلاني، وأن تكون مزاولته متماشية ومتناغمة مع السياسات المحلية والوطنية ذات الصلة.	أن يظهر الصيدلاني قدرةً على التأثير على الاستراتيجية المحلية وضمان إتساقها وإنسجامها مع السياسات المحلية والوطنية والإقليمية.	أن يشارك ويساهم في تطوير السياسات محلية ووطنية وإقليمية وعالمية ذات الصلة بالعمل والقطاع الصيدلاني.
<b>3.2 منظومة الأسس والقواعد المهنية الحاكمة</b>	أن يظهر الصيدلاني فهماً للقواعد والمعايير الناظمة لعمله من حيث الجودة والنوعية وقادراً على تطبيقها والالتزام بها.	أن يكون الصيدلاني قادراً على المشاركة في وضع وتطوير خطط وقواعد ضبط جودة العمل والخدمات ومعاييرها ضمن فريق العمل أو/و القسم ووحدة العمل.	أن يقوم الصيدلاني بوضع وتشكيل قواعد ضمان الجودة ومعايير المزاوله المهنية للصيدلة على المستويات العليا للمهنة الصيدلانية.
<b>3.3 الرؤية والإستشراف المستقبلي</b>	أن يظهر الصيدلاني قدرةً على فهم الرؤية والتوجه العام لمؤسسة العمل والمشاركة فيها.	أن يكون الصيدلاني قادراً على تشكيل رؤية وتوجه مستقبلي وترجمتها لخطط وتوجيهات للآخرين.	أن يكون الصيدلاني قادراً على تشكيل رؤية مستقبلية وترويجها وحشد الدعم لها على المستويات العليا للمهنة الصيدلانية.
<b>3.4 الإبداع والإبتكار</b>	أن يظهر الصيدلاني قدرةً على تحسين نوعية وجودة الأداء الوظيفي ضمن القسم ووحدة العمل وتحت إشراف من هم أكثر خبرة أو أعلى رتبةً.	أن يكون الصيدلاني قادراً على إستخدام الأفكار الإبداعية من المحيط الخارجي لنطاق العمل وتطبيقها داخل نطاق العمل.	أن يقود الصيدلاني تطبيق الأفكار والمبادرات الإبداعية وتوظيفها في تحسين مخرجات الأداء والخدمات الصيدلانية المقدمة.
<b>3.5 تطوير الخدمة وأساليب العمل الصيدلاني</b>	أن يراجع وبقيم الصيدلاني الأداء والتطور الوظيفي للسنة السابقة وأن يضع خطة وبرنامج عمل لتحقيق النتائج المتوقعة وفقاً لأولويات محدد مسبقاً من قبل الآخرين.	أن يكون الصيدلاني قادراً على وضع خطط عمل قصيرة المدى متماشية ومتسقة مع الإستراتيجية العامة لمؤسسة العمل بناءً على فهمه وتقديره الواضح لأولويات مؤسسة العمل.	أن يكون الصيدلاني قادراً على أن يربط أهداف العمل ومجرباته مع الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وللقطاع الصيدلاني بشكل عام.
<b>3.6 الدافعية والتشجيع والتحفيز</b>	أن يظهر الصيدلاني الدافعية والرغبة لتحقيق أهداف العمل.	أن يظهر الصيدلاني قدرةً على تحفيز وتشجيع الأفراد المحيطين به أو/و فريق العمل الذي يعمل معه.	أن يظهر الصيدلاني قدرةً على تشجيع وتحفيز الأفراد والمجموعات ضمن المستويات العليا للمهنة الصيدلانية.

#### 4. الإدارة

القدرة على إدارة العمل وإنجاز أهدافه بكفاءة وفعالية.

الكفايات	المستوى المتقدم الأول	المستوى المتقدم الثاني	المستوى المتقدم الثالث
<b>4.1. تطبيق الأولويات الوطنية المتعلقة بالقطاع الصحي والصيدلاني</b>	أن يظهر الصيدلاني فهماً للأولويات الوطنية في قطاع الصحة وإنعكاسها على مجريات عمله ضمن وحدة العمل أو/و ضمن فريق العمل.	أن يكون الصيدلاني قادراً على تشكيل آلية عمل الفريق أو/و وحدة العمل بالتناسم والتجاوب مع الأولويات الوطنية في قطاع الصحة.	أن يتحمل الصيدلاني المسؤولية المباشرة لتحقيق الأولويات الوطنية في قطاع الصحة على المستويات العليا للمهنة الصيدلانية.
<b>4.2. استخدام وتسخير الموارد والمصادر</b>	أن يظهر الصيدلاني إدراكاً لأسس وأساليب الإدارة الكفوة للموارد.	أن يظهر الصيدلاني قدرة على إدارة وإستغلال الموارد بكفاءة وفعالية.	أن يكون الصيدلاني قادراً على إعادة توجيه وإستخدام الموارد المتاحة.
<b>4.3. معايير الأداء الوظيفي</b>	أن يظهر الصيدلاني إدراكاً وفهماً وإلتزاماً بمعايير الأداء المهني الصيدلاني.	أن يقوم الصيدلاني بوضع ومتابعة معايير الأداء الوظيفي لفريق العمل أو/و وحدة العمل.	أن يقوم الصيدلاني بتطوير ووضع ومتابعة معايير الأداء الوظيفي على المستويات العليا للمهنة الصيدلانية.
<b>4.4. إدارة المخاطر</b>	أن يظهر الصيدلاني قدرة على تعريف وتحديد ومعالجة القضايا إدارة المخاطر وفقاً لسياسات وبرامج عمل محددة مسبقاً.	أن يقوم الصيدلاني بتطوير خطط وبرامج إدارة المخاطر لفريق العمل أو/و وحدة العمل بمافي ذلك القدرة على تعريف ومعالجة قضايا إدارة المخاطر المستجدة.	أن يقوم الصيدلاني بتطوير خطط وبرامج إدارة المخاطر وتعريف ومعالجة قضايا إدارة المخاطر المستجدة على المستويات العليا للمهنة الصيدلانية.
<b>4.5. إدارة ومتابعة الأداء الوظيفي</b>	أن يكون الصيدلاني ملتزماً ومتبعاً لقواعد ومعايير الأداء الوظيفي للمهنة الصيدلانية ولمؤسسة العمل، وأن يسعى لأخذ نصيحة زملائه كلما دعت الحاجة وعند الضرورة.	أن يشارك الصيدلاني مسؤولاً في إدارة ومتابعة الأداء الوظيفي الصيدلاني لفريق العمل.	أن يساهم الصيدلاني في إدارة ومتابعة الأداء الوظيفي الصيدلاني على المستويات العليا للمهنة الصيدلانية.
<b>4.6. إدارة المشاريع والبرامج</b>	أن يظهر الصيدلاني فهماً وإدراكاً لمبادئ وأسس إدارة المشاريع والبرامج.	أن يظهر الصيدلاني قدرة على إدارة المشاريع والبرامج بنجاح على مستوى فريق العمل أو/و مؤسسة العمل.	أن يظهر الصيدلاني قدرة على إدارة المشاريع والبرامج بنجاح على المستويات العليا للمهنة الصيدلانية.

<p>أن يظهر الصيدلاني قدرةً على إدارة التغيير والتطوير التنظيمي على المستويات العليا للمهنة الصيدلانية.</p>	<p>أن يظهر الصيدلاني قدرةً على إدارة التغيير والتطوير التنظيمي على مستوى فريق العمل أو/و مؤسسة العمل.</p>	<p>أن يظهر الصيدلاني فهماً وإدراكاً لمبادئ وأسس إدارة التغيير والتطوير التنظيمي.</p>	<p><b>4.7. إدارة التغيير والتطوير التنظيمي</b></p>
<p>أن يظهر الصيدلاني قدرةً على وضع خطط إستراتيجية طويلة المدى وشاملة لمختلف المجالات ضمن القطاع الصيدلاني، وأن يكون الصيدلاني واعياً ومدركاً للتغيرات والعوامل الخارجية التي تؤثر على سياسات مؤسسة العمل.</p>	<p>أن يكون الصيدلاني قادراً على التخطيط وتحقيق النتائج المرجوة أخذ بعين الإعتبار التغيرات في مناخ وبيئة والعوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على سير ونهج العمل وإنعكاسها على خطته وسياساته.</p>	<p>أن يكون الصيدلاني قادراً على التخطيط وتحقيق النتائج المرجوة بناءً على الخطة الإستراتيجية المتبناه في مؤسسة العمل.</p>	<p><b>4.8. التخطيط الإستراتيجي</b></p>
<p>أن يكون الصيدلاني/تقارداً على تنوع وتوسيع حدود الخدمة المقدمة خارج نطاق مؤسسة العمل وبيئتها الخارجية.</p>	<p>أن يكون الصيدلاني قادراً على تنوع وتوسيع حدود الخدمة المقدمة ضمن فريق العمل.</p>	<p>أن يكون الصيدلاني قادراً على تنوع وتوسيع حدود الخدمة المقدمة ضمن فريق العمل.</p>	<p><b>4.9. توسيع نطاق العمل والخدمة المقدمة</b></p>

## 5. التعليم والتدريب والتطوير المستمر

القدرة على دعم تعليم وتدريب وتطور الآخرين ونشر ثقافة التعلم والتطوير المستمر ضمن مؤسسة العمل.

الكفايات	المستوى المتقدم الأول	المستوى المتقدم الثاني	المستوى المتقدم الثالث
<b>5.1. القدوة والنموذج</b>	أن يكون الصيدلاني مدركاً ومظهراً لسمات القدوة والنموذج لزملائه ضمن فريق العمل أو/ومؤسسة العمل.	أن يتسم الصيدلاني بسمات القدوة والنموذج مؤثراً وفعالاً على المستويات العليا للمهنة الصيدلانية.	أن يكون الصيدلاني قادراً على تطوير سمات القدوة الفعالة لدى الآخرين.
<b>5.2. الإرشاد والتوجيه</b>	أن يكون الصيدلاني مدركاً لأهمية التوجيه والإرشاد وتطوير الآخرين.	أن يكون الصيدلاني قادراً على توجيه وإرشاد وتطوير الآخرين بشكل فعال ضمن فريق العمل أو/ومؤسسة العمل.	أن يكون الصيدلاني قادراً على توجيه وإرشاد وتطوير الآخرين خارج حدود فريق العمل أو/ومؤسسة العمل.
<b>5.3. التعليم والتدريب</b>	أن يكون الصيدلاني قادراً على أن يعلم غيره ويقيمهم بشكل فعال بناء على خطة تدريب وتطوير وتحت إشراف زملاء أكثر خبرة.	أن يكون الصيدلاني قادراً على تقييم أداء الآخرين وتحديد حاجاتهم التدريبية والتعليمية، وأن يشارك في وضع برنامج تعليمي فعال للآخرين.	أن يكون الصيدلاني قادراً على وضع وإدارة برنامج تعليمي وتدريب باستخدام وبالإستناد على وسائل التعليم والتقييم والتدريب المناسبة.
<b>5.4. التطوير المهني</b>	أن يظهر الصيدلاني قدرةً على تطوير نفسه وخبراته المهنية والوظيفية.	أن يعمل الصيدلاني على مساعدة الآخرين ودعمهم في تطوهم الوظيفي والمهني.	أن يساهم ويشارك الصيدلاني في رسم إستراتيجيات وخطط تنمية وظيفية ومهنية.
<b>5.5. ربط مخرجات التعليم والتدريب بالممارسة المهنية</b>	أن يشارك الصيدلاني في برامج التعليم والتطوير المهني والوظيفي النظرية والعملية.	أن يشارك الصيدلاني في تطوير برامج التعليم والتطوير المهني والوظيفي النظرية والعملية.	أن يكون الصيدلاني مسؤولاً عن أو مشاركاً أو مخططاً و مطوراً لبرامج التعليم والتطوير المهني العليا.
<b>5.6. السياسات التعليمية</b>	أن يظهر الصيدلاني فهماً وإدراكاً للسياسات التعليمية والتدريبية المتعلقة بمجالات المزاولة والعمل المهني الصيدلاني.	أن يظهر الصيدلاني قدرةً على تطوير مناهج تعليم وتدريب على المستوى المحلي بناء على فهمه وإدراكه لسياسات التعليم والتطوير المهني الوطنية.	أن يكون الصيدلاني مسؤولاً عن أو مشاركاً أو مخططاً و مطوراً لسياسات التعليم والتخطيط والتنمية المهنية الوطنية.

## 6. البحث والتقييم

القدرة على تطوير الممارسة الصيدلانية والأداء الوظيفي بالإستناد على أساليب البحث العلمي

الكفايات	المستوى المتقدم الأول	المستوى المتقدم الثاني	المستوى المتقدم الثالث
<b>6.1. التحليل والتقييم الناقد</b>	أن يظهر الصيدلاني قدرةً على تقييم ومراجعة الأدلة العلمية بشكل ناقد وتحليلي.	أن بوظف الصيدلاني التحليل والتفكير الناقد النقدي ضمن السياق العملي والوظيفي.	أن يكون الصيدلاني قادراً على التقييم الناقد والتحليلي لأداء أقرانه ضمن السياق العملي والوظيفي.
<b>6.2. إدراك محدودية الدليل والمعلومة المتوافرة</b>	أن يعمل الصيدلاني على دعم وتعزيز الأداء المهني والوظيفي عن طريق على تحديد وتعريف مواطن القصور والضعف في الدليل العلمي المتوافر.	أن يتمكن الصيدلاني من صياغة وتعريف مواضيع وأسئلة بحثية بشكل دقيق ومناسب.	أن يقوم الصيدلاني بوضع إستراتيجية بحث ناجحة موجه لمواضيع وأسئلة بحثية وإستقصائية.
<b>6.3. تطوير وتقييم برامج ومشاريع البحث العلمي</b>	أن يتمكن الصيدلاني من تعريف ووصف المبادئ والعناصر الأساسية لبرامج البحث العلمي.	أن يتمكن الصيدلاني من القدرة على وضع برنامج بحثي دقيق لمعالجة قضايا بحثية تم تحديدها مسبقاً.	أن يشارك الصيدلاني بشكل فعال في المراجعة الموضوعية والناقدة لمشاريع وبرامج البحث العلمي المقترحة.
<b>6.4. تقديم الدليل العلمي المثبت</b>	أن يكون الصيدلاني قادراً على تقديم الأدلة العلمية ونتائج الأبحاث العلمية على المستوى المحلي.	أن يكون الصيدلاني قادراً على تقديم الأدلة العلمية ونتائج الأبحاث العلمية في المؤتمرات والندوات العلمية.	أن يقوم الصيدلاني بنشر نتائج الأبحاث العلمية في المجالات والمنافذ المحكمة علمياً.
<b>6.5. تطبيق وعكس نتائج البحث العلمي على الأداء المهني والوظيفي</b>	أن يكون الصيدلاني قادراً على عكس نتائج البحث العلمي على أدائه المهني والوظيفي.	أن يكون الصيدلاني قادراً على عكس نتائج البحث العلمي على الأداء المهني والوظيفي لفريق العمل أو/و وحدة العمل.	أن يكون الصيدلاني قادراً على إستخدام نتائج البحث العلمي في بلورة سياسات وبرامج على مستوى مؤسسة العمل والمستوى المحلي والوطني والإقليمي والعالمي.

<p>أن يساهم الصيدلاني في الإشراف على الأبحاث العلمية بالتعاون مع فريق من المشرفين والمختصين.</p>	<p>أن يكون الصيدلاني مدركاً للمبادئ والأسس الحاكمة للبحث العلمي.</p>	<p><b>6.6. الإشراف ومتابعة برامج ومشاريع البحث العلمي</b></p>
<p>أن يظهر الصيدلاني قدرة على قيادة وإدارة فريق من الباحثين المتعاونيين في مشروع أو برنامج بحث علمي.</p>	<p>أن يتعاون ويتشارك الصيدلاني مع باحثين من مجالات أخرى في مشاريع وبرامج البحث العلمي.</p>	<p><b>6.7. إنشاء شراكات تعاون للبحث العلمي</b></p>

## قائمة المصطلحات والتعريفات

المصطلح	التعريف
منظومة القيم المهنية الحاكمة	مجموعة القيم والقواعد والسلوكيات الضرورية لتنظيم العمل والتعاملات وتحديد المسؤوليات ضمن مؤسسة العمل. تشمل هذه الضوابط أسس حاكمية وقواعد البحث العلمي، قواعد الممارسة السريرية والطبية وحاكمية الشركات والمؤسسات.
الإبداع والإبتكار	هو إيجاد منتج جديد أو طرق إنتاج وتقديم خدمة جديدة أو إحداث تغيير في المسار الإعتيادي للعمل.
الأداء والممارسة الصيدلانية المتقدمة	الممارسة والأداء الوظيفي الصيدلاني المتقدم والذي يعكس خبرة ومعرفة متقدمة عن تلك المكتسبة عند التخرج والتسجيل الأولي لدى وزارة الصحة أو/و نقابة الصيادلة بشهادة الزملاء والمرضى والمتعاملين والمستفيدين من خدمة الصيدلاني.
الأولويات الوطنية	مجموعة الأولويات المحددة من قبل جهات حكومية ذات سيادة توجه الأداء العام للمؤسسات والأفراد وتوزيع المصادر وتوظيفها.
البيئة الخارجية والمحيطية	مجموعة الأفراد والمؤسسات والعوامل التي تقع خارج حدود مؤسسة العمل الصيدلاني وتؤثر وتتأثر بها.
التشجيع والتحفيز	دفع الآخرين وتشجيعهم لإنجاز مهمة ما أو منتج ما.
التطور الوظيفي	مجموعة المهارات والخبرات والمعارف الضرورية لتطوير نوعية الخدمات والمنتجات المقدمة وتساهم في تقدم الصيدلاني الوظيفي ورفقه في السلم الوظيفي ضمن مؤسسة العمل.
التعاون	العمل التشاركي بين مجموعة من المهنيين والمختصين والمستفيدين والمتعاملين والذي يقوم على أساس تشارك الآراء والخبرات وأخذ القرارات بشكل جماعي لتحقيق هدف جماعي متفق عليه.
التعاون بين المختصين	العمل التشاركي بين إثنين أو أكثر من مختصي الرعاية الصحية والذي يقوم على أساس تشارك المعارف والمهارات لمساعدة المرضى والمستفيدين على أخذ القرار المناسب لرعايتهم وحالتهم الصحية.
التعليم الرسمي	خطط وبرامج التعليم المقدمة من مؤسسات أكاديمية رسمية مثل الجامعات والكليات والمعتمدة بشكل رسمي من هيئات اعتماد مؤسسات التعليم العالي.
الخدمة الصيدلانية	الخدمة التي يقدمها الصيدلاني بشكل مباشر للمرضى والمستفيدين والمتعاملين.
الرعاية المتمحورة حول المريض	هي الرعاية الصحية التي تقوم على إحترام المرضى وتقديم الدعم المعنوي والمادي والتواصل المستمر وتوفير المعلومة بشفافية والتعاون مع عائلة المريض ومختصي الرعاية الصحية، هذا الرعاية القائمة على والمستجيبة لحاجات ورغبات وقيم المريض وتفضيله الشخصي.
الرعاية الصيدلانية	هي الرعاية المتمحورة حول تقديم وتوفير الدواء للمرضى بشكل مباشر بهدف تحسين صحتهم ومخرجات العلاج ونوعية الحياة.

هي التفكير والتخطيط للمستقبل المبني على المعرفة والخبرة.	الرؤية والإستشراف المستقبلي
صيدلاني معرف بشخصه ويعتبر مثالا يحتذى في السلوك الوظيفي والمهني والإجتماعي بالنسبة لأقرانه من الصيادلة.	القدوة والأنموذج
مجموعة الموظفين العاملين ضمن نفس الوحدة التنظيمية ويتعاونوا في تقديم نفس نوع الخدمة.	القسم أو الوحدة أو القطاع الخدمي
القدرة على إلهام الآخرين والتأثير عليهم وتشجيعهم لتنفيذ وتحقيق أهداف تنموية وتطويرية محددة سابقا.	القيادة والسمات القيادية
القدرة والكفاءة المستمدة من المهارة والمعرفة والخبرة، والتي تسهم في تقديم وممارسة العمل الصيدلاني على أفضل وجه وبجودة عالية.	الكفاءة
مجموعة أصحاب المصالح والمستفيدين من العمل الصيدلاني، وتشمل الصيادلة والمشرعين والمرضى والمتعاملين ومختصي الرعاية الصحية وغيرهم ممن يؤثرون ويتأثرون بالعمل الصيدلاني.	المستفيدين والمتعاملين وأصحاب المصالح
المرحلة الأولى من الإختصاص أو الممارسة الصيدلانية المتقدمة أو المسمى الوظيفي، يتوقع أن أداء الصيدلاني/ة يتعدى المراحل الأولى بعد التخرج بشكل ملحوظ.	المستوى المتقدم الأول
المرحلة المتقدمة الثالثة من الإختصاص أو الممارسة الصيدلانية، يكون الصيدلاني/ة في هذه المرحلة قائدا/ة في مجاله/ا وقادرة/ة على التأثير على مستوى وطني.	المستوى المتقدم الثالث
المرحلة الثانية من الإختصاص أو الممارسة الصيدلانية المتقدمة، يكون الصيدلاني/ة في هذه المرحلة معروفا/ة بخبرته ومعرفة في مجالاً ما محليا وقادر/ة على إدارة وتسيير الأعمال المركبة بشكل روتيني.	المستوى المتقدم الثاني
مستويات التنظيمية العليا ضمن مؤسسة العمل أو على مستوى القطاع المهني أو على المستوى الوطني.	المستويات التنظيمية العليا
هي الممارسة الصيدلانية المبنية والمدعمة بالدليل والبحث العلمي والخبرة العملية والتحليل والنقدي والتي تهدف إلى تحسين مستوى الخدمة المقدمة للمرضى والمستفيدين والمتعاملين.	الممارسة السنددة على الدليل العلمي
ترجمة وتطبيق المعرفة والمهارة المكتسبة خلال فترة الدراسة إلى خدمات ومنتجات يساهم في رعاية المرضى والقطاع الصحي.	الممارسة الصيدلانية
تقييم ومراجعة الأداء الوظيفي والخدمات المقدمة والنتائج العلمية من قبل أقران في نفس المجال، يهدف التقييم والمراجعة لضمان وتحسين جودة الأداء الوظيفي والخدمات المقدمة.	تقييم ومراجعة الأقران
العوامل والظروف المتغيرة والتي قد تؤثر في مناخ العمل وتستوجب مراقبة مستمرة.	ظروف وعوامل متغيرة
مجموعة الموظفين الذي يعملون معا ويتحملون مسؤولية إنتاج وتقديم منتج وخدمة مشتركة.	فريق العمل

<p>القطاع الخدمي أو المجال الوظيفي المحدد الموكل للصيدلاني/ة تحمل مسؤوليته وتقديمه للمرضى والمتعاملين والمستفيدين.</p>	<p>قطاع أو مجال محدد ضمن المهنة الصيدلانية</p>
<p>هي مجالات العمل الصيدلاني التي تتوجب تفاعل وتعامل مباشر مابين الصيداللة والمرضى وتشتمل على تقديم الخدمة والرعاية الصيدلانية للمرضى.</p>	<p>قطاعات وخدمات موجه للمرضى</p>
<p>مجالات الممارسة والعمل الصيدلاني الأساسية والتي من المتوقع أن يكون الصيدلاني/ة وواعية/ة وعارفا/ة بها. بالإضافة إلى العلوم الصيدلانية والصيدلة السريرية تشتمل هذه المجالات على الإدارة والقيادة، التدريب والتعليم والتطوير، والبحث والتقييم.</p>	<p>مجالات الممارسة والعمل الصيدلاني الأساسية</p>
<p>مجموعة المهارات والخبرات والمعارف المندرجة تحت نفس السياق.</p>	<p>مجموعة</p>
<p>هو المسؤول عن تدريب وتطوير خطط تعلم ذاتي لمجموعة من الصيداللة متماشية مع خطة التدريب المعتمدة لدى مؤسسة العمل.</p>	<p>مدرب</p>
<p>هو صيدلاني معروف بخبرته وسط أقرانه ويكون قادرا على توجيه النصح والإرشاد بشكل شخصي لغيره من الصيداللة. عادة ما تكون العلاقة بين الموجه وطالبي النصح علاقة شخصية غير خاضعة لنظام مؤسسة العمل وهيكلية.</p>	<p>موجه ومرشد</p>