
FIP-GRUNDSATZERKLÄRUNG KONTINUIERLICHE BERUFLICHE ENTWICKLUNG

EINLEITUNG

Der Erwerb, die Verbesserung und die Aufrechterhaltung der beruflichen Kompetenz während der gesamten beruflichen Laufbahn, in der ständig neue und herausfordernde berufliche Aufgaben und sich verändernde Situationen im Gesundheitswesen zu bewältigen sind, ist eine grundlegende berufliche und ethische Anforderung für alle Angehörigen der Gesundheitsberufe, einschließlich der Apotheker.

Die FIP hat diese grundlegende berufliche und ethische Anforderung an Apotheker anerkannt:

- in ihrer Grundsatzerklärung zur Qualitätssicherung der pharmazeutischen Ausbildung¹;
- In ihrem Ethikkodex für Apotheker² („um sicherzustellen, dass sie ihre Kompetenz durch kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung aufrechterhalten“);
- In ihrem Leitfaden für eine gute pharmazeutische Praxis in Gemeinschafts- und Krankenhauseinrichtungen³ („Apotheker sollten in jedem Praxisumfeld die persönliche Verantwortung für die Aufrechterhaltung und Bewertung ihrer eigenen Kompetenz während ihres gesamten Berufslebens übernehmen“) und („Nationale pharmazeutische Organisationen sollten auch Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die pharmazeutische Ausbildung, sowohl an den Universitäten als auch nach der Universität, so gestaltet ist, dass sie Apotheker für die Aufgaben, die sie in der Praxis vor Ort und in Krankenhäusern übernehmen müssen, befähigt“);
- in ihrer Erklärung zur guten Praxis der pharmazeutischen Ausbildung⁴; („Die kontinuierliche berufliche Weiterbildung muss für jeden praktizierenden Apotheker eine lebenslange Verpflichtung sein“).

Weltapotheker-
verband

International
Pharmaceutical
Federation

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

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

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

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



Diese Erklärung zur kontinuierlichen beruflichen Entwicklung (CPD) schafft einen Rahmen, innerhalb dessen die in den oben aufgeführten Erklärungen und Leitlinien festgelegten Verpflichtungen erfüllt werden können.

Apotheker sind Fachleute im Gesundheitswesen, die sich im Rahmen ihrer fachlichen Verantwortung bemühen, die Sicherheit und Qualität von Medikamenten sicherzustellen, die Patienten und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden. Die Aufgaben von Apothekern reichen jedoch immer weiter über die traditionellen produktorientierten Funktionen der Abgabe und Verteilung von Medikamenten und Gesundheitsbedarfsartikeln hinaus und umfassen eine stärker patientenorientierte Versorgung, öffentliche Gesundheitsdienste (Impfungen, Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention sowie nicht-pharmakologische Interventionen) und soziale Aktivitäten für die Gemeinschaft.

Diese Rollen und Verantwortlichkeiten erfordern von Apothekern, dass sie sich über Entwicklungen in der pharmazeutischen Praxis und Verhaltensaspekte in Bezug auf die menschliche Gesundheitsversorgung, evidenzbasierte Studien, pharmazeutische Wissenschaften, Anforderungen an Berufsstandards, die Gesetze für Pharmazie und Arzneimittel sowie Fortschritte in Wissen und Technologie auf dem Laufenden halten.

Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung müssen Apotheker ihre Kompetenzen in Bezug auf ihre derzeitigen und künftigen Tätigkeitsbereiche und das Niveau ihrer beruflichen Praxis aufrechterhalten und weiterentwickeln. Dies muss zukünftige und erweiterte Rollen umfassen, die den sich ändernden Bedürfnissen der Bevölkerung und der Gemeinschaft entsprechen.

Von Apothekern wird erwartet, dass sie auf Notfallmaßnahmen, soziale und humanitäre Aktivitäten vorbereitet sind und Dienstleistungen für gefährdete Bevölkerungsgruppen erbringen (z. B. bei Naturkatastrophen oder vom Menschen verursachten Katastrophen, einschließlich Kriegen, Pandemien, Umweltveränderungen und Klimawandel). Apotheker spielen auch eine zentrale Rolle bei der Entwicklung lokaler und nationaler Gesundheitsrichtlinien durch Berufs- und öffentliche Gesundheitsverbände.

Patienten und die Öffentlichkeit haben ein Recht darauf, darauf vertrauen zu können, dass Angehörige der Gesundheitsberufe, die Gesundheitsdienstleistungen erbringen, durch die Ausübung des Berufs kompetent und praxistauglich bleiben und dass die von ihnen erbrachte Gesundheitsberatung vertrauenswürdig und evidenzbasiert ist. Sie werden erwarten, dass Regierungen, Akkreditierungsagenturen und andere pharmazeutische Einrichtungen mit einem berechtigten Interesse sich vergewissern, dass die Aufsichtsbehörden die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um dieses Ziel zu erreichen.

Trotz der großen Unterschiede zwischen den Aufsichtsbehörden der einzelnen Länder in Bezug auf die Zulassungsvoraussetzungen, die Art der Leistungsnachweise, die CPD-Leitlinien und die Aktivitäten ist das Engagement des Einzelnen für die berufliche Weiterbildung – und seine eigene Motivation, daran teilzunehmen – von entscheidender Bedeutung und muss von den Aufsichts- und Berufsverbänden unterstützt werden.

Weltapotheker-
verband

International
Pharmaceutical
Federation



FIP definiert **kontinuierliche berufliche Entwicklung (CPD)** als „die Verantwortlichkeit des einzelnen Apothekers, Fachwissen, Können und die angemessene Einstellung systematisch beizubehalten, zu entwickeln und zu erweitern, um auf diese Weise fortwährende fachliche Kompetenz während seines gesamten Berufslebens zu gewährleisten“. ⁵

CPD ist ein fortlaufender, zyklischer Prozess, der eine Selbsteinschätzung (Reflexion), die Entwicklung eines persönlichen Lernplans, die Durchführung von Maßnahmen oder die Umsetzung des Lernplans, die Bewertung und die Anwendung umfasst. CPD ist ein selbstgesteuerter, systematischer und ergebnisorientierter Ansatz für lebenslanges Lernen, der verschiedene Phasen umfasst, die darauf ausgerichtet sind, eine Fachkraft dabei zu unterstützen, ihre Kompetenz sowohl hinsichtlich der derzeitigen Aufgaben als auch der voraussichtlichen zukünftigen Entwicklungen pharmazeutischer Dienstleistungen beizubehalten und zu vertiefen. ⁶

Weiterbildung (Continuing Education, CE) bezieht sich auf eine strukturierte Bildungsaktivität, die darauf abzielt oder dazu bestimmt ist, die kontinuierliche Entwicklung von Apothekern zu unterstützen, um ihre Kompetenz zu erhalten und zu vertiefen. ⁵ CPD ist mehr als einfache Weiterbildung, die, für sich selbst genommen, nicht notwendigerweise zu positiven Veränderungen in der beruflichen Praxis führt oder die Ergebnisse der Gesundheitspflege verbessert. ⁷ Stattdessen sollte CPD für die aktuellen und zukünftigen Tätigkeitsbereiche von Apothekern und für die Gesellschaften, denen sie dienen, relevant sein.

CE ist jedoch ein wichtiger Bestandteil eines strukturierten CPD-Programms, das idealerweise für jeden Apotheker individuell gestaltet werden sollte. Die individuelle Gestaltung berücksichtigt, dass Apotheker sich in unterschiedlichen Phasen ihrer beruflichen Laufbahn befinden können, in verschiedenen Ebenen der Praxis und in unterschiedlichen Umgebungen tätig sind, einschließlich direkter patientenorientierter Versorgung, Lieferkettenmanagement, Bereitstellung von Arzneimitteln und damit verbundener Beratung, Arzneimittelsicherheit innerhalb des Arzneimittelanwendungsprozesses, und in vielen anderen Bereichen des Apothekerberufs. Die Ausgestaltung der CPD richtet sich also nach dem Tätigkeitsfeld, der Spezialisierung und der Karrierestufe eines Apothekers. Um die Glaubwürdigkeit in der Öffentlichkeit zu gewährleisten, sollte der Prozess sichtbar sein.

Ein effektives CPD-Programm muss aktiv geleitet werden und folgende Elemente erhalten:

- Reflexion (Selbsteinschätzung);

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

⁶ Accreditation Council for Pharmacy Education (2015). Guidance on Continuing Professional Development (CPD) for the Profession of Pharmacy. Aufgerufen am 25. April 2022. Verfügbar: [hier](#)

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



- Persönlicher Plan (Planung);
- Lernen;
- Evaluierung; und
- Anwendung.

Eine Abbildung des zyklischen Programms mit entsprechenden Einzelheiten ist im Anhang beigelegt.

Diese FIP-Grundsatzklärung soll Regierungen und politische Entscheidungsträger, FIP-Mitgliedsorganisationen, pharmazeutische akademische Einrichtungen, CPD-Anbieter und einzelne Apotheker unterstützen, die die Bereitstellung und Umsetzung von CPD vorantreiben möchten.

VOR DIESEM HINTERGRUND EMPFIEHLT DIE FIP:

Regierungsbehörden und politische Entscheidungsträger sollten:

1. Gesetze und berufsrechtliche Regelungen entwickeln, um verpflichtende Weiterbildungsmaßnahmen für pharmazeutische Fachkräfte in allen Bereichen des Berufsstandes zu etablieren, um:
 - die Bereitstellung einer evidenzbasierten pharmazeutischen Versorgung sicherzustellen, die universellen Normen und Werten entspricht, um positive therapeutische Ergebnisse für die Gesundheit und Lebensqualität der Patienten zu erzielen.
 - Apotheker bei ihrem lebenslangen Lernen und ihrer evidenzbasierten Beratung zu unterstützen.
 - das Recht der Öffentlichkeit auf weltweit akzeptable pharmazeutische Praxisstandards sowie eine sichere, zeitnahe und wirksame Versorgung zu wahren und zu schützen.
 - den Ruf des Apothekerberufs und die Integrität der Personen, die diesen Beruf ausüben, zu erhalten und zu verbessern.
 - von Fachleuten zu verlangen, dass sie für ihre Handlungen Rechenschaft ablegen und ihre Kompetenz kontinuierlich unter Beweis stellen.
 - die Anforderung einer obligatorischen CPD in Verbindung mit einer regelmäßigen Überprüfung der Berufsregistrierung oder -lizenz (Verlängerung, Neuregistrierung, Neulizenzierung) zu unterstützen.
 - Leiter der Apothekenpraxen zu ermutigen, Weiterbildungsmöglichkeiten für Apotheker an den Standorten bereitzustellen und zu unterstützen, bei denen die Patientengruppen, Prozesse und Verfahren spezifisch für den Anwendungsbereich der Praxis sind.
2. Die Einrichtung von Qualitätssicherungsrahmen und -systemen zur Unterstützung von CPD-Aktivitäten zu fördern.

Weltapotheker-
verband

International
Pharmaceutical
Federation



3. Die Einrichtung einer Zulassungsbehörde zu fördern, die den Rahmen und die Standards für die berufliche Weiterbildung verwaltet, die Inhalte der beruflichen Weiterbildung akkreditiert und die Einhaltung der Vorschriften durch die einzelnen Berufsangehörigen überwacht. Alle Gesundheitsberufe müssen in diesem Gremium vertreten sein, um sicherzustellen, dass ein Rahmen geschaffen wird, der den Besonderheiten der einzelnen Berufe und Tätigkeiten gerecht wird.
4. Die Kriterien für die Bewertung der Einhaltung der CPD-Anforderungen festzulegen und Prüfer und Gutachter zu ernennen, die die Teilnahme an CPD-Aktivitäten und deren Aufzeichnung kontrollieren. Die Zusammenarbeit mit Berufsverbänden und Hochschulen ist unerlässlich, um die Lücke zwischen CPD/CE und fortwährender Praxis zu schließen.
5. Einen soliden, kohärenten und transparenten Rahmen für die berufliche Weiterbildung von Apothekern zu fördern, der berücksichtigt, dass die Zusammenarbeit zwischen den Regierungen, den Berufsverbänden der Apotheker und den Apothekenschulen von wesentlicher Bedeutung ist.
6. Angemessene Qualitätsstandards für CE-Anbieter bereitzustellen und gegebenenfalls Teil eines Akkreditierungssystems für solche Inhalte zu sein.
7. Wenn Regierung und politische Entscheidungsträger CPD-Anbieter sind:
 - CPD-Module müssen an nicht-traditionelle Bereiche der pharmazeutischen Praxis wie Lieferkette, Militär, Technologie und Politikentwicklung angepasst werden, damit CPD einen Einfluss auf diese Nischenpraxisbereiche hat.
 - Sicherstellung angemessener Haushaltsmittel für CPD. Hervorragend ausgebildetes Personal, Materialien und Logistik für die Bereitstellung von CPD müssen finanziert werden. Wenn diese Mittel gut genutzt werden, schaffen sie einen direkten Mehrwert für die pharmazeutischen Fachpersonen und die daraus resultierende pharmazeutische Versorgung.

Weltapotheker-
verband

International
Pharmaceutical
Federation

FIP-Mitgliedsorganisationen und nationale pharmazeutische Verbände sollten gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Ausbildungsstätten und Fakultäten für Pharmazie und anderen Bildungsanbietern:

1. Nationale Lernprioritäten auf der Grundlage nationaler Bedürfnisse und Planung, Modellierung und Strategie des Gesundheitspersonals festlegen.
2. Eine effektive CPD-Strategie basierend auf den landesspezifischen Krankheitsanforderungen, den gesundheitsbezogenen Herausforderungen und den Bedürfnisse der Bevölkerung entwickeln.
3. Apotheker zur Teilnahme an CPD motivieren, indem die Auswirkungen der Teilnahme an CPD auf die Verbesserung der individuellen Kompetenzen aufgezeigt werden und ein autonomes Unterstützungssystem entwickelt wird.



4. Das Bewusstsein für geeignete Lernrahmen für persönliche Entwicklungspläne und Aufzeichnungssysteme für CPD steigern.
5. Praxisnahe und bedarfsorientierte CPD- und CE-Programme in Verbindung mit beruflichen Entwicklungspfaden und Praxisrahmen in allen Bereichen der Praxis und in allen Phasen der beruflichen Laufbahn eines Apothekers zu entwickeln.
6. Informationen und Ressourcen für CE-Programme bereitstellen, die auf den Kompetenzen basieren, die die Apotheker für eine sichere und wirksame Ausübung ihres Berufs benötigen.
7. Möglichkeiten für CPD bereitstellen und unterstützen, indem eine breite Palette von CE-Programmen in einer Vielzahl von Formaten angeboten wird, die die verschiedenen Ebenen der Praxis berücksichtigen, an denen Apotheker beteiligt sind.
8. Die Arbeitgeber dazu ermutigen, CPD zugänglich zu machen, indem sie Zeit, Möglichkeiten, Ressourcen und finanzielle Unterstützung bereitstellen, und CPD-Anforderungen als Teil der Leistungsbeurteilung und der beruflichen Entwicklung von Apothekern festlegen.
9. Ein landes-, gebiets- oder unternehmensspezifisches Dokumentationstool entwickeln, das Apotheker verwenden können, mit dem die Apotheker feststellen und nachweisen können, wie sie die Anforderungen der CPD erfüllt haben.
10. Sicherstellen, dass für einzelne Apotheker Möglichkeiten und Unterstützung zur Verfügung stehen, um zu lernen, wie man SMART-Pläne (Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Timed – spezifisch, messbar, erreichbar, realistisch und zeitlich festgelegt) für ein individuelles CPD-Programm aufstellt.
11. Wirksame und einfach anzuwendende Mechanismen für die individuelle Bewertung und Dokumentation der Auswirkungen aller Arten von CPD-Aktivitäten schaffen, wie z. B. Fragebögen, Checklisten, Bewertungsskalen, Tests zur Selbsteinschätzung, Coaching und direkte Bewertung.
12. Qualitätssicherungssysteme für CPD-Aktivitäten im Hinblick auf die Lernziele einrichten, indem geeignete Techniken wie der Deming-Zyklus (Plan, Do, Check, Act) eingesetzt werden.
13. Sicherstellen, dass Fachleute bei Bedarf in einer förderlichen und geeigneten Umgebung, die für das Lernen angemessen ist, eine persönliche CPD-Schulung erhalten, um die Anpassung sicherzustellen.
14. Entweder mit der nationalen Aufsichtsbehörde, dem gesetzlichen Rat, politischen Entscheidungsträgern oder der Regierung zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass der Berufsstand an der Entwicklung von CE/CPD-

Weltapotheker-
verband

International
Pharmaceutical
Federation



Vorschriften beteiligt ist, und die Einhaltung dieser Vorschriften fördern, um Strafen und Bußgelder bei Nichteinhaltung zu vermeiden.

15. Exzellente Patientenversorgung und professionelle Standards fördern.

CPD-Anbieter sollten:

1. Neue Erkenntnisse und Wissen rund um CPD bereitstellen und Untersuchungen durchführen, um über die besten CPD-Praktiken informieren zu können.
2. Den Zyklus von CPD und Fallstudien als Teil der pharmazeutischen Grundausbildung sowie Peer-Learning- und Bewertungsansätze zu einem frühen Zeitpunkt der Bildungsreise etablieren. Hier geht es darum, eine CPD-Kultur in akademischen Einrichtungen zu schaffen.
3. Sicherstellen, dass Bildungsprogramme auf den unterschiedlichen Lernbedürfnissen von Apothekern, pharmazeutischen Wissenschaftlern und Pädagogen gemäß den lokalen Bedürfnissen basieren und bewährte Verfahren einhalten.
4. Pädagogische Maßnahmen konzipieren, umsetzen und bewerten, um die Wirksamkeit des Lernens zu erhöhen. Dazu gehört die Implementierung von Selbstbewertungs- und Überwachungsinstrumenten, die darauf abzielen, Defizite zu ermitteln, die strategische Planung zu fördern und die Lernprozesse insgesamt zu verbessern.
5. Die nationalen Standards einhalten, um sicherzustellen, dass Systeme vorhanden sind, die die Richtigkeit der Inhalte, das Lernen und die Entwicklung sowie die Bewertung der Fähigkeiten der Apotheker zur Erfüllung der Leistungserwartungen unterstützen.
6. Die nationalen Standards einhalten, um Transparenz, Glaubwürdigkeit und Rechenschaftspflicht von CPD-Programmen und -Systemen zu gewährleisten.
7. Die FIP-Kriterien für Anbieter von Programmen einhalten, um sicherzustellen, dass CPD-Programme mit der globalen Mission der Vereinigung zur Förderung der Pharmazie, den Qualitätsanforderungen und den FIP-Entwicklungszielen in Einklang stehen.
8. Die FIP-Kriterien für Akkreditierungsagenturen einhalten, um sicherzustellen, dass die CPD-Akkreditierungsorganisationen mit dem globalen Auftrag der Vereinigung zur Förderung der Pharmazie, den Qualitätsanforderungen und den FIP-Entwicklungszielen übereinstimmen.



Arbeitgeber sollten:

1. Eine CPD-Kultur an ihrem Arbeitsplatz fördern, indem sie Zeit, technische und finanzielle Ressourcen zur Unterstützung von Bildungs- und Schulungsaktivitäten bereitstellen.
2. Ausreichend Orientierungszeit für die Schulung neuer Mitarbeiter in Bezug auf die spezifischen Praktiken ihrer Organisation bereitstellen.
3. Wo immer nötig, CPD für ihre Mitarbeiter, befürworten.

Apotheker sollten:

1. Lern- und Entwicklungsbedürfnisse einschätzen und Defizite bei ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen feststellen.
2. Lernprogramme gemäß national und regional etablierten Kompetenzrahmen planen und implementieren.
3. Gelerntes in der Praxis anwenden.
4. Die sich daraus ergebenden Verbesserungen in ihrer beruflichen Praxis dokumentieren und bewerten (Umsetzung) und nach Möglichkeit den Austausch und die Unterstützung von Kollegen suchen.
5. Den Aufsichtsbehörden einen Nachweis über die Durchführung von CPD-Maßnahmen zur Verfügung stellen.

Weltapotheker-
verband

International
Pharmaceutical
Federation

VOR DIESEM HINTERGRUND VERPFLICHTET SICH DIE FIP ZU FOLGENDEM:

1. Entwicklung von Strategien, die auf globale Strategien und nachhaltige Gesundheitsziele abgestimmt sind, um bei ihren Mitgliedern die Bedeutung qualitativ hochwertiger und relevanter CPD-Programme und -Systeme zu fördern, um ein angemessenes, anpassungsfähiges, kompetentes und gut aufgestelltes pharmazeutisches Personal zu gewährleisten, das den Zugang zu und die rationelle Verwendung von sicheren, wirksamen Arzneimitteln unterstützt.
2. Förderung der internationalen Zusammenarbeit über Pharmaverbände, um Bildungs- und Ausbildungslücken zwischen Nationen und Gemeinschaften durch qualitäts- und bedarfsorientierte CPD-Strategien zu schließen.
3. Förderung effektiver, bedarfsorientierter und evidenzbasierter CPD-Strategien zur Förderung der pharmazeutischen Fachpersonen auf der Grundlage nationaler und lokaler Prioritäten.



4. Entwicklung von Indikatoren zur Messung der Umsetzung des Personalelements des FIP-Entwicklungsziels 9 (CPD-Strategien).
5. Förderung des FIP-Siegels⁸ für Anbieter von Programmen (CPD), das die Möglichkeit bietet, die Qualität der Aus- und Weiterbildung sowie die Übereinstimmung mit der globalen Mission, die Pharmazie überall voranzubringen, selbst zu beurteilen.
6. Förderung des FIP-Siegels⁸ für Akkreditierungsagenturen (für die pharmazeutische Ausbildung, einschließlich CPD), um die Qualität zu sichern und im Einklang mit der globalen Mission, die Pharmazie überall voranzutreiben.
7. Förderung der gemeinsamen Entwicklung von Programmen zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung in allen Bereichen der Praxis und in allen Phasen der Laufbahn eines Apothekers.
8. Förderung von Bildung und Forschung zu CPD-Strategien und selbstgesteuerten Verhaltensweisen, die bereits in der Erstausbildung verankert werden sollen.
9. Förderung der Entwicklung von Programmen zur Unterstützung der Rückkehr von Apothekern in die Praxis nach Unterbrechungen der Berufstätigkeit oder Branchenwechseln sowie zur Unterstützung von Apothekern in verschiedenen Karrierestufen beim Übergang zwischen verschiedenen Bereichen oder Stufen.
10. Identifizierung und Anerkennung von Mitgliedsorganisationen und Ländern, die sich erfolgreich für qualitätsgesicherte CPD-Modelle eingesetzt und diese umgesetzt haben, um die Fähigkeiten der Fachkräfte zu verbessern, und in denen diese Modelle nachweislich zu besseren Ergebnissen für Patienten und Gesundheitssysteme beigetragen haben. Darüber hinaus sollten diese Mitglieder dabei unterstützt werden, ihre Erfahrungen und Strategien mit anderen Ländern und Mitgliedsorganisationen zu teilen.
11. Förderung des Einsatzes von FIP-Rahmenwerken und -Instrumenten zur Unterstützung und Anleitung von Initiativen, Programmen und Schulungen zur beruflichen Entwicklung, einschließlich des Globalen Kompetenzrahmens der FIP für die Ausbildungsstrategie für Nachwuchskräfte ([Global Competency Framework for Early Career Training Strategy](#)) und des Globalen Rahmens der FIP für fortgeschrittene Weiterbildung ([FIP Global Advanced Development Framework](#)).
12. Förderung der internationalen und nationalen Zusammenarbeit, einschließlich der sektor- und fachübergreifenden Zusammenarbeit, zur Erleichterung des Informationsaustauschs zwischen denjenigen, die auf nationaler Ebene an allen Aspekten der CPD-Programme beteiligt sind.

Weltapotheker-
verband

International
Pharmaceutical
Federation

⁸ Das FIP-Siegel ist ein sichtbares Zeichen für Qualität und Übereinstimmung mit der Mission der FIP, die Pharmazie weltweit voranzubringen. Das Siegel wird Programmen und Akkreditierungsagenturen verliehen, die die FIP-Qualitätskriterien erfüllen.



13. Sicherstellen der Gültigkeit dieser Grundsatzklärung gemäß den FIP-Verfahrensregeln.

SCHLUSSFOLGERUNG

Die Verpflichtung aller praktizierenden Apotheker zur Teilnahme an strukturierter CPD ist von wesentlicher Bedeutung. Bei der Versorgung von Patienten erfordert eine zeitgemäße und kompetente Praxis eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen. Dies spiegelt sich letztlich im professionellen Verhalten wider. Die Teilnahme an strukturierter CPD wird nicht nur berufliches Engagement demonstrieren, sondern auch den Ruf der Pharmazie verbessern, die Wissensbasis der Apotheker erweitern, flexible Berufswahlmöglichkeiten bieten, die Berufszufriedenheit erhöhen und letztendlich die Patientenversorgung und die Behandlungsergebnisse verbessern.

Datum der Annahme:	:	18. September 2022
Beantragt von:	:	FIP Präsidium
Diese Erklärung ersetzt die folgende frühere FIP-Erklärung:	:	FIP Statement of Professional Standards Continuing Professional Development, 2002
Diese Erklärung kann folgendermaßen zitiert werden:	:	International Pharmaceutical Federation. FIP Statement of Policy on Continuing Professional Development. The Hague: FIP, 2022. Verfügbar unter: https://www.fip.org/file/5241
Diese Erklärung bezieht sich auf die folgenden FIP-Erklärungen und -Dokumente	:	International Pharmaceutical Federation. FIP Statement of Policy on Quality Assurance of Pharmacy Education and Pharmaceutical Sciences Education. The Hague: FIP, 2022. Verfügbar unter: https://www.fip.org/file/5242

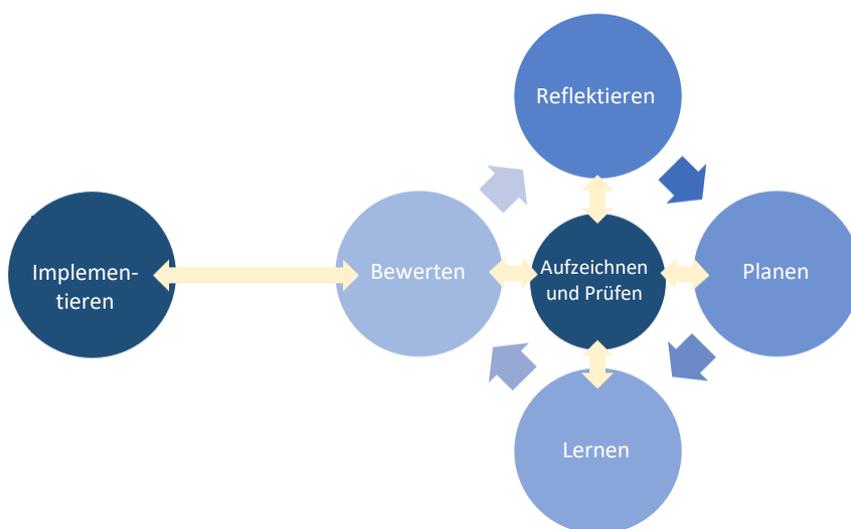
Weltapotheker-
verband

International
Pharmaceutical
Federation



Anhang

PROZESS DER KONTINUIERLICHEN BERUFLICHEN WEITERENTWICKLUNG (CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT)



Weltapotheker-
verband

International
Pharmaceutical
Federation

Der Zyklus der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung (Continuing Professional Development, CPD).⁹ Der erste Durchgang durch den CPD-Zyklus führt zur Bewertung des Lernens und der zweite ist die Bewertung der Ergebnisse und Auswirkungen des Lernens

Schritte definieren

1. **Reflektieren:** Die Ermittlung des CPD-Bedarfs kann durch eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen erfolgen:
 - Persönliche Einschätzung (durch kritische Selbstreflexion)
 - Leistungsbeurteilung mit Vorgesetzten und Einholen von Feedback von Kollegen und Mitarbeitern.
 - Anforderungen der Berufs- oder Gesundheitsbehörden.
 - Kompetenzstandards/-rahmenwerke für Apotheker

⁹ Gemäß: Accreditation Council for Pharmacy Education (2015). Guidance on Continuing Professional Development (CPD) for the Profession of Pharmacy. Aufgerufen am 25. April 2022. Verfügbar: [hier](#)



2. **Planen:** Identifizieren von Ressourcen und Maßnahmen, die erforderlich sind, um die persönlichen CPD-Anforderungen und -Zeitpläne zu erfüllen.
3. **Lernen:** Teilnahme an CPD (einschließlich Präsentationen, Privatlehreangeboten, formellen und informellen Treffen, Workshops, Kursen, Schulungen, Gesprächen mit Kollegen und Experten, Mentoring, formellen Bildungsprogrammen und Selbststudium u.a.).
4. **Aufzeichnung und Überprüfung:** Führen von Aufzeichnungen über alle durchgeführten CPD-Aktivitäten (einschließlich Sitzungsnotizen, Präsentationen, aktualisierte Standardarbeitsanweisungen, Protokolle von Mitarbeiterversammlungen usw.) und bei Bedarf Vorlage dieser Unterlagen.
5. **Bewerten:** Bewertung des persönlichen Nutzens und des Nutzens für die Patienten aus der Teilnahme an einer bedeutenden CPD-Aktivität. Folgende Fragen sollten gestellt und beantwortet werden:
 - Wurden die angesprochenen Bedürfnisse erfüllt? Wenn nicht, warum nicht?
 - Wie hat sich die Praxis verbessert? Welche Änderungen wurden vorgenommen?
 - Wie haben Patienten, Interessengruppen und Gesundheitsdienstleister oder -systeme profitiert?
 - Ist das Lernen ausgefallen? Wenn ja, warum?
 - Wo besteht bei mir eine Lernlücke? Ist es etwas Privates oder Berufliches?
6. **Anwenden:** Schaffen Sie Gelegenheiten, bei denen die Theorie in die Praxis umgesetzt werden kann, und tauschen Sie das Gelernte in Praxisgemeinschaften aus, um mehr Erkenntnisse zu gewinnen und von der Unterstützung der Community zu profitieren. Messen Sie die Gesamtwirkung des Lernens auf die Arbeit.
7. Nehmen Sie dann den Zyklus wieder auf, um eine kontinuierliche berufliche Entwicklung zu gewährleisten.