

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Глобальная структура компетенций FIP

Поддержка профессионального развития фармацевтических кадров на раннем этапе карьеры
Версия 2
2020

1. Что такое GbCF?

- 1.1 Глобальная структура компетенций FIP (GbCF) была впервые разработана в 2012 году (версия 10). Она представляет собой структурированную совокупность поведенческих компетенций, которые могут способствовать профессиональному развитию специалистов начального уровня. GbCF является валидированной системой, предназначенной для использования в качестве «инструмента картирования» для индивидуального прогресса в направлении эффективной и устойчивой деятельности, а также для дальнейшего перехода к повышенному уровню практики.
- 1.2 Действующая кадровая политика FIP предполагает, что особое внимание следует уделять «фармацевтам¹ на раннем этапе карьеры» (начальному периоду сразу после допуска к практике продолжительностью примерно 1–2 года). GbCF разработана как специализированная структура поддержки для молодых специалистов.
- 1.3 Первоначально GbCF включала 100 поведенческих индикаторов, сгруппированных в 20 областей компетенций и четыре широких кластера компетенций, которые в целом применимы к фармацевтическим кадрам во всем мире.
- 1.4 В связи с расширением перечня услуг, которые фармацевты могут предоставлять пациентам, а

также развитием технологий и терапевтических подходов пересмотр и актуализация GbCF является крайне важным.

2. Как проводился анализ и пересмотр версии 2 GbCF?

- 2.1 В 2019 году Центру развития фармацевтических кадров FIP (WDH) совместно с глобальными руководителями по стратегии подготовки специалистов на раннем этапе карьеры было поручено провести анализ и пересмотр первой версии GbCF. В течение 8 месяцев основная команда (в составе директора WDH FIP, руководителей центра и внешних экспертов) проводила итерационный процесс пересмотра (рисунок 1).
 - 2.2 В сентябре 2020 года пересмотр GbCF был завершен, и обновленная версия получила обозначение GbCF, версия 2. Число поведенческих индикаторов увеличилось до 123; сгруппированных в 23 области компетенций, которые по-прежнему структурированы в рамках четырех основных кластеров компетенций (Рисунок 2).
 - 2.3 В сентябре 2020 года GbCF, версия 2 (таблица 1) была представлена членам FIP и заинтересованным сторонам во время виртуальной конференции FIP Virtual 2020. GbCF, версия 2 является общедоступным документом (в справочном руководстве по кадровым ресурсам). В 2021 году Центр планировал расширить эту структуру до руководства, включающего дополнительный пакет вспомогательных ресурсов и рекомендаций по внедрению на индивидуальном, институциональном и национальном уровнях. Тем не менее, интересы членов FIP будут наилучшим образом удовлетворены публикацией пересмотренной системы в более ранние сроки.
- ### 3. Как можно использовать версию 2 GbCF?
- 3.1 GbCF Версия 2 разработана для принятия и адаптации нашими национальными организациями-членами и партнерами для зарегистрированных фармацевтов с целью содействия их карьерному росту.
 - 3.2 FIP может напрямую поддерживать профессиональные руководящие органы в процессе

¹ Фармацевты (фармацевтические кадры) - в данном документе относится ко всем кадрам, связанным с фармацией (например, зарегистрированные практикующие фармацевты, ученые-фармацевты, фармацевтические техники и другие вспомогательные работники аптек, студенты/стажеры до поступления на работу, а также, применительно к РФ, провизоры, имеющие высшее фармацевтическое образование и

фармацевты, обладающие средним профессиональным образованием), работающим в различных условиях (например, в розничных аптеках, больнице, научно-исследовательском, промышленном, военном, административном, академическом и других секторах) и имеющим различный объем практики.

внедрения и адаптации через Программу FIP по трансформации кадровых ресурсов (WTP), обеспечивая закрепление ответственности на национальном уровне.

- 3.3 Внедрение версии 2 GbCF не только поддерживает карьерное развитие отдельных членов FIP, но и имеет ключевое значение для продвижения к достижению Глобального видения FIP в области фармацевтических кадров и образования, а также Целей развития FIP (FIP DG), в частности Цели развития FIP 2: стратегия подготовки специалистов на раннем этапе карьеры. Внедрение версии 2 GbCF

является прямым вкладом в национальный прогресс кадровых элементов для Целей развития FIP 4, 5, 6, 7, 8, 9 и 11.

4. Как Вы можете принять участие?

- 4.1 Команда WDH FIP приветствует Ваш интерес к версии 2 GbCF. Если вы хотите предложить идеи, направить комментарии или проконсультироваться с одним из наших участников, напишите нам по адресу education@fip.org или wtp@fip.org.

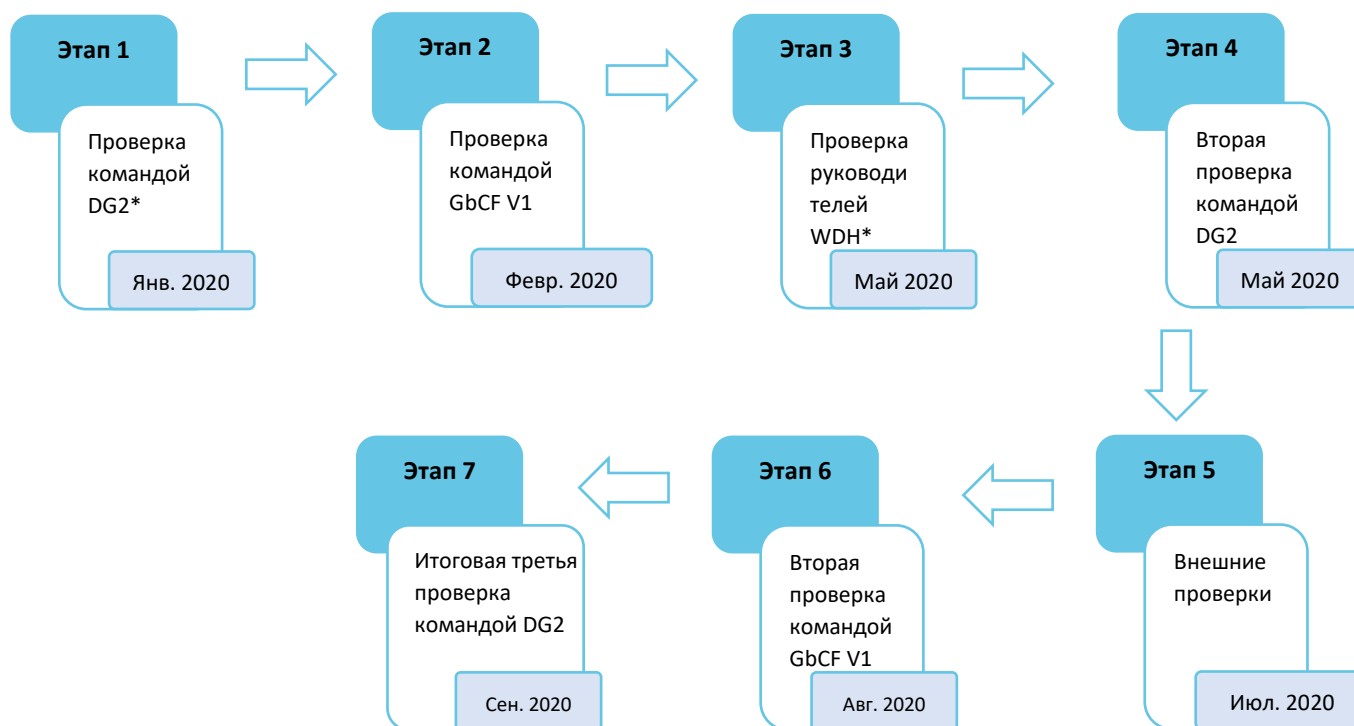


Рисунок 1. Сводка этапов, предпринятых в процессе пересмотра



Рисунок 2. GbCF Версия 2

Таблица 1. Глобальная структура компетенций — подготовка специалистов на раннем этапе карьеры
Версия 2

1. Фармация в сфере общественного здравоохранения	
Компетенции	Поведенческие индикаторы
1.1 Реагирование на чрезвычайные ситуации	1.1.1 Участвовать в реагировании на чрезвычайные ситуации в области общественного здоровья 1.1.2 Оказывать помощь мультидисциплинарным медицинским командам в чрезвычайных ситуациях
1.2 Продвижение здоровья	1.2.1 Оценивать потребности пациента/населения в первичной медицинской помощи (с учетом культурной и социальной среды пациента/групп населения) 1.2.2 Давать рекомендации и предоставлять услуги, непосредственно связанные с обеспечением общественного здоровья, профилактикой и контролем заболеваний (например, с предоставлением услуг вакцинации), а также со здоровым образом жизни. 1.2.3 Выявлять и поддерживать национальные и местные приоритеты и инициативы в области здравоохранения
1.3 Информирование и консультирование по лекарственным препаратам	1.3.1 Консультировать пациента/население по вопросам безопасного и рационального применения лекарственных препаратов и медицинских изделий (включая выбор, применение, противопоказания, хранение и побочные эффекты безрецептурных и рецептурных лекарственных препаратов) 1.3.2 Выявлять источники, извлекать, оценивать, систематизировать, анализировать и предоставлять актуальную и надлежащую информацию о лекарственных препаратах в соответствии с потребностями пациентов и клиентов 1.3.3 Поддерживать использование пациентом информационных технологий в здравоохранении и цифровой коммуникации (включая ИТ-решения в сфере здравоохранения)
2. Фармацевтическая помощь	
Компетенции	Поведенческие индикаторы
2.1 Оценка лекарственных препаратов	2.1.1 Собирать, анализировать, изучать и интерпретировать информацию о пациенте и его потребностях, связанных с применением лекарственных препаратов (например, показания, эффективность, безопасность и приверженность) 2.1.2 Получать необходимую информацию о пациенте (например, лекарственный анамнез или сведения о статусе иммунизации) и фиксировать аллергические реакции на лекарственные препараты и нежелательные лекарственные реакции (НЛР) в документации по лекарственной терапии 2.1.3 Выявлять, приоритизировать, разрешать и отслеживать взаимодействия «лекарственный препарат — лекарственный препарат», «лекарственный препарат — заболевание», «лекарственный препарат — пациент», «лекарственные препараты — пища» 2.1.4 Надлежащим образом выбирать лекарственные препараты (например, с учетом пациента, стационара, государственной политики и т. п.)
2.2 Изготовление лекарственных препаратов	2.2.1 Изготавливать лекарственные препараты (например, экстенпоральные, цитотоксические препараты) и определять требования к изготовлению (расчеты, надлежащая лекарственная форма, процедуры, исходное сырье, оборудование и т. д.) 2.2.2 Изготавливать лекарственные препараты в соответствии с правилами надлежащей производственной практики (GMP)
2.3 Отпуск	2.3.1 Точно отпускать лекарственные препараты по назначению и/или при легких недомоганиях, включая встроенную процедуру проверки 2.3.2 Надлежащим образом сообщать о дефектных или несоответствующих требованиям лекарственных препаратах в соответствующие органы 2.3.3 Проводить надлежащую проверку рецептов, обеспечивая их правильное толкование и соответствие требованиям законодательства 2.3.4 Отпускать медицинские изделия (например, ингалятор или глюкометр) 2.3.5 Документировать ошибки при отпуске и принимать меры по ним

	2.3.6 Внедрять и поддерживать систему сообщения об ошибках при отпуске и систему сообщения о ситуациях, едва не приведших к ошибке 2.3.7 Маркировать лекарственные препараты (с указанием необходимой и надлежащей информации) 2.3.8 Извлекать уроки из предыдущих ситуаций, едва не приведших к ошибке, и ошибок при отпуске и принимать соответствующие меры
2.4 Лекарственные препараты	2.4.1 Консультировать пациентов по надлежащим условиям хранения лекарственных препаратов и обеспечивать их надлежащее хранение (например, влажность, температура, срок годности и т. д.) 2.4.2 Надлежащим образом выбирать лекарственную форму и концентрацию лекарственных препаратов при легких недомоганиях (например, диарее, запоре, кашле, сенной лихорадке, укусах насекомых и т. д.) 2.4.3 Обеспечивать для отдельных пациентов надлежащий лекарственный препарат, путь введения, время, дозу, документацию, действие, форму и ответ на лечение 2.4.4 Упаковывать лекарственные препараты для оптимизации безопасности (обеспечивая надлежащую переупаковку и маркировку лекарственных препаратов)
2.5 Мониторинг лекарственной терапии	2.5.1 Применять клинические рекомендации, формулярную систему, протоколы и маршруты лечения 2.5.2 Проводить терапевтический лекарственный мониторинг и оценивать воздействие и исходы (включая объективные и субъективные показатели) 2.5.3 Выявлять, приоритизировать и разрешать проблемы, связанные с применением лекарственных препаратов (включая ошибки)
2.6 Консультирование пациентов и диагностика	2.6.1 Поддерживать потребности пациентов и других лиц в неотложной помощи (физической и психической) и принимать меры для организации последующего наблюдения 2.6.2 Надлежащим образом направлять пациента или лицо, осуществляющее уход, к соответствующему специалисту 2.6.3 Проводить оценку и диагностику на основе объективных и субъективных показателей (где применимо) 2.6.4 Оценивать потребности в медицинской грамотности и разрабатывать обучение и консультирование по вопросам применения лекарственных препаратов и медицинской помощи 2.6.5 Обсуждать с пациентом и согласовывать с ним надлежащее применение лекарственных препаратов с учетом его предпочтений 2.6.6 Документировать любое вмешательство (например, фиксировать аллергию, в том числе на лекарственные препараты и пищевые продукты, в лекарственном анамнезе пациента) 2.6.7 Получать, сверять, анализировать, поддерживать и обновлять актуальные сведения о применении пациентом лекарственных препаратов и его анамнезе заболеваний
3. Организация и управление	
Компетенции	Поведенческие индикаторы
3.1 Бюджетирование и возмещение расходов	3.1.1 Понимать организационную структуру рабочего места 3.1.2 Эффективно формировать и применять бюджеты 3.1.3 Обеспечивать надлежащее оформление заявок на возмещение расходов 3.1.4 Обеспечивать финансовую прозрачность 3.1.5 Обеспечивать наличие надлежащих справочных источников для возмещения стоимости услуг
3.2 Управление человеческими ресурсами	3.2.1 Демонстрировать организационные и управленческие навыки (например, планировать, организовывать и руководить работой по управлению применением лекарственных препаратов; управлению рисками; самоменеджменту; управлению временем; управлению персоналом; управлению проектами; управлению внутренними политиками) 3.2.2 Выявлять и решать вопросы, связанные с человеческими ресурсами и укомплектованием персоналом 3.2.3 Распознавать и развивать потенциал каждого сотрудника и использовать системы управления результативностью (например, проводить оценку сотрудников)

	3.2.4 Признать ценность аптечной команды и мультидисциплинарной команды
	3.2.5 Поддерживать обучение персонала и непрерывное профессиональное развитие и содействовать им
3.3 Совершенствование услуг	3.3.1 Выявлять, внедрять и мониторировать новые услуги (в соответствии с местными потребностями)
	3.3.2 Разрешать, отслеживать и предотвращать проблемы, связанные с лекарственными препаратами
3.4 Закупки	3.4.1 Получать доступ к надежной информации и обеспечивать наличие наиболее затратно-эффективных лекарственных препаратов в нужных количествах и надлежащего качества
	3.4.2 Разрабатывать и внедрять планы действий на случай дефицита
	3.4.3 Эффективно увязывать закупки с формуляром, системой push/pull (управление цепью поставок) и механизмами оплаты
	3.4.4 Обеспечивать отсутствие конфликта интересов
	3.4.5 Выявлять и отбирать надежных поставщиков
	3.4.6 Выбирать надежный источник поставки высококачественной продукции (включая надлежащие процессы выбора и закупки, затратно-эффективность и своевременную доставку)
	3.4.7 Контролировать закупочную деятельность
	3.4.8 Понимать методы проведения тендеров и оценки тендерных предложений
3.5 Управление цепочкой поставок	3.5.1 Демонстрировать знания о хранении лекарственных препаратов для минимизации ошибок и максимального повышения точности
	3.5.2 Проверять точность данных по текущим запасам
	3.5.3 Обеспечивать эффективное управление запасами и функционирование пункта отпуска лекарственных препаратов
	3.5.4 Обеспечивать логистику доставки и хранения
	3.5.5 Внедрять систему документирования и ведения записей
	3.5.6 Отвечать за количественную оценку потребности и прогнозирование цепочки поставок
	3.5.7 Снижать риск дефицита лекарственных препаратов и отсутствия запасов посредством взаимодействия и надлежащей коммуникации с медицинскими работниками, заинтересованными сторонами в здравоохранении, клиентами/потребителями и пациентами
3.6 Управление рабочим процессом	3.6.1 Решать повседневные управленческие вопросы
	3.6.2 Демонстрировать способность своевременно принимать точные решения и выносить надлежащие суждения
	3.6.3 Обеспечивать надлежащее планирование производственных графиков и управление ими
	3.6.4 Обеспечивать надлежащее планирование рабочего времени и управление им
	3.6.5 Совершенствовать предоставление фармацевтических услуг и управлять им
	3.6.6 Распознавать фармацевтические ресурсы и управлять ими (например, финансовыми, инфраструктурными)
4. Профессиональная/личностная сфера	
Компетенции	Поведенческие проявления
4.1 Навыки коммуникации	4.1.1 Четко, точно и надлежащим образом общаться, выступая в роли наставника или тьютора
	4.1.2 Эффективно общаться с медицинскими и социальными работниками, вспомогательным персоналом, пациентами, лицами, осуществляющими уход, родственниками, клиентами/потребителями, используя понятные неспециалистам формулировки и проверяя понимание

4.2 Непрерывное профессиональное развитие (НПР)	4.1.3 Адаптировать коммуникацию к потребностям пациента (включая медицинскую грамотность, культурные или языковые барьеры, социальные потребности и эмоциональное состояние)
	4.1.4 Использовать надлежащие навыки коммуникации (например, вербальные и невербальные) для установления и поддержания контакта с пациентом и другими лицами, в том числе при общении через цифровые и электронные платформы
	4.2.1 Документировать мероприятия НПР
	4.2.2 Взаимодействовать со студентами/стажерами/резидентами
	4.2.3 Оценивать точность знаний и навыков
	4.2.4 Выявлять потребности в обучении и развитии
	4.2.5 Оценивать прогресс в обучении и развитии
	4.2.6 Определять, требуются ли специальные знания за пределами текущей области знаний
	4.2.7 Осознавать собственные ограничения и принимать меры с их учетом
	4.2.8 Анализировать собственную профессиональную деятельность
4.3 Цифровая грамотность	4.2.9 Демонстрировать вовлеченность/участие в мероприятиях профессионального развития и обучения на протяжении всей жизни
	4.3.1 Выявлять, управлять, систематизировать, хранить и передавать цифровую информацию
	4.3.2 Критически осмысливать, анализировать, оценивать и/или интерпретировать цифровую информацию и ее источники
	4.3.3 В соответствующих случаях участвовать в оказании цифровых медицинских услуг, направленных на улучшение показателей здоровья, и использовать цифровые технологии (например, платформы социальных сетей и мобильные приложения) для содействия обсуждению с пациентом и другими лицами
	4.3.4 Обеспечивать конфиденциальность пациента и безопасность цифровой информации, связанной с пациентом и рабочим местом
4.4 Межпрофессиональное взаимодействие	4.4.1 Уважать и признавать знания, роли и обязанности коллег и других медицинских работников
	4.4.2 Участвовать в принятии терапевтических решений, сотрудничать и консультировать, а также надлежащим образом направлять пациента в рамках мультидисциплинарной команды
	4.4.3 Участвовать в совместной практике, исследованиях и оказании услуг для оптимизации исходов лечения пациентов
	4.4.4 Выстраивать отношения с медицинскими работниками, способствующие разрешению конфликтов, командной работе, обмену информацией и консультированию
	4.4.5 Демонстрировать взаимное уважение и принимать общие ценности рабочего места и подхода к оказанию помощи пациентам
4.5 Лидерство и саморегуляция	4.5.1 Применять навыки уверенного профессионального поведения (внушать доверие)
	4.5.2 Демонстрировать навыки лидерства и управления практикой, инициативность и эффективность
	4.5.3 Документировать управление рисками (критические инциденты)
	4.5.4 Расставлять приоритеты в работе, соблюдать пунктуальность и управлять временем
	4.5.5 Разрабатывать, внедрять и мониторить инновационные идеи
	4.5.6 Распознавать и описывать эмоциональную информацию о себе и других (например, самосознание, саморегуляцию, мотивацию, социальные навыки и эмпатию)
	4.5.7 Демонстрировать гибкость и адаптивность к различным условиям и обстоятельствам
	4.5.8 Распознавать воздействие неудач или стресса и управлять им с помощью эффективных стратегий совладания (психологическая устойчивость)
4.6 Правовая и регуляторная практика	4.6.1 Применять знания по регуляторным вопросам и ключевым аспектам фармацевтической регистрации и законодательства

	4.6.2 Применять принципы экономики бизнеса и прав интеллектуальной собственности, включая основы толкования патентов
	4.6.3 Знать о новых лекарственных препаратах, выходящих на рынок, и выявлять их
	4.6.4 Соблюдать законодательство в отношении лекарственных препаратов, способных вызывать злоупотребление
	4.6.5 Применять принципы маркетинга и продаж
	4.6.6 Участвовать в работе по вопросам политики в области здравоохранения и лекарственного обеспечения
	4.6.7 Понимать этапы, необходимые для вывода медицинского изделия или лекарственного препарата на рынок, включая оценку безопасности, качества, эффективности и фармакоэкономическую оценку продукта
	4.7.1 Демонстрировать знание и применение местных/национальных кодексов этики
	4.7.2 Выполнять профессиональный долг по оказанию помощи пациенту и населению
	4.7.3 Обеспечивать защиту персональных данных и конфиденциальность (в отношении пациента и других медицинских работников)
	4.7.4 Соблюдать законодательство о защите персональных данных пациентов, включая документирование информации
4.7 Профессиональная и этическая практика	4.7.5 Учитывать имеющиеся доказательные данные и поддерживать пациента в принятии информированных решений об использовании лекарственных препаратов
	4.7.6 Получать согласие пациента (в отдельных случаях оно может быть подразумеваемым)
	4.7.7 Распознавать профессиональные ограничения — свои собственные и других членов команды
	4.7.8 Демонстрировать профессиональную ответственность за все принятые решения и совершенные действия
	4.7.9 Демонстрировать понимание социально ответственной практики (включая культурные и социальные потребности; культурную безопасность, уважение и отзывчивость; разнообразие, равенство и инклюзивность).
4.8 Обеспечение качества и исследования на рабочем месте	4.8.1 Применять результаты исследований и понимать анализ соотношения риск–польза (например, доклинические и клинические исследования, экспериментальные клинко-фармакологические исследования и управление рисками)
	4.8.2 Проводить аудит качества услуг (на соответствие местным и национальным стандартам и спецификациям)
	4.8.3 Разрабатывать и внедрять стандартные операционные процедуры (СОП)
	4.8.4 Обеспечивать проведение надлежащих испытаний контроля качества и надлежащее управление ими
	4.8.5 Обеспечивать, чтобы лекарственные препараты не были фальсифицированными и соответствовали стандартам качества
	4.8.6 Выявлять и оценивать доказательную базу для совершенствования применения лекарственных препаратов и услуг
	4.8.7 Выявлять, инициировать, проводить, контролировать и поддерживать исследования на рабочем месте (практика, основанная на исследовательском подходе)
	4.8.8 Внедрять, вести и поддерживать систему сообщений по фармаконадзору (например, сообщать о нежелательных лекарственных реакциях)
	4.8.9 Инициировать и внедрять мероприятия по аудиту и исследованиям

Благодарности

FIP выражает благодарность следующим лицам за вклад в подготовку настоящего документа:

Редакторы

Асмаа Альхакан, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по стратегии подготовки специалистов на раннем этапе карьеры, Кувейтский университет (Кувейт)

Далия Баджис, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по стратегии подготовки специалистов на раннем этапе карьеры, Сиднейский университет (Австралия)

Шепард Мхлаба, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по стратегии подготовки специалистов на раннем этапе карьеры, Служба информации о лекарственных препаратах и токсикологии (DATIS) (Зимбабве)

Рецензенты

Иэн Бейтс, директор Центра развития фармацевтических кадров FIP и Сотрудничающего центра UCL-FIP, Школа фармации Университетского колледжа Лондона (Великобритания)

Андрея Бруно-Томе, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по развитию компетенций, Университет Монаша (Австралия)

Лина Бадер, руководитель FIP по трансформации и развитию кадров (Нидерланды)

Внутренняя экспертная группа FIP по GbCF

Кирстен Галбрейт, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по продвинутому и специализированному развитию и ассоциированный профессор факультета фармации и фармацевтических наук Университета Монаша (Австралия)

Арит Удо, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по продвинутому и специализированному развитию; Школа медицинских и стоматологических наук Бирмингемского университета, Бирмингем (Великобритания)

Десак Кетут Эрнавати, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по продвинутому и специализированному развитию; медицинский факультет Университета Удаяна, Денпасар (Индонезия)

Андрея Бруно-Томе, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по развитию компетенций, Университет Монаша (Австралия)

Наоко Аракава, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по развитию компетенций, Ноттингемский университет (Великобритания)

Ариана Местрович, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по развитию компетенций, Сплитский университет (Хорватия)

Миранда Ло, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по развитию лидерства, Университет Говарда (США)

Минеш Парбат, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по развитию лидерства, NHS North Solihull Collaborative и Rural Solihull Primary Care Networks (Великобритания)

Тойин Тофаде, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по развитию лидерства, Университет Говарда (США)

Марван Акель, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по развитию интегрированных услуг, Ливанский международный университет (Ливан)

Бербель Хольбайн, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по развитию интегрированных услуг, Бременский университет и Баден-Вюртемберг (Германия)

Мариет Экстейн, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по развитию интегрированных услуг, Фармацевтическое общество Южной Африки (ЮАР)

Джилл Бун, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по работе с другими, Университет Цинциннати (США)

Астрид Цок, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по работе с другими, генеральный директор межпрофессиональной ассоциации QualiCCar (Швейцария)

Силвана Наир Лейте, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по работе с другими, Университет Санта-Катарины (Бразилия)

Эми Чан, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по стратегиям непрерывного профессионального развития, Оклендский университет (Новая Зеландия)

Рула Дарвиш, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по стратегиям непрерывного профессионального развития, Иорданский университет (Иордания)

Джаррод Макмог, глобальный руководитель Центра развития фармацевтических кадров FIP по стратегиям непрерывного профессионального развития, Фармацевтическое общество Австралии (Австралия)

Внешняя экспертная группа FIP по GbCF

Бетти Чаар, Сиднейский университет (Австралия)

Иэн Кумбс, Квинслендский университет (Австралия)

Кристофер Джон, руководитель FIR по данным и аналитике (Нидерланды)

Проект EQIPP («Повышение качества фармацевтической практики»): Дианна Милл, Эми Пейдж, Джасинта Джонсон, Даниэль Д'Лима, Кеннет Ли, Сандра Солтер, Лиза Зойберт и Ронда Клиффорд.

Перевод на русский: Елизавета Михайленко, член Московского фармацевтического общества