



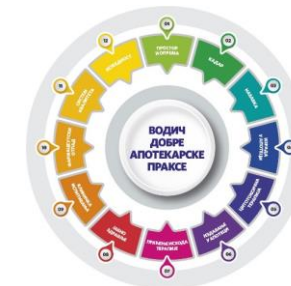
РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ФАРМАЦЕУТСКА КОМОРА  
The Pharmaceutical Chamber of Serbia

# КОНТИНУИРАНИ ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗВОЈ И КОМПЕТЕНЦИЈЕ

ДР СЦ. МЕД. ДРАГАНА ЈОЦИЋ



# СТАНДАРДИ И СМЕРНИЦЕ - КАДАР



# Дефинисање компетенција



Когнитивни, функционални и социјални аспект компетенција

- ✓ Описују жељено понашање
- ✓ Дефинишу конкретно понашање које доводи до резултата
- ✓ Спецификација понашања која се могу уочити
- ✓ Дефинисане су контекстом

Скуп понашања, знања, процеса мишљења и ставова који се рефлектују у обављању посла који досеже дефинисане елементарне, базичне или високе нивое стандарда

Примена знања, вештина и понашања које резултирају у учинку и креирају понашање на радном месту

# Модели компетенција



Модел компетенција	Област заступљености модела	Карактеристике модела
<b>Стандардни модел</b>	Теорија, регулатива и легални ентитети	Постојање листе задатака - радни задаци који се могу лако идентификовати, постојање минималних критеријума које је потребно задовољити; није развојни модел
<b>Индивидуални (бихејвиорални) модел</b>	Пракса, компаније оријентисане на лидерство и професију	Постојање описних атрибута који су у основи перформанси - знања, ставови, вредности). Омогућава идентификацију предности и слабости; развојни модел - користан за лични и професионални развој појединца.
<b>Образовни (едукативни) модел</b>	Образовне институције	Постојање дефинисаних исхода учења. Веома често заступљен у програмима формалног образовања. Недостатак је непостојање директне повезаности са перформансама.

**Competence**

- Радни задаци
- Дужности
- Технички аспекти посла

**Competency**

- Понашања
- Ставови

Стручне квалификације  
Стандарди занимања



# Модели компетенција



	Понашање/Бихејвиоралне компетенције - competencies	Техничке компетенције - competences
<b>Фокус</b>	Појединац	Радно место
<b>Резиме термина</b>	Посматрано понашање код ефективних и ефикасних запослених	Релевантни задаци на радном месту/послу
<b>Пример</b>	Континуирано унапређење пословања	Достављање понуде тачно на време, издавање лекова по лекарском рецепту, саветовање пацијената од стране фармацеута
<b>Индикатори учинка (Шта садрже, описују)</b>	Бихејвиорални индикатори - Дају примере понашања	Стандард - Резултати радног места/задатка
<b>Пример</b>	Отворено предлагање увођења новина, нових начина рада, унапређења у пословању...	Достављање понуде тачно и на време, адекватна терапија за одређеног пацијента...

Професионалне компетенције - адекватно и разумно коришћење комуникације, знања, техничких вештина, клиничког резонувања, емоција, вредности, а у циљу добробити за појединца и друштво

Образовање, едукација, знање, вештине, понашање, ставови и вредности појединца у радном окружењу

# Процена заснована на компетенцијама



- Односи се на било који алат који се користи за мерење видљивог понашања које успешни извођачи показују док раде на било ком послу.
- Ова понашања су **результат различитих способности, знања, мотивације, особина и вештина** које запослени могу поседовати.
- **Компетенција** - примена знања, вештина и понашања неопходних у обављању специфичних радних задатака.
- **Процена компетенција** - сваки систем мерења и документовање оспособљености за одређене радне задатке.
- **Циљ оцењивања компетенција** - идентификација простора за развој и унапређење
- **Иницијална процена компетенција** – потреба за специфичном обуком
- Спровести у редовним интервалима
- Процене компетенција које се спроводе на почетку или периодично помажу у идентификацији простора за развој и унапређења будућих перформанси

# Процена заснована на компетенцијама



## Ко спроводи процене?

- Одговорност за спровођење оцењивања треба доделити некоме ко је претходно показао способност у области коју треба проценити. Одговорно лице мора документовати и проценити резултате поступка.

## Шта се процењује?

- Идентификовати критичне компетенције за сваки задатак.

## Када ће се вршити процена? (годишње, двогодишње, квартално...)

## Дефинисање плана обуке

# Процена заснована на компетенцијама



- **Контролна листа** - специфичне, видљиве ставке, радње или атрибути које треба посматрати
- **Опсервација** - Опсервација је начин који одузима највише времена да се процени компетентност запослених, али се овај метод саветује када се процењују области које могу имати већи утицај на бригу о пацијентима.
- **Студије случаја** - Процена знања и вештина решавања проблема

ДАП

- Поступак самопроцене и процене компетенције може да врши руководилац организационе јединице апотеке, односно оснивач апотеке приватне праксе, односно запослени којег је одредио руководилац, који има завршену одговарајућу едукацију у области процене компетенција.
- Проценом се утврђује да ли магистар фармације испуњава одговарајући ниво компетенција у оквиру своје радне праксе, односно свакодневних активности на радном месту. На основу резултата процене, стално унапређење знања и вештина врши се у складу са Националним оквиром за процену компетенција фармацеута усвојеним од стране Фармацеутске коморе Србије.
- У апотеци се води евиденција о обављеним обукама и усавршавању, присуству програмима континуиране едукације, стручним скуповима и другим видовима едукације и континуираног професионалног развоја.



# Процена заснована на компетенцијама



Процењивач контактира особу коју процењује

У току обављања радних задатака

Према унапред дефинисаној методи

Евидентирање и комуникација

Дневник/формулар

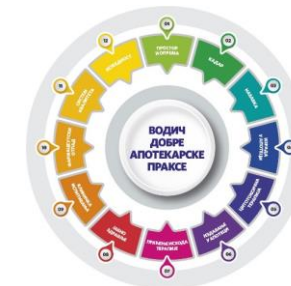
Комуникација и повратна информација

План обуке

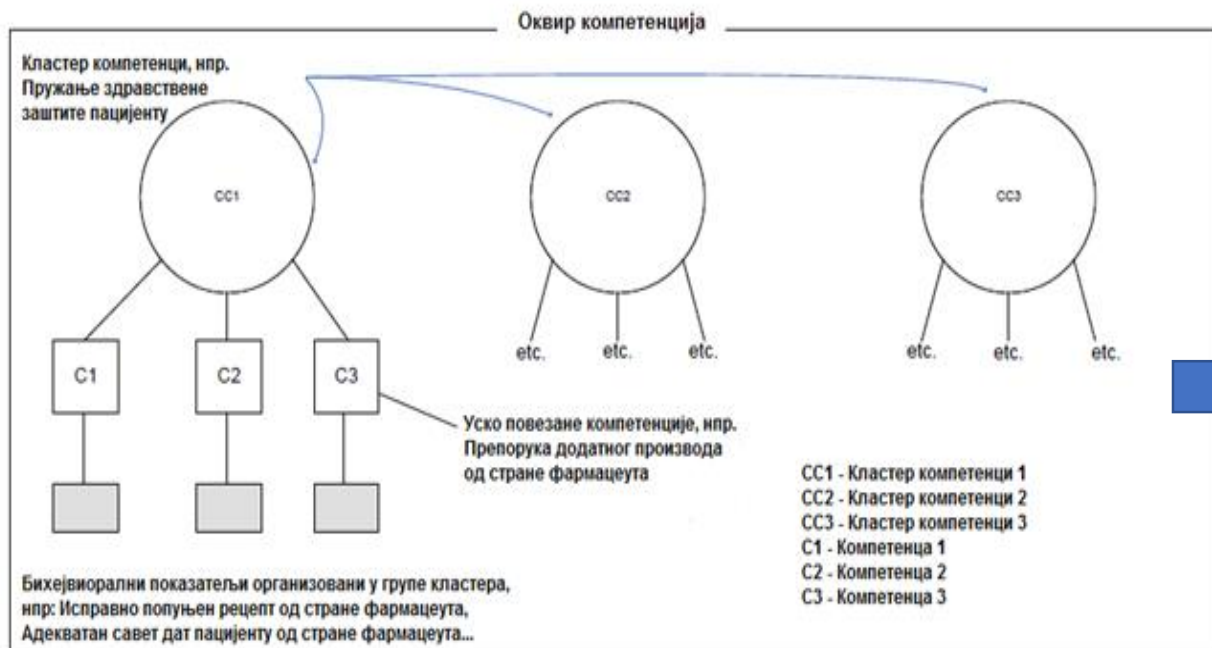
Писана форма, детаљно разрађен

Евалуација

# Пример оквира компетенција



Хибридни модели компетенција - скуп атрибута, тј. кластера који воде перформанси, тј. жељеном понашању.  
 Кластер компетенција - скуп компетенција који води скупу жељених понашања повезаним са датом компетенцијом.

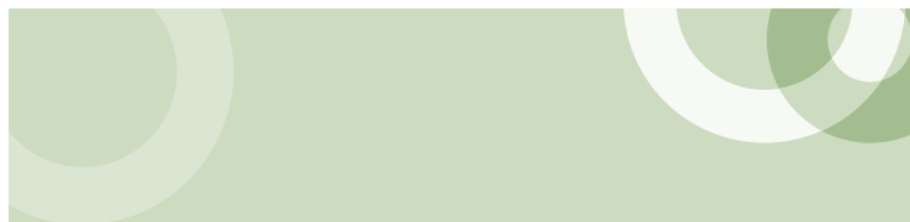


Оцена	Категоризација	Опис
1	Не испуњава очекивања	Не реализује циљеве. Поседује нека знања која не примењује адекватно. Потребне су детаљне инструкције и подршка. Потребна је честа контрола и праћење. Неопходан је континуирани рад на унапређењу.
2	Потребно побољшање	Поседује основна знања и вештине. Зна како да их користи. Перформансе осцилирају. Понашање некада није у складу са дефинисаним стандардима. Постоји простор за развој.
3	Очекивано	Перформансе у складу са захтевима радног места, понашање у складу са дефинисаним стандардима за радно место. Самосталност у раду, преузимање одговорности.
4	Више од очекиваног	Реализује већину радних захтева а неке и премашује. Активно тражи могућности за унапређење. Понаша се у складу са стандардима и промовише их. Потенцијал за даљи развој.
5	Изузетно	Испуњава све радне задатке и већину премашује. Континуирано промовише понашања у складу са дефинисаним стандардима. Мотивише колеге. Препознат и признат као експерт и узор.

General Level Framework document – GLF

- стручне компетенције
- компетенције организације и управљања
- професионалне и личне компетенције

# Национални оквир за процену компетенција фармацеута



## НАЦИОНАЛНИ ОКВИР ЗА ПРОЦЕНУ КОМПЕТЕНЦИЈА ФАРМАЦЕУТА

Процена у складу са **Националним оквиром за процену компетенција фармацеута** укључује 20 компетенција подељених у три групе (стручне компетенције, компетенције организације и управљања и личне и професионалне компетенције) са укупно 94 специфична показатеља.

Оцењивање се врши на четворостепеној скали дефинисаној Националним оквиром за процену компетенција фармацеута.

Резултати оцењивања компетенција су основ за израду планова за даљи професионални развој и унапређење компетенција фармацеута.

Стручне компетенције	Процена
<b>1. КОМПЕТЕНЦИЈЕ ФАРМАЦЕУТА У ЈАВНОМ ЗДРАВСТВУ</b>	
<b>К-1 ПРОМОЦИЈА ЗДРАВЉА</b>	
<b>СП-1 Процена пацијента и његових здравствених потреба (социолошки и друштвени профил)</b> Ова компетенција представља способност фармацеута да, у зависности од индивидуалних потреба пацијента, пружи одговарајућу услугу фармацеутске здравствене заштите. Процена пацијента је компетенција која обавезује фармацеута да са корисницима услуга комуницира на одговарајући начин. Фармацеут треба да у непосредном разговору са пацијентом препозна његове здравствене потребе (акутно или хронично здравствено стање, узраст пацијента, стални или нови пацијент и друго).	1 – 2 – 3 – 4
<b>СП-2 Саветовање пацијента о превенцији и контроли болести, као и промоција здравља и здравог начина живота</b> Обавеза фармацеута је да учествује у здравственом васпитању и едукацији грађана из области јавног здравља. Фармацеут треба да пружа информације о актуелним питањима као што су проглашење епидемије, вакцинација, програми за одвикавање од пушења, регулисање телесне масе, превентивним и контролним мерењима, начинима превенције и борбе против малигних, заразних и хроничних незаразних болести. Компетентан фармацеут повезује се и сарађује са стручним и другим удружењима, институцијама и организацијама како би грађанима омогућио квалитетну фармацеутску здравствену заштиту. Фармацеут треба да информише грађане о важним факторима који утичу на здравље, здравим стилима живота, дијететско-хигијенским режимима и да их упути на могућности комплементарног лечења.	1 – 2 – 3 – 4
<b>К-2 ИНФОРМИСАЊЕ И САВЕТОВАЊЕ ПАЦИЈЕНТА О ЛЕЧЕЊУ</b>	
<b>СП-3 Саветовање пацијента о рационалној употреби лека (безбедност, посебна упозорења, одлагање фармацеутског отпада)</b>	1 – 2 – 3 – 4

Оцена	Дефиниција	Оцена изражена у процентима
Увек (4)	Приказује очекивани стандард праксе уз ретке грешке	85–100%
Често (3)	Указује на стандардну праксу уз понеку грешку	51–84%
Повремено (2)	У ретким случајевима примењује очекивани стандард	25–50%
Никада (1)	Веома ретко или никада не испуњава очекивани стандард	00–24%

# КОНТИНУИРАНИ ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗВОЈ



**Континуирано учење и усавршавање компетенција**, тј. знања и вештина које су магистру фармације неопходне да би боље обављао свој посао, а у складу са развојем савремене фармацеутске праксе.

**Акредитоване едукације** - Учествовање у континуираној едукацији и програмима континуиране медицинске едукације који су акредитовани у складу са законом којим се уређује здравствена заштита.

**Стручна литература, стручни и научни скупови** – Праћење стручне литературе и учествовање на стручним и научним скуповима, у циљу обезбеђења континуиране професионалне компетентности и континуираног професионалног развоја.

**Интерна едукација** - Кроз програме који не морају бити акредитовани, из области које су релевантне за обављање апотекарске делатности.

**Праћење законских и подзаконских прописа** из области апотекарске делатности и примена у пракси.

**Евиденција о обављеним обукама и усавршавању**

# Континуирани професионални развој (CPD)



- Врсте активности учења у којима се професионалци укључују како би даље развили своје вештине и способности.
- Курсеви стручног усавршавања, конференције, радионице за обуку, програми е-учења и сесије за генерисање идеја.
- Свесно и проактивно учење - уместо пасивно и реактивно - посредовано укључивањем стручних, практичних у академских квалификација.
- Континуирано лично усавршавање након завршетка формалног образовања.

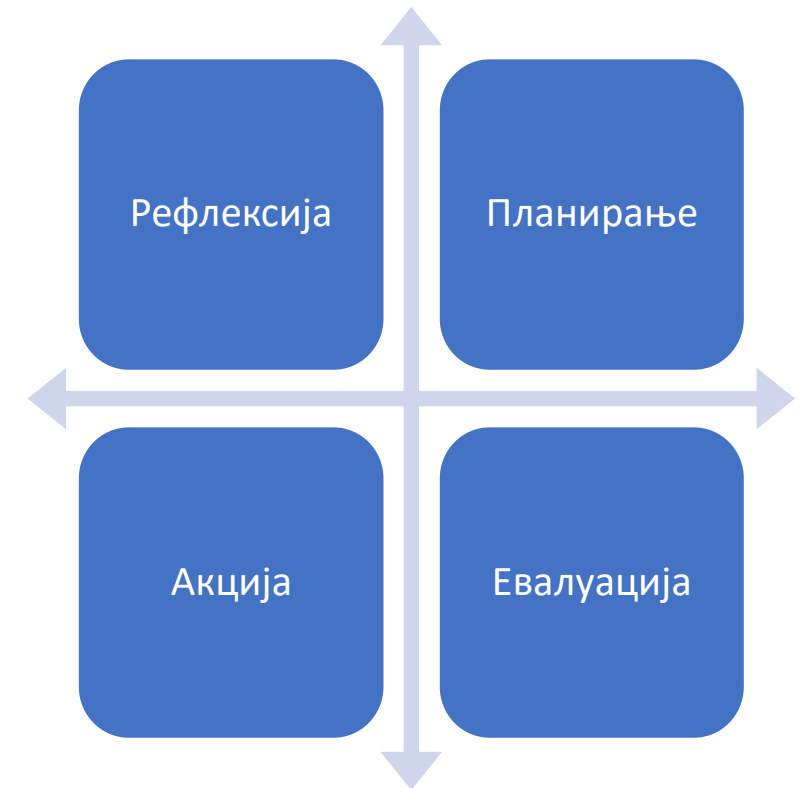
## Милерова пирамида целоживотног учења



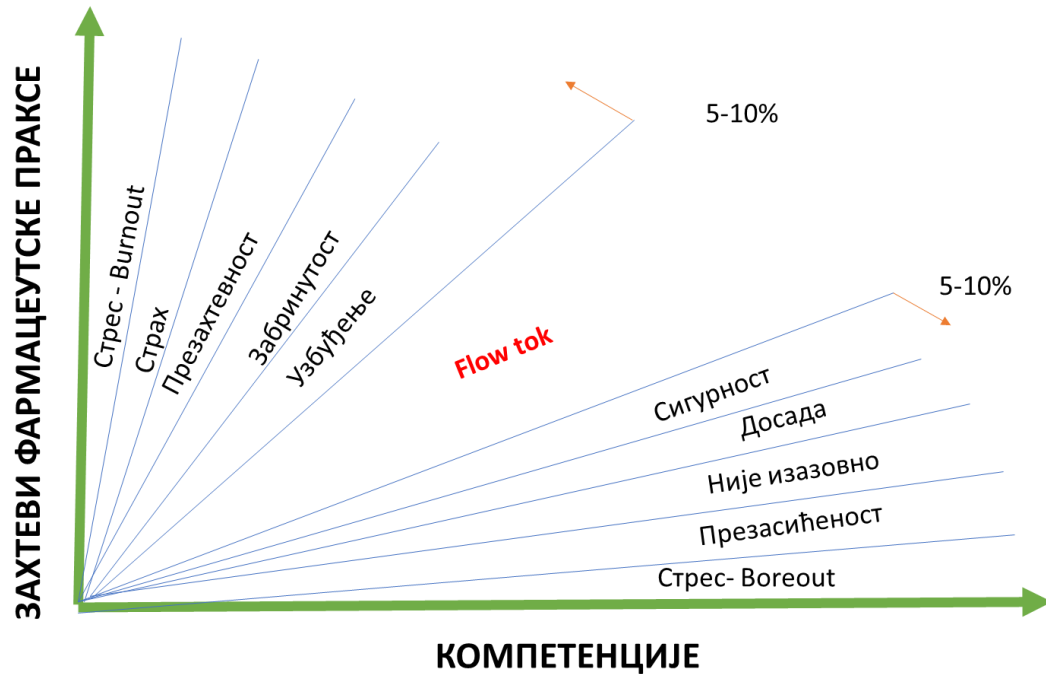
# Континуирани професионални развој (CPD)



- **Континуум образовања – услуга високог квалитета**
- **Структуриран CPD** - активно учење и интерактиван приступ потпомогнут партиципативним учењем.
- **Интегралне активности и методе** - курсеви обуке, радионице, конференције, семинари, предавања и курсеви е-учења.
- **Рефлектирајући CPD** - пасивно учење - једносмерни и пасиван и не укључује интеракцију засновану на потребама учесника (читање релевантних чланака, студије случајева и ажурирање података, неформални састанци)
- **Само-усмерени CPD** - **неструктурирано учење** - све активности CPD-а без надзора, укључујући читање чланака и публикација, извори специфични за област рада.



# Шта CPD чини важним?



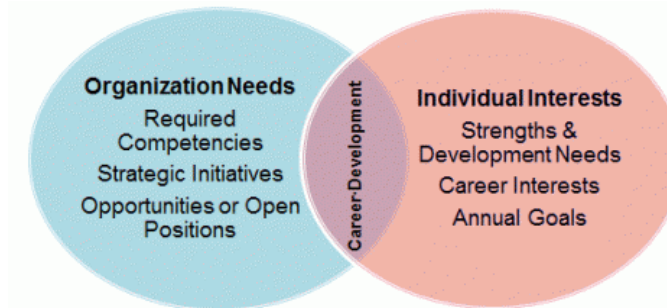
Питерово начело

- CPD омогућава појединцима да напредују и побољшају своје тренутне вештине, истовремено смањујући све недостатке знања, пружајући конкурентску предност.
- CPD такође може издвојити појединце на тржишту рада, јер многи кандидати који конкуришу за одређене улоге често имају сличне основне квалификације.
- Планирани приступ CPD -у омогућава појединцима да преузму одговорност за развој каријере.
- Лично оснаживање произашло из професионалне аутономије може повећати поверење у нечију ефикасност и способности, што се може директно превести у побољшане радне перформансе.

# Развој каријере



- Развој каријере - преклапање потреба организације са пословним интересима сваког запосленог.
- Стални процес стицања знања и побољшања вештина који запосленом, када је у складу са потребама организације и индивидуалним интересима у каријери, пружа могућност унапређења и развоја каријере.
- Планови и циљеви развоја каријере
- Потребе организације могу произаћи из нових компетенција потребних на радном месту, нових стратешких иницијатива или других могућности попуњавања нових улога



- Индивидуални интерес у каријери може се идентификовати кроз снагу и развојне потребе особе, дугорочне интересе у каријери и годишње циљеве за професионални развој.
- Кључна подручја одговорности (КАР) која дефинишу класификацију послова и компетенција које су неопходне за извршавање ових одговорности – подршка појединцима и организацијама у постављању циљева и планирању развоја каријере како би задовољили потребе развоја фармацеутске праксе.



# Развој каријере и квалификација заснованих на радном искуству



## ЕКСПЕРИМЕНТАЛНО УЧЕЊЕ

## КЛАСИЧНО УЧЕЊЕ

• 70%

Изазовни задаци  
и искуства из  
праксе



• 20%

Искусни  
ментори и  
колеге



• 10%

Формални  
курсеви и обуке



Work based qualifications