

ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

УДК 615.11:378.046:303.425

<https://doi.org/10.24959/sphhcj.25.371>

В. Ю. КУЗНЕЦОВА, М. В. ЗАРІЧКОВА, І. Ю. МІШИНА, О. М. ДОЛЖНИКОВА, В. Ю. АДОНКІНА

Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації
Національного фармацевтичного університету
Міністерства охорони здоров'я України, м. Харків
E-mail: zarichkova@ukr.net

АНАЛІЗ РІВНЯ ОБІЗНАНОСТІ ТА СТАВЛЕННЯ АСИСТЕНТІВ ФАРМАЦЕВТА ДО БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Безперервний професійний розвиток (БПР) є важливим інструментом підтримання та підвищення компетентностей фахівців у сфері охорони здоров'я. Однак рівень обізнаності, мотивації та участі асистентів фармацевта у заходах БПР залишається недостатньо вивченим.

Мета – аналіз рівня обізнаності та ставлення асистентів фармацевта до сучасної системи БПР в Україні, оцінка їхньої мотивації та залучення до участі у заходах БПР з акцентом на наявні проблеми у побудові власного професійного портфоліо, з'ясування джерел інформації та форматів заходів БПР, які використовують асистенти фармацевта.

Матеріали та методи. У дослідженні використовували аналіз джерел літератури, кабінетний аналіз, соціологічне дослідження методом анкетного опитування. Збір даних здійснювався на базі Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації (ІПКСФ) Національного фармацевтичного університету (НФаУ) з-поміж слухачів курсів підвищення кваліфікації протягом 2025 року. Отримані дані були оброблені методами описової статистики. Оброблення даних здійснювалося з використанням Excel 2021 (Microsoft Corporation, США).

Результати та їхнє обговорення. У дослідженні взяли участь 300 асистентів фармацевта, які представляли різні типи аптечних закладів та регіонів України. Аналіз відповідей показав різний рівень обізнаності у асистентів фармацевта з поняттям БПР: 43 % респондентів добре розуміють зміст БПР; 32 % мають загальні уявлення; 25 % – незнайомі зовсім. Лише 28 % ведуть портфоліо системно, а 33 % асистентів фармацевта знають вимоги щодо обов'язкового щорічного набору балів БПР. З-поміж опитаних 25 % орієнтуються в механізмі нарахування балів БПР, що свідчить про недостатню поінформованість і формує суттєвий бар'єр для активної участі у таких заходах. Основними бар'єрами є нестача часу (46 %), фінансові труднощі (22 %) та брак інформаційної підтримки. Більшість респондентів (74 %) готові самостійно фінансувати навчання, переважно у форматі онлайн (48 %) та гібридних заходів (28 %).

Висновки. Результати дослідження підкреслюють потребу комплексного підходу до інформування про БПР, упровадження цифрових інструментів навчання та створення умов для ефективного залучення асистентів фармацевта до участі у заходах БПР, особливо в умовах високого робочого навантаження та воєнного стану.

Ключові слова: аптека; аптечний заклад; асистенти фармацевта; заходи безперервного професійного розвитку; лікарські засоби; професійні компетентності; система безперервного професійного розвитку; фармацевтичний сектор сфери охорони здоров'я України.

V. YU. KUZNIETSOVA, M. V. ZARICHKOVA, I. YU. MISHYNA, O. M. DOLZHNKOVA, V. YU. ADONKINA
*Institute for Advanced Training of Pharmacy Specialists of the
National University of Pharmacy of the Ministry of Health of Ukraine, Kharkiv
E-mail: zarichkova@ukr.net*

ANALYSIS OF THE LEVEL OF AWARENESS AND ATTITUDE OF PHARMACY ASSISTANTS TO THE CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN UKRAINE

Continuing professional development (CPD) is an important tool for maintaining and improving the competencies of healthcare professionals. However, the level of awareness, motivation, and participation of pharmacy assistants in CPD activities remains insufficiently studied.

Aim. To analyze the level of awareness and attitude of pharmacy assistants to the modern CPD system in Ukraine, assess their motivation and involvement in CPD activities with an emphasis on existing challenges in building their own professional portfolio, find out the sources of information and formats of CPD activities used by pharmacy assistants.

Materials and methods. The study used the literature review, desk analysis, and a sociological survey using the questionnaire method. The data were collected at the Institute for Advanced Training of Pharmacy Specialists (IAPTS) of the National University of Pharmacy (NPhU) among participants of advanced training courses during 2025. The data obtained were processed using descriptive statistics methods. The data were processed using Excel 2021 (Microsoft Corporation, USA).

Results and discussion. The study involved 300 pharmacy assistants representing different types of pharmacy institutions and regions of Ukraine. Analysis of the responses revealed varying levels of awareness among pharmacy assistants regarding the concept of CPD: 43 % of survey participants had a good understanding of CPD, 32 % had a general idea, and 25 % were completely unfamiliar with it. Only 28 % maintained a portfolio systematically, and 33% of pharmacy assistants were aware of the requirements for the mandatory annual CPD credit points. Among the respondents, 25 % understood the mechanism of CPD point accrual, indicating insufficient awareness and creating a significant barrier to active participation in such events. The main barriers were lack of time (46 %), financial difficulties (22 %), and lack of information support. The majority of respondents (74 %) were willing to self-finance their training, preferring online (48 %) and hybrid (28 %) formats.

Conclusions. The study results highlight the need for a comprehensive approach to CPD awareness, the implementation of digital learning tools, and the creation of conditions for the effective involvement of pharmacy assistants in CPD activities, especially in conditions of high workload and martial law.

Keywords: pharmacy; pharmacy institution; pharmacy assistants; medicines; professional competencies; continuous professional development activities; continuous professional development system; healthcare industry, pharmaceutical sector of the healthcare of Ukraine.

Вступ. Безперервний професійний розвиток (БПР) є важливим інструментом підтримання та підвищення компетентностей фахівців у сфері охорони здоров'я [1]. Рада з акредитації фармацевтичної освіти (Accreditation Council for Pharmacy Education – ACPE) визначає БПР як самостійний, безперервний, систематичний та орієнтований на результати підхід до навчання протягом усього життя, який застосовується на практиці [2, 3]. Міжнародна фармацевтична федерація (International Pharmaceutical Federation – FIP) підкреслює, що постійне формування, удосконалення та збереження професійної компетентності фахівців фармації упродовж усього періоду їхньої діяльності виступає невід'ємною та етичною вимогою [4].

В Україні БПР поступово стає обов'язковим елементом кадрової політики у фармацевтичному секторі сфери охорони здоров'я України, забезпечуючи системне оновлення знань, умінь та навичок персоналу. Нормативно-правове врегулювання системи БПР здійснюється через низку ключових документів: Постанова КМУ від 14.07.2021 р. № 725 «Положення про систему безперервного професійного розвитку працівників сфери охорони здоров'я» [5], яка визначає загальні принципи функціонування БПР, механізми нарахування балів та вимоги до суб'єктів освітньої діяльності; Наказ МОЗ України від 20.02.2024 р. № 281 «Про затвердження Порядку функціонування електронної системи забезпечення безперервного

професійного розвитку працівників сфери охорони здоров'я» [6], що регламентує роботу електронної платформи для обліку та верифікації освітніх заходів, та Наказ МОЗ України від 16.04.2025 р. № 650 «Про затвердження Порядку проведення атестації працівників сфери охорони здоров'я та внесення змін до деяких наказів МОЗ України» [7], який встановлює порядок проведення атестації, регламентує врахування балів БПР та ведення освітнього портфоліо для підтвердження професійної компетентності працівників.

Враховуючи те, що на сьогоднішній день в Україні асистенти фармацевта виконують широкий спектр технічних, організаційних та допоміжних функцій у роботі аптечних закладів (АЗ) і відіграють ключову роль у забезпеченні якості обслуговування, безпеки пацієнтів та ефективності фармацевтичної допомоги, слід приділяти особливу увагу до підтримки та розвитку їхніх компетентностей [8-10]. Аналіз літературних джерел показав, що і в інших країнах відмічають важливу роль асистентів фармацевта в системі охорони здоров'я. Так, Американське товариство фармацевтів систем охорони здоров'я (American Society of Health-System Pharmacists – ASHP) визнає, що добре підготовлені та висококваліфіковані асистенти фармацевта є невід'ємною складовою фармацевтичної діяльності, оскільки безпечно й ефективно використання лікарських засобів значною мірою залежить від навичок, знань та компетентності цих фахівців [11].

Тобто для ефективного виконання професійних обов'язків асистенти фармацевта мають брати активну участь у заходах БПР, системно підвищувати кваліфікацію та регулярно оцінювати рівень власних професійних компетентностей.

Протягом останніх років фармацевтична професія зазнала суттєвих трансформацій у змісті та організації практичної діяльності. Це зумовило необхідність удосконалення систем професійного розвитку та застосування сучасних методичних підходів до навчання з боку освітніх закладів, щоб забезпечити підготовку фармацевтичних кадрів відповідно до вимог майбутнього [12]. Ключовим елементом цього процесу є чітке визначення актуальних освітніх потреб фахівців фармації [13]. Незважаючи на зростання можливостей професійного розвитку для асистентів фармацевта, останнім часом спостерігається тенденція до звільнення значної частини цих фахівців. Тому важливо проаналізувати, які зміни у системі освіти та професійного навчання могли б сприяти їхньому утриманню на робочих місцях [14].

Враховуючи останні зміни у законодавстві, що регулює БПР фахівців сфери охорони здоров'я в Україні, асистентам фармацевта важливо чітко розуміти вимоги до БПР, оптимальні методи його проведення та вимоги до ведення професійного портфоліо. Чітке розуміння цих вимог є необхідною умовою для обґрунтованого визначення пріоритетів та ефективного стратегічного планування розвитку професійних компетентностей фармацевтичних працівників [15].

Дослідження показали, що попри нормативне закріплення БПР у сфері охорони здоров'я України, рівень обізнаності, готовності та мотивації саме асистентів фармацевта до участі у ньому є низьким. Наявні наукові дослідження переважно сфокусовані на вивченні БПР з-поміж лікарів, фармацевтів та фармацевтів клінічних [16-19], тоді як рівень залученості, мотивації та обізнаності у БПР саме асистентів фармацевта залишається недостатньо вивченим.

Сучасні виклики, зокрема воєнний стан, кадровий дефіцит, збільшення навантаження на АЗ, зміни у логістиці постачання лікарських засобів, обумовлюють необхідність удосконалення системи БПР для асистентів

фармацевта [20-22]. За цих умов особливо значення набуває дослідження реально-го рівня їхньої поінформованості про БПР, ставлення до його важливості, умов участі та можливих перешкод.

Відсутність комплексних досліджень, спрямованих на вивчення мотиваційних, організаційних та професійних аспектів участі асистентів фармацевта у БПР, зумовила проведення цього дослідження для визначення чинників, що впливають на їхню активність у професійному навчанні, а також можливих напрямів удосконалення заходів БПР.

Мета дослідження – проаналізувати рівень обізнаності та ставлення асистентів фармацевта до сучасної системи БПР в Україні, оцінити їхню мотивацію та залученість до участі у заходах БПР, з акцентом на наявні проблеми у побудові власного професійного портфоліо, з'ясувати джерела інформації та формати заходів БПР, які використовують асистенти фармацевта, а також проаналізувати взаємозв'язок між обізнаністю, мотивацією та їхньою практичною участю у заходах БПР.

Матеріали та методи дослідження. У дослідженні використовували аналіз джерел літератури, кабінетний аналіз, соціологічне дослідження методом анкетного опитування. Збір даних здійснювався на базі Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації (ІПКСФ) Національного фармацевтичного університету (НФаУ) з-поміж слухачів курсів підвищення кваліфікації протягом 2025 року. Отримані дані були оброблені методами описової статистики. Для всіх показників було розраховано абсолютні (n) та відносні (%) частоти. Для оцінки точності отриманих частот були розраховані 95 % довірчі інтервали (95 %-ДІ). Оброблення даних здійснювалося з використанням Excel 2021 (Microsoft Corporation, США).

Результати дослідження та їхнє обговорення. Нами був проведений аналіз рівня обізнаності та ставлення асистентів фармацевта до БПР методом анкетного опитування на базі ІПКСФ НФаУ. Анкета містила переважно закриті питання, що передбачали вибір одного або декількох варіантів відповіді, а також питання для оцінки ступеня обізнаності/згоди («повністю розумію»,

«частково знаю», «лише загальні уявлення», «не знайомий»). Учасники опитування у своїх відповідях надавали інформацію щодо:

- рівня обізнаності про сутність БПР, нормативні вимоги та особливості щорічного набору балів та розуміння механізмів їхнього нарахування;
- практичних аспектів участі у БПР, зокрема ведення портфолію та використання офіційного реєстру акредитованих провайдерів БПР;
- ставлення до впровадження БПР для асистентів фармацевта та оцінки його впливу на професійну діяльність і взаємодію з керівництвом АЗ;
- переваг щодо найбільш зручних форматів навчання (онлайн, очних, гібридних) також джерел отримання інформації про них;
- готовності самостійно фінансувати участь у заходах БПР;

- бар'єрів для участі у заходах БПР, потреби у додатковому навчанні та роз'ясненні правил і вимог системи БПР.

У дослідженні взяли участь 300 асистентів фармацевта, які працюють в АЗ різних типів та форм власності (табл. 1).

Дослідження охопило різні регіони України з переважанням частки респондентів з центрального та західного регіонів (рис. 1).

У вибірці опитаних переважали асистенти фармацевта, що працюють у міських аптеках (64 %), тоді як у селищах та сільській місцевості працюють менші групи респондентів – 22 та 14 % відповідно (рис. 2).

Віковий розподіл опитаних асистентів фармацевта показує, що переважна більшість належить до категорії 30–40 років – 43 %, до 30 років – 16 % респондентів, а категорії 40–50 років та старше 50 років представлені практично однаково – 21 та 20 % відповідно (табл. 2).

Таблиця 1

РОЗПОДІЛ КІЛЬКОСТІ ОПИТАНИХ АСИСТЕНТІВ ФАРМАЦЕВТА ЗА ТИПОМ І ФОРМОЮ ВЛАСНОСТІ АЗ, ДЕ ВОНИ ПРАЦЮЮТЬ

Тип АЗ	Форма власності АЗ			Загалом	
	приватна	державна	комунальна	абс.	%
Аптека мережі	123	3	0	126	42.00
Аптека	139	8	6	153	51.00
Аптечний пункт	9	3	0	12	4.00
Склад	4	0	5	9	3.00
Загалом	абс.	275	14	11	300
	%	91.67	4.67	3.66	100

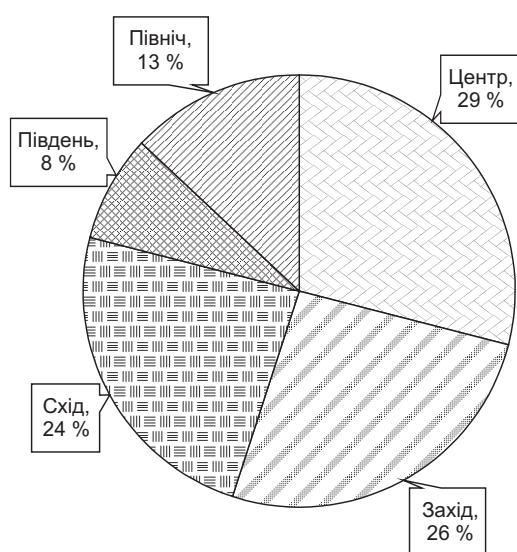


Рис. 1. Розподіл респондентів за регіонами України

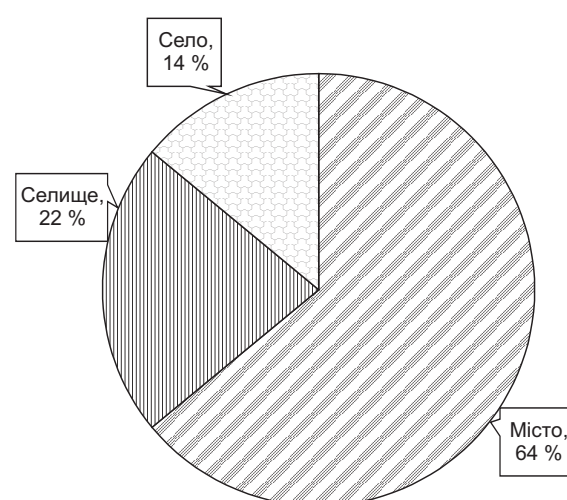


Рис. 2. Розподіл кількості опитаних асистентів фармацевта за типом населеного пункту, де розташований АЗ

Таблиця 2

ВІКОВИЙ РОЗПОДІЛ РЕСПОНДЕНТІВ

Вікова категорія	Кількість респондентів		
	абс.	%	(95 %-ДІ)
До 30 років	48	16.00	(11.57 ; 21.71)
30-40 років	129	43.00	(35.37 ; 48.93)
40-50 років	63	21.00	(16.37 ; 27.70)
Старше 50 років	60	20.00	(15.49 ; 26.63)

Результати аналізу обізнаності з поняттям БПР показали, що 43 % учасників опитування добре розуміють сутність БПР, 32 % – мають загальні уявлення, 25 % – знають поверхнево або не знайомі зовсім. Такий розподіл свідчить про середній рівень обізнаності з-поміж опитаних, що вказує на необхідність системного інформування та просвітницької роботи, особливо з-поміж асистентів фармацевта і працівників аптек у сільській місцевості.

Досліджуючи обізнаність асистентів фармацевта щодо обов'язкового щорічного набору балів БПР, було встановлено, що лише 33 % респондентів точно знають вимоги (30 балів на рік для асистентів фармацевта, 50 балів для фармацевта), 37 % мають приблизне уявлення про цей порядок, тоді як 30 % не знають конкретних вимог нарахування балів або не цікавилися цим питанням. Тобто 67 % опитаних потребують додаткових роз'яснень щодо кількості щорічного набору балів БПР, що свідчить про недостатню інформаційну підтримку з боку керівництва АЗ.

Дослідження показало, що лише 25 % опитаних повністю розуміють механізм нарахування балів БПР (які заходи дають бали, скільки годин = 1 бал тощо), 45 % мають загальне уявлення, але не знають усіх нюансів, а 30 % зовсім не обізнані або не цікавилися цим питанням (рис. 3). Відповідно, це стає бар'єром для активної участі асистентів фармацевта у заходах БПР.

У результаті дослідження було встановлено, що лише 28 % респондентів ведуть портфоліо системно, 34 % ведуть його фрагментарно, 22 % планують розпочати ведення, а 16 % взагалі не ведуть (рис. 4). Тобто понад половина опитаних (56 %) не мають сталого підходу до обліку балів БПР, що свідчить про недостатнє розуміння документування балів та підкреслює необхідність проведення практичних тренінгів для формування системної навички ведення портфоліо.

У результаті опитування було встановлено, що лише 22 % асистентів фармацевта знають, де знайти офіційний реєстр акредитованих провайдерів БПР і користуються ним. Ще 38 % мають часткове уявлення та знають декілька відомих організацій або платформ, 30 % не знають, де шукати офіційну інформацію, а 10 % респондентів не цікавилися цією темою. Тобто більшість асистентів фармацевта (68 %) покладаються на неофіційні або неперевірені джерела. Отримані дані свідчать про необхідність посилення комунікації між МОЗ, Центром тестування та АЗ для підвищення обізнаності

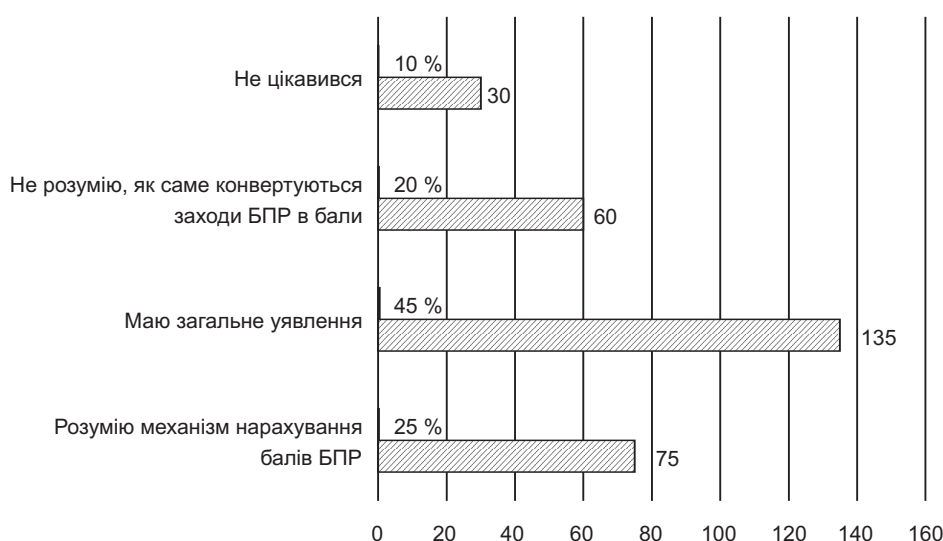


Рис. 3. Рівень обізнаності асистентів фармацевта щодо механізму нарахування балів БПР

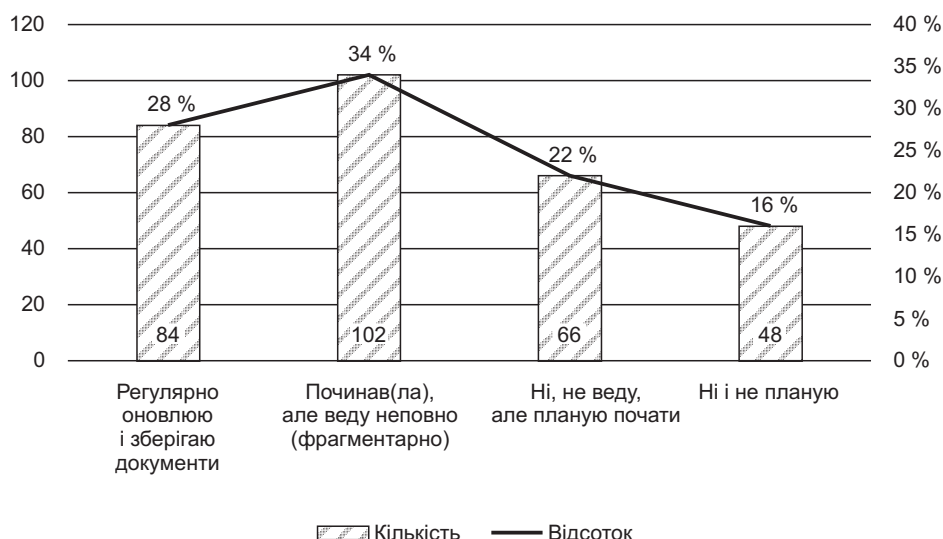


Рис. 4. Розподіл відповідей асистентів фармацевта щодо ведення власного професійного портфоліо для обліку балів БПР

та запобігання участі у несертифікованих заходах БПР.

Враховуючи те, що БПР спрямований на систематичне оновлення знань, удосконалення практичних навичок та розвиток умінь, необхідних для безпечного та раціонального надання фармацевтичної допомоги, участь у заходах БПР дозволяє асистентам фармацевта ознайомитись з актуальними нормативно-правовими актами, сучасними підходами до організації аптечної діяльності та здійснення фармпіки пацієнтів, а також розвивати професійні та загальні компетентності [23]. Ефективна система БПР також передбачає мотиваційні механізми, що стимулюють проходження навчання, разом з можливостями кар'єрного зростання та підвищенням оплати праці [24].

У зв'язку з цим ми дослідили загальне ставлення респондентів до впровадження БПР для асистентів фармацевта. Аналіз отриманих даних показав, що переважна більшість опитаних підтримує таку ініціативу. Зокрема 64 % вважають БПР необхідним для підтримання професійних компетентностей, а ще 24 % скоріше підтримують цю ідею, акцентуючи на потребі вдосконалення організаційних механізмів. Водночас 7 % мають сумніви щодо практичної користі БПР, а 5 % взагалі сприймають його як додаткове навантаження (рис. 5). Загалом 88 % учасників опитування демонструють позитивне або переважно позитивне ставлення до

впровадження БПР для асистентів фармацевта, що свідчить про визнання його професійної значущості. Водночас учасники опитування очікують спрощення процедур проходження БПР та підсилення мотиваційних механізмів, зокрема можливостей кар'єрного зростання або підвищення оплати праці на основі здобутих балів БПР.

У результаті аналізу впливу впровадження БПР на комунікації працівників з керівництвом АЗ було встановлено, що поліпшення взаємодії відчули лише 32 % асистентів фармацевта, які повідомили про зростання кількості комунікацій та рівня підтримки з боку керівництва. Водночас найбільша частка опитаних (36 %) відзначила лише часткові, несистемні зміни. Ще 22 % не помітили жодних суттєвих змін у цьому напрямі, а 10 % зазначили відсутність зацікавленості керівництва у проходженні працівниками заходів БПР. Загалом 58 % учасників опитування повідомили про часткові або відсутні зміни, що свідчить про те, що система корпоративної підтримки працівників в отриманні балів БПР поки що не стала сталим елементом управління персоналом у більшості АЗ.

Досліджуючи вплив участі асистентів фармацевта у заходах БПР на виконання щоденних робочих обов'язків, виявлено, що значна частина з них відчуває конфлікт між навчанням і роботою. Так, 34 % опитаних зазначили, що участь у заходах БПР часто

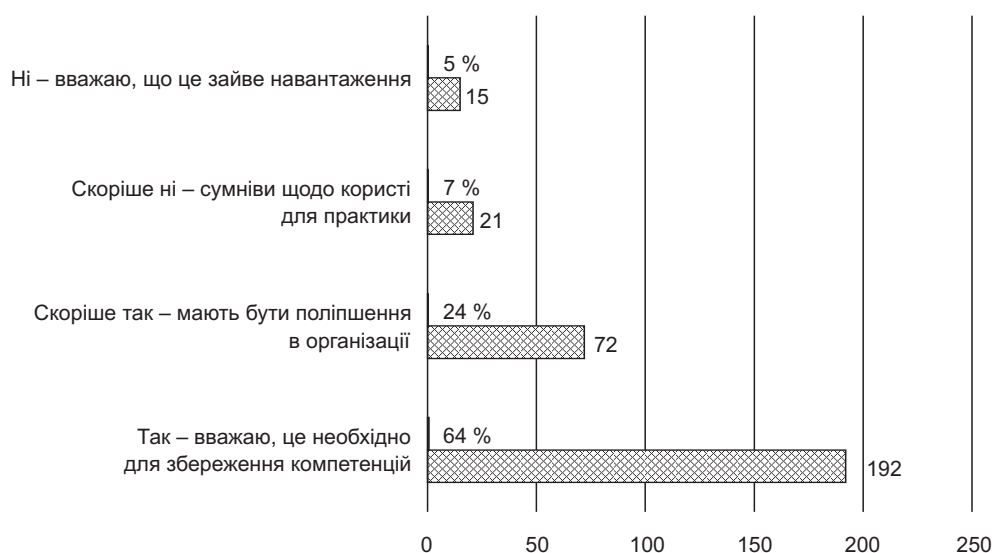


Рис. 5. Розподіл відповідей респондентів щодо ставлення до впровадження БПР для асистентів фармацевта

конфліктує з виконанням професійних завдань, а 40 % повідомили, що конфлікт виникає інколи, залежно від формату навчання (онлайн чи офлайн). Ще 20 % учасників опитування відчують труднощі з поєднанням навчання та роботи, і лише 6 % повідомили, що участь у заходах БПР зовсім не заважає їхній професійній діяльності (рис. 6). Отримані результати свідчать, що більше половини асистентів фармацевта не мають достатньої можливості для безперервного навчання під час виконання своїх професійних обов'язків на робочих місцях, що підкреслює потребу в упровадженні гнучких форматів заходів БПР, зокрема онлайн та електронних

курсів, які можна поєднувати з робочим графіком.

Під час аналізу відповідей респондентів щодо найбільш зручних форматів заходів БПР було встановлено, що найбільш популярними є короткі онлайн-семінари та вебінари, які обрали 48 % учасників опитування, завдяки їхній зручності та можливості поєднувати з роботою. Другим за популярністю є комбінований (гібридний) формат навчання, що поєднує онлайн та очні елементи, йому віддали перевагу 28 % опитаних. Повноформатні очні курси та семінари, орієнтовані на практичні навички, обрали 18 % респондентів, а самостійне

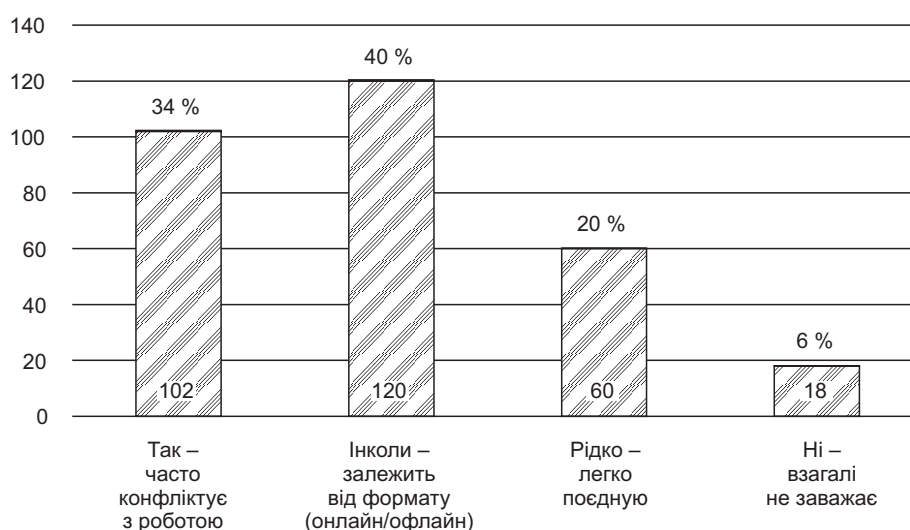


Рис. 6. Рівень ставлення асистентів фармацевта до поєднання участі у заходах БПР із виконанням професійних обов'язків

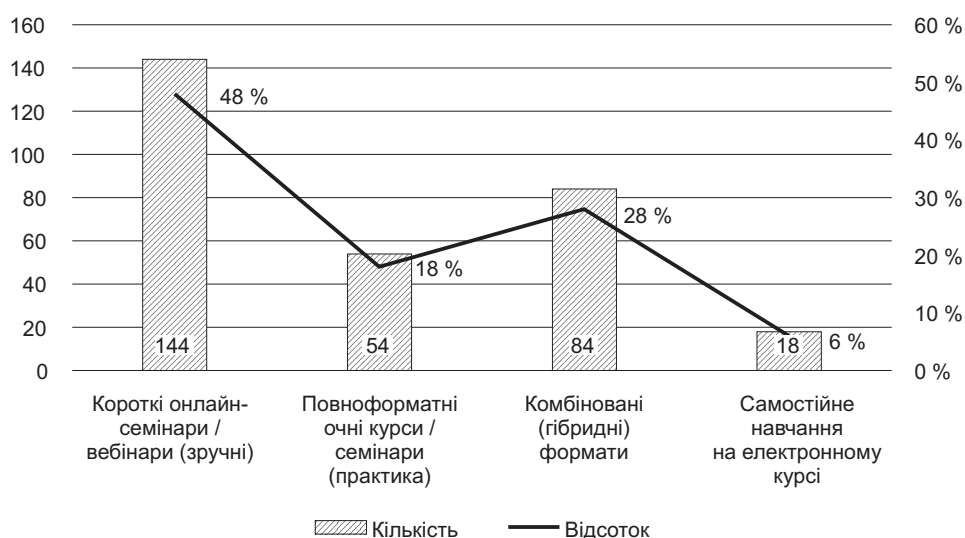


Рис. 7. Розподіл відповідей респондентів щодо найбільш прийнятних форматів заходів БПР

навчання на електронному курсі підтримали 6 % (рис. 7). Отримані результати підкреслюють, що цифровізація освіти та гнучкі формати навчання є ключовими для успішного впровадження БПР для асистентів фармацевта, особливо в умовах воєнного часу, коли очне навчання часто обмежене.

Аналіз відповідей респондентів щодо отримання джерел інформації про заходи БПР показав, що переважна більшість асистентів фармацевта звертаються до професійних спільнот і таких соціальних мереж, як «Telegram», Facebook-групи або сайти галузевих видань – цей варіант обрали 45 % респондентів. Офіційні платформи, зокрема е-система БПР та реєстр акредитованих провайдерів, використовують лише 20 % учасників опитування. Ще 18 % отримують інформацію від роботодавця, а 17 % – від колег та особистих контактів (рис. 8). Ці дані свідчать про недостатню популярність офіційних комунікаційних каналів, що підкреслює потребу їхньої активної промоції та розвитку партнерства з фармацевтичними організаціями.

Дослідження показало, що значна частина асистентів фармацевта готова самостійно фінансувати свою участь у заходах БПР. Так, 34 % респондентів заявили про готовність повністю або частково інвестувати у власний розвиток; 40 % висловили можливість оплачувати навчання за умови високої якості та актуальності тематики заходу БПР;

натомість 20 % опитаних вважають, що фінансування заходів БПР має здійснювати роботодавець або держава, і лише 6 % не цікавляться цим питанням. Отже, загалом 74 % учасників опитування готові частково або повністю покривати витрати на БПР самостійно. Отримані результати свідчать, що, попри складну економічну ситуацію,



Рис. 8. Розподіл відповідей респондентів про джерела отримання інформації про заходи БПР

більшість асистентів фармацевта визнають важливість навчання і готові брати відповідальність за власний професійний розвиток.

Подальше дослідження було спрямоване на вивчення перешкод, які обмежують активну участь асистентів фармацевта у заходах БПР, а також на визначення потреби у додатковому навчанні та роз'ясненні правил і вимог системи БПР. Також увагу приділено можливим змінам, здатним підвищити ефективність, доступність та гнучкість професійного розвитку асистентів фармацевта.

Під час визначення перешкод для активної участі асистентів фармацевта у заходах БПР було встановлено, що найбільшою проблемою є нестача часу через високий рівень робочого навантаження – 46 % респондентів. Другим за значущістю фактором є відсутність фінансування, як особистого, так і з боку роботодавця, – 22 % опитаних. Ще 18 % респондентів вказали на недостатню інформацію або незрозумілі вимоги щодо участі у заходах БПР, а 14 % відзначили низьку мотивацію та сумніви щодо практичної користі навчання. Отримані результати свідчать, що кадровий дефіцит та надмірне навантаження, особливо в умовах війни, є ключовими бар'єрами для активної участі асистентів фармацевта у професійному розвитку.

Аналіз відповідей респондентів щодо потреби у додатковому навчанні та роз'ясненні правил і вимог системи БПР показав значний інтерес до практичних аспектів документування та оцінювання заходів БПР. Найбільш затребуваною темою стало формування та підтвердження портфоліо БПР – її обрали 36 % респондентів. Другим за популярністю напрямом є питання нарахування балів, що зацікавило 28 % учасників опитування. Ще 20 % хотіли б краще розуміти, де шукати акредитованих провайдерів та курси, тоді як 16 % прагнуть отримати поради щодо поєднання БПР з робочим графіком і фінансовими можливостями. Отримані результати свідчать, що навчання для асистентів фармацевта доцільно орієнтувати на більш детальне опрацювання саме практичних, адміністративних та організаційних аспектів БПР.

Аналіз відповідей учасників опитування показав, що найбільш актуальними змінами для вдосконалення упровадження БПР є збільшення кількості онлайн заходів у зручний час та активна підтримка з боку роботодавців – цю пропозицію обрали 44 % опитаних. Ще 30 % вважають важливим чіткіше інформування та роз'яснення таких механізмів БПР, як ведення портфоліо та нарахування балів. Фінансову підтримку або компенсацію витрат назвали пріоритетом 16 %, а посилення контролю за якістю провайдерів і акредитацією – 10 % опитаних. Отримані результати свідчать, що основні очікування асистентів фармацевта пов'язані з гнучкістю, доступністю та прозорістю системи БПР, що відповідає сучасним європейським тенденціям у сфері безперервної освіти.

Отже, дослідження показало, що рівень обізнаності асистентів фармацевта щодо механізмів БПР залишається недостатнім. Отримані дані підтверджують необхідність створення цілісної системи підтримки БПР, що містить доступні цифрові інструменти навчання, чіткі комунікаційні стратегії, прозорі механізми оцінки та можливості для індивідуальної освітньої траєкторії, особливо в умовах підвищеного навантаження та викликів воєнного стану, коли професійна стійкість і кваліфікаційна мобільність фармацевтичного персоналу набувають критичного значення.

Висновки

1. Установлено, що рівень обізнаності асистентів фармацевта щодо БПР є середнім: 43 % опитаних добре розуміють зміст БПР, проте більшість покладається на неофіційні джерела інформації та має обмежене знання про механізми нарахування балів і реєстр акредитованих провайдерів.

2. Дослідження показали, що, незважаючи на обмежену обізнаність, 88 % асистентів фармацевта підтримують упровадження БПР, що свідчить про їхнє позитивне ставлення до розвитку професійних компетентностей.

3. Показано, що основними бар'єрами для участі у заходах БПР є нестача часу (46 %) фінансові обмеження (22 %) та недостатня інформаційна підтримка, при цьому понад половина учасників опитування (56 %) веде

портфолію фрагментарно або не веде його взагалі.

4. Установлено, що більшість асистентів фармацевта (74 %) готові частково або повністю фінансувати власну участь у заходах БПР, віддаючи перевагу зручним онлайн (48 %) та гібридним форматам заходів (28 %).

5. Результати дослідження підкреслюють потребу комплексного підходу до інформування, упровадження цифрових інструментів навчання та створення умов для ефективного залучення асистентів фармацевта до участі у заходах БПР, особливо в умовах високого робочого навантаження та воєнного стану. Це залучення передбачає глибше

розуміння цілей БПР, механізмів нарахування балів, ведення освітнього портфолію, усвідомлення особистої відповідальності за професійне зростання та планування індивідуальної траєкторії розвитку.

Перспективи подальших розробок.

Перспективи подальших досліджень містять оцінку регіональних та демографічних відмінностей у рівні обізнаності, вплив воєнних та кризових умов на доступність і участь у заходах БПР, а також дослідження ефективності різних форматів навчання (онлайн, гібридні та очні) для підвищення навчальної активності та професійної компетентності асистентів фармацевта.

Список використаних джерел інформації

1. Hijazeen, R. A., Hammad, A. A., Khzouz, J. N., Hammad, E. A., & Sweis, A. R. (2023). A qualitative focus on community pharmacists' attitudes and barriers toward continuing professional development: Implications for professional practice. *Pharmacy Practice*, 21(3), 2848. <https://doi.org/10.18549/PharmPract.2023.3.2848>
2. Estevez, M. M., Murry, L. T., Turner, S., & Armitstead, J. A. (2024). Pharmacist perceptions of continuing professional development and goal development in a community health-system. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 16(12), 102166. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2024.102166>
3. Murry, L. T., Asokan, A., Baumgart, G., Bosworth, J., Capobianco, L., Chapman, L., Estevez, M. M., Hughes, P. J., Knutson, A., LaNou, E., Lehman, N., Lawson, B., Malhotra, J., Matson, A., Sogol, E. M., Yoon, D., Engle, J. P., & Travlos, D. V. (2023). Principles for continuing professional development (CPD) programs: A statement by the ACPE CPD Advisory Committee. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 87(11), 100578. <https://doi.org/10.1016/j.ajpe.2023.100578>
4. *FIP Statement of policy on continuing professional development*. (2022). International Pharmaceutical Federation. <https://www.fip.org/file/5241>
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Положення про систему безперервного професійного розвитку працівників сфери охорони здоров'я» № 725 (2021, Лпен 14). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/725-2021-%D0%BF#Text>
6. Nakaz Ministerstva okhorony zdorovia Ukrainy «Pro zatverdzhennia Poriadku funktsionuvannia elektronnoi systemy zabezpechennia bezperernoho profesiinoho rozvytku pratsivnykiv sfery okhorony zdorovia» № 281 (2024, Liutyi 20). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0368-24#Text>
7. Nakaz Ministerstva okhorony zdorovia Ukrainy «Pro zatverdzhennia Poriadku provedennia atestatsii pratsivnykiv sfery okhorony zdorovia ta vnesennia zmin do deiakykh nakaziv MOZ Ukrainy» № 650 (2025, Kviten 16). https://www.vnmu.edu.ua/downloads/other/nakaz_MOZ_650_16-04-2025.pdf
8. Koehler, T., Velthuis, F., Helmich, E., Westerman, M., & Jaarsma, D. (2022). Implementing the pharmacy technician role in existing pharmacy settings: Stakeholders' views of barriers and facilitators. *Research in Social Administrative Pharmacy*, 18(10), 3814–3820. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2022.04.005>
9. Galani, T. J., & Galani, V. J. (2025). Unlocking the potential of pharmacy technicians: Addressing barriers to full scope utilization in Canadian health care. *Canadian Pharmacists Journal*. <https://doi.org/10.1177/17151635251381349>
10. Gadd, S., Lopez, C. E., Nelson, C. A., Le, T. Q., Valle-Oseguera, C. S., Cox, N., Buu, J., & Turner, K. (2022). Identifying key roles of the pharmacy technician in primary care settings. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 79(6), 460–466. <https://doi.org/10.1093/ajhp/zxab391>
11. Schultz, J. M., Jeter, C. K., Martin, N. M., Mundy, T. K., Reichard, J. S., & Van Cura, J. D. (2016). ASHP statement on the roles of pharmacy technicians. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 73(12), 928–930.
12. Kotvitska, A. A., Ohar, S. V., & Shulga, L. I. (2022). Pharmaceutical education in Ukraine: the analytical review of curricula for training of the pharmaceutical personnel in the XX-th century. *Social Pharmacy in Health Care*, 8(1), 3–10. <https://doi.org/10.24959/sphhcj.22.242>
13. Ozucelik, Y., Collins, J. C., & Pace, J. (2025). Identifying the educational needs of pharmacists engaging in professional development: A global systematic review. *Journal of the American Pharmacists Association*, 65(5), 102418. <https://doi.org/10.1016/j.japh.2025.102418>

14. Summerlin, J., Duvall, L., Hopton, S., Vasko, A., Graham, A., & Mehta, B. H. (2024). Pharmacy technician development: Insight into training, preparedness, and career-path perceptions. *Journal of the American Pharmacists Association*, 64(1), 120–125. <https://doi.org/10.1016/j.japh.2023.09.006>
15. Tamiru, H., Huluka, S. A., Negash, B., Hailu, K., & Mekonen, Z. T. (2023). National continuing professional development (CPD) training needs of pharmacists in Ethiopia. *Human Resources for Health*, 21, 87. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00873-x>
16. LaNou, E., Lawson, B., Steverson, C., & Hanniford, K. (2025). Continuing professional development self-reporting by board-certified pharmacists. *Journal of the American Pharmacists Association*, 65(5), 102527. <https://doi.org/10.1016/j.japh.2025.102527>
17. Vázquez-Calatayud, M., Errasti-Ibarrondo, B., & Choperena, A. (2021). Nurses' continuing professional development: A systematic literature review. *Nurse Education in Practice*, 50, 102963. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102963>
18. Zarembski, D. G., & Rouse, M. J. (2019). Continuing professional development for clinical pharmacists. In Z.-U.-D. Babar (Ed.), *Encyclopedia of Pharmacy Practice and Clinical Pharmacy* (pp. 66–78). Elsevier.
19. Lafrance, J., & Brunet-Pagé, É. (2025). Initial and continuing education needs for the professional development of midwifery preceptors. *Midwifery*, 146, 104406. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2025.104406>
20. Oblój, K., & Voronovska, R. (2024). How business pivots during war: Lessons from Ukrainian companies' responses to crisis. *Business Horizons*, 67(1), 93–105. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2023.09.001>
21. Yashchenko, M., Lebid, Y., Zaremba, A., Bolman, S., Hoi, I., & Bystrov, R. (2023). Continuity of operations over repeated crises: Case study of the biggest Ukrainian CRO. *Contemporary Clinical Trials Communications*, 31, 101047. <https://doi.org/10.1016/j.conctc.2022.101047>
22. Lisna, A. G., Posylkina, O. V., Litvinova, O. V., & Bratishko, Y. S. (2022). The study of modern trends in the development of digital logistics in the pharmaceutical industry. *Social Pharmacy in Health Care*, 8(1), 34–50. <https://doi.org/10.24959/sphhcj.22.244>
23. Murry, L. T., Whittington, B., & Travlos, D. V. (2024). Continuing professional development activities provided by continuing pharmacy education providers. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 88(4), 100685. <https://doi.org/10.1016/j.ajpe.2024.100685>
24. Murry, L. T., Kiersma, M. E., Janis, S., Catledge, K., Travlos, D. V., & Engle, J. P. (2025). Trends and considerations for interprofessional continuing education activities for pharmacists and pharmacy technicians. *Journal of the American College of Clinical Pharmacy*, 8(5), 398–405. <https://doi.org/10.1002/jac5.70010>

Внесок авторів:

В. Ю. Кузнєцова: формулювання мети та завдань дослідження, контроль проведення дослідження, редагування основного тексту статті.

М. В. Зарічкова: розроблення концепції дослідження, організація збору та оброблення даних, написання та редагування тексту статті.

І. Ю. Мішина: аналіз літературних джерел, збір та первинне оброблення даних, підготовка теоретичної частини статті.

О. М. Должнікова: статистичне оброблення даних, формулювання результатів дослідження, участь у підготовці таблиць і графіків.

В. Ю. Адонкіна: узагальнення результатів дослідження, оформлення висновків, редагування та фінальна перевірка статті.

Конфлікт інтересів: відсутній.

Відомості про авторів:

В. Ю. Кузнєцова, доктор фармацевтичних наук, професор, директор, Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету Міністерства охорони здоров'я України (<http://orcid.org/0000-0003-2899-7933>). E-mail: directorate-ipks@nuph.edu.ua

М. В. Зарічкова, доктор фармацевтичних наук, професор кафедри організації, економіки та управління фармацією, Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету Міністерства охорони здоров'я України (<https://orcid.org/0000-0001-7980-5669>). E-mail: zarichkova@ukr.net

І. Ю. Мішина, доктор філософії за спеціальністю 226 Фармація, промислова фармація, асистентка кафедри організації, економіки та управління фармацією, Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету Міністерства охорони здоров'я України (<https://orcid.org/0009-0007-3014-4506>). E-mail: irenkabest@gmail.com

О. М. Должнікова, кандидат фармацевтичних наук, доцент кафедри організації, економіки та управління фармацією, Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету Міністерства охорони здоров'я України (<https://orcid.org/0000-0003-0961-0158>). E-mail: dolgnikovaolga@gmail.com

В. Ю. Адонкіна, кандидат фармацевтичних наук, доцент кафедри організації, економіки та управління фармацією, Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету Міністерства охорони здоров'я України (<https://orcid.org/0000-0001-5803-1131>). E-mail: vikadonkina@gmail.com

Information about the authors:

V. Yu. Kuznietsova, Doctor of Pharmacy, Professor, Director of the Institute of Advanced Training of Pharmacy Specialists, National University of Pharmacy of the Ministry of Health of Ukraine (<http://orcid.org/0000-0003-2899-7933>).
E-mail: directoriate-ipks@nuph.edu.ua

M. V. Zarichkova, Doctor of Pharmacy, Professor of the Department of Pharmacy Organization, Economics, and Management, Institute for Advanced Training of Pharmacy Specialists, National University of Pharmacy of the Ministry of Health of Ukraine (<https://orcid.org/0000-0001-7980-5669>). E-mail: zarichkova@ukr.net

I. Yu. Mishyna, PhD in Pharmacy, Teaching Assistant of the Department of Pharmacy Organization, Economics, and Management, Institute for Advanced Training of Pharmacy Specialists, National University of Pharmacy of the Ministry of Health of Ukraine (<https://orcid.org/0009-0007-3014-4506>). E-mail: irenkabest@gmail.com

O. M. Dolzhnikova, Candidate of Pharmacy (Ph.D.), Associate Professor of the Department of Pharmacy Organization, Economics, and Management, Institute for Advanced Training of Pharmacy Specialists, National University of Pharmacy of the Ministry of Health of Ukraine (<https://orcid.org/0000-0003-0961-0158>). E-mail: dolgnikovaolga@gmail.com

V. Yu. Adonkina, Candidate of Pharmacy (Ph.D.), Associate Professor of the Department of Pharmacy Organization, Economics, and Management, Institute for Advanced Training of Pharmacy Specialists, National University of Pharmacy of the Ministry of Health of Ukraine (<https://orcid.org/0000-0001-5803-1131>). E-mail: vikadonkina@gmail.com

Надійшла до редакції 05.11.2025 р.

Надійшла після доопрацювання 25.11.2025 р.

Взято до друку 01.12.2025 р.