

УТВЕРЖДАЮ

Директор по качеству

/С.И. Скорик/

Шоро 2025 г**Заявка на соискание премии SCM Pharm**

Компания - заявитель	Общество с ограниченной ответственностью «Научно-технологическая фармацевтическая фирма «ПОЛИСАН» ИНН 7805023934 ООО «НТФФ «ПОЛИСАН» занимается производством лекарственных препаратов для медицинского применения, а также разработкой и внедрением инновационных лекарственных средств в медицинскую практику
Контактное лицо	Белоликова Анастасия Владимировна – ведущий инженер-технолог отдела обеспечения качества,
Номинация	Обучающий проект
Название проекта	Применение принципов андрагогики в обучении персонала Правилам Надлежащей Производственной практики
Сроки реализации проекта	01.09.2024 – 01.06.2025

1. Описание проекта

Комплексное обучение персонала требованиям GMP - залог успеха в построении современной системы качества фармпредприятия. Однако следует понимать, что мы обучаем уже взрослый персонал, у которого за плечами есть опыт работы, свои знания, привычки и характер. Именно поэтому было принято решение рассмотреть процесс обучения персонала, опираясь на знания известных теоретических подходов. В своей работе мы решили прибегнуть к теории андрагогики.

Что такое андрагогика?

Андрагогика — наука об обучении взрослых. Понятие «андрагогика» ввел немецкий ученый Александр Капп в 1833 году. Но наиболее известным исследователем и практиком в этой области является американский преподаватель Малколм Ноулз.

Выделяется шесть ключевых принципов обучения взрослых:

1. Потребность знать: взрослые необходимо понимать, зачем им нужно учиться.
2. Самостоятельность: взрослые самостоятельны и хотят нести ответственность за собственное обучение
3. Прошлый опыт. Анализ информации обучающегося идет через фильтр собственного опыта. В обучении важно использовать этот опыт для понимания актуальности этих знаний.
4. Готовность учиться. Желание и готовность учиться у взрослых появляются, когда они осознают значимость получаемых знаний.
5. Ориентация на проблему. Для взрослых актуально обучение, которое они смогут применить в работе.
6. Мотивация. Взрослыми движут внутренние мотивы, связанные с профессиональным развитием, личным ростом или решением конкретных проблем.

Для работы с принципами андрагогики используются следующие методы обучения:

- Проблемно-ориентированное обучение: решение реальных кейсов и задач;
- Групповые дискуссии: обмен опытом и знаниями между участниками;
- Ролевые игры: моделирование реальных ситуаций для отработки навыков;
- Проектная работа: создание практически значимых проектов в процессе обучения;
- Рефлексивные практики: анализ собственного опыта и процесса обучения;
- Внутренняя мотивация: ключевые стимулы к обучению у взрослых – внутренние.

Как же реализована андрагогика при обучении персонала Правилам GMP на ООО «НТФФ ПОЛИСАН»?

1. В первый рабочий день для нового сотрудника проводится вводный инструктаж по Правилам GMP. Работник отдела обеспечения качества в устной беседе узнает о понимании сотрудником требований, которые ему надо будет выполнять, спрашивает о предыдущих местах работы. Впоследствии эта информация будет использована в обучении и дискуссиях.

2. К каждому новому сотруднику прикрепляется опытный наставник, которому можно задать интересующие вопросы, перенять имеющийся опыт. Наставник отвечает не только за обучение практическим навыкам, но и теоретическим основам.

3. Обучение всегда проводится в рабочее время сотрудника. Во время обучений рассказывается о важности соблюдения требований GMP и критических последствиях, которые могут возникнуть при их нарушении. Для наглядности используются примеры из реальной жизни, официальных источников, интернет-ресурсов и статей. Сотрудник обучается пониманию, что отклонение и несоблюдение требований может принести вред человеку, вплоть до летального исхода.

4. Вид обучения сотрудников рабочих профессий и специалистов различны по структуре, содержанию и методам. Сотрудники с высшим образованием (специалисты и руководители) обучаются в дистанционном и/или очном формате, так как они имеют более широкую теоретическую базу и управленческие компетенции. Рабочие профессии — всегда очно. Как правило, им сложнее усваивать информацию, требуется детальный разбор кейсов и требований. Рабочие профессии получают знания и навыки для выполнения конкретных операций.

5. При очном обучении результативно используются диалогические приемы взаимодействия, такие как вопросы к слушателям. На занятиях решаются ситуационные задачи, где сотрудник находит ошибки, рассуждает, как надо правильно делать и почему. Актуальная информация для обсуждения поступает в ходе расследования листов отклонений, проведения обходов, самоинспекций, проверки досье и др.

6. Иногда подогревается интерес к обучению, используя мотивацию к сдаче экзамена. Пример: «Если вы выучите эти правила, вам будет проще сдать экзамен, потому что они будут в тесте или в вопросах». Даются небольшие домашние работы.

7. На обучении разбираются рабочие кейсы (карточки, схемы, рисунки, заполняемые формы). Каждый сотрудник учится заполнять документацию согласно требованиям, делать исправления on-line, понимать для чего предназначены правила. Данный формат позволяет обучающимся задать вопрос «в моменте» и получить исчерпывающий ответ.

8. Для сотрудников была разработана игра «Три «П»: Правила Правильного Производства» по мотивам телевизионной игры «Своя игра». В ней используются темы, касающиеся производственного процесса, требований GMP, и вопросы разного уровня сложности.

9. Для проведения специального обучения используется метод сторителлинга. Слушая историю с виртуальным помощником Аркадием, сотрудники ассоциируют себя с героем, что делает обучение более личным и запоминающимся. Вместе с Аркадием сотрудники учатся правильно переодеваться, соблюдать правила поведения, заполнять документы, иногда ошибаться, но знать, как исправить.

10. На обучении также сотрудники всегда могут поделиться возникающими проблемами и трудностями в самой работе, которые в последующем будут решены с привлечением сотрудников из других отделов, например, охраны труда, либо пересмотра актуальности документов. Такая обратная связь позволяет впоследствии оптимизировать процесс работы.

11. В конце каждого обучения подводится устный опрос о полученных знаниях. Пример: «По итогам обучения мы научились правильно заполнять документацию/ журналы/ протоколы или разобрали гигиенические требования к персоналу».

12. После проведения обучения проводится сбор информации об удовлетворенности сотрудниками обучением – отзыв, чтобы им хотелось в дальнейшем усовершенствоваться, изучить. Данная информация анализируется и, по возможности, учитывается при организации обучений на следующий год.

13. На обучении сотрудникам выдаются распечатанные методические пособия для самостоятельного изучения и повторения информации в удобное время.

14. Сотрудники активно принимают участие во внешних обучении. Это позволяет расширить кругозор, обменяться опытом, а в дальнейшем и применить полученные знания в работе. Данные мероприятия проходят как в очной форме (конференции, семинары), так и онлайн.

2. Цель проекта

- Разработать и организовать интересное и понятное обучение для сотрудников разных возрастов, с разным уровнем образования и опыта.
- Объяснить важность и необходимость соблюдения требований GMP.
- Вовлечь обучающихся в организацию процесса обучения.

3. Целевая аудитория

Персонал подразделений, задействованный в процессах разработки, производства, контроля, хранения лекарственных средств.

4. Механизмы реализации

Обучение очное в индивидуальном и групповом формате, дистанционное и самообучение.

5. Масштаб проекта

Персонал фармацевтического завода и научно-технологического центра, включающий руководителей, специалистов и сотрудников рабочих профессий.

6. Результат проекта, достижение цели

В результате была создана система корпоративного обучения, обеспечивающая интерес сотрудников к работе, пониманию важности соблюдения требований надлежащей производственной практики. Знания стали более востребованными и актуальными.

7. Влияние полученного результата на развитие рынка логистики и качества лекарств. Отраслевая значимость

Андрагогический подход в обучение персонала надлежащей производственной практике позволяет значительно повысить эффективность, реальную значимость процесса обучения для каждого обучающегося. В итоге, у каждого сотрудника формируется понимание:

- специфики производства лекарственных средств и их прямого влияния на безопасность (жизнь и здоровье) потребителей;
- необходимости гарантирования качества лекарственных средств за счет надлежащей организации и технологии производства;
- необходимости точного выполнения требований инструкций и других документов;
- личного влияния каждого работника на качество лекарственных средств;
- ответственности каждого работника за качество лекарственных средств.

Ссылка на просмотр видео к заявке:

<https://disk.yandex.ru/i/4UGGwu3jF1bGKw>

Сканировать QR:

