



Программа обучения сотрудников лаборатории как важный элемент GLP.

Полина Гремякова

GCLP/GLP аудитор, директор Центра метрологии и консалтинга "Поверие"

01 июля 2022 г.

3 Принципы надлежащей лабораторной практики

3.1 Организация и персонал испытательного центра

3.1.1 Обязанности администрации испытательного центра

3.1.1.1 Администрация испытательного центра должна гарантировать, что принципы надлежащей лабораторной практики будут соблюдены в полном объеме.

3.1.1.2 В частности, администрация должна:

b) обеспечивать наличие в достаточном количестве **компетентного персонала**, соответствующих помещений, оборудования и материалов, необходимого для своевременного и надлежащего проведения исследования;

3.1.4 Обязанности персонала, выполняющего исследования

3.1.4.1 Весь персонал, вовлеченный в проведение исследования, должен знать Принципы надлежащей лабораторной практики в части, которая имеет отношение к их участию в исследовании.



Идеальный вариант. Программа обучения

.....помогает сотруднику понять:

- что такое GLP и зачем?
- что я делаю в рамках GLP?
- как я делаю в рамках GLP?
- что я еще могу делать?
- кто и что делает после меня?

ЦЕЛОСТНОСТЬ



Идеальный вариант. Программа обучения

...с наставником

...интересная

...не слишком длительная

...мотивирует

...эффективная

...с итоговым контролем знаний

...учитывает входной уровень знаний



Как на практике?

«Что мешает Вам в работе?»

«обучение!»



ПОВЕРИЕ Проблемы программ обучения

1. Формальный подход («подпиши лист обучения»)
2. Избыточность (всех обучают всему)
3. Отсутствие итоговой оценки знаний
4. Скучный формат («прочитай 70 документов»)

=> Сотрудники демотивированы, не видят смысла в обучении



Чему мы обычно обучаем?

1. GLP
2. Внутренние документы, в т.ч. проектные
3. Внешние нормативные документы
4. Дополнительное внешнее обучение



Как мы обычно обучаем?

1. Самообучение (сотрудник читает)
2. Самообучение онлайн (онлайн курс + тест)
3. Внутреннее в тренером – редко
4. Внешнее с тренером - редко



Решение

1. Адаптация программы обучения под функционал сотрудника (Матрица тренингов)
2. Учет входного уровня знаний сотрудника
3. Обучение с тренером
4. Геймификация
5. Разбивка на этапы при первичном обучении
6. Мастер-классы
7. Формирования культуры доверия и лояльности к программе обучения
8. Обратная связь от сотрудников
9. Непрерывный анализ эффективности программы обучения
10. Непрерывное улучшение



П О В Е Р И Е

Обучение – не решение всех проблем.

Спасибо за внимание

Полина Гремякова

polina.gremyakova@poveru.ru



П О В Е Р И Е