

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
ИНСТИТУТ**

**(АНО ВПО МГЭИ)**

Факультет гуманитарный Кафедра \_\_\_\_\_

Специальность \_\_\_\_\_

**ОТЧЕТ**

**ПО ПРЕДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКЕ**

**Отчет по практике**

Студента 6 курса очного(стационарного) отделения  
**подключ за 1-3 дня**

**9186862@mail.ru**

Место прохождения практики: Военный клинический окружной  
госпиталь СКВО Ростовской области военная часть №1602

Сроки прохождения практики: с 02 марта до 03 апреля 2015 г.

Психолог базы практики:

Руководитель практики от кафедры:

Отчет проверен: \_\_\_\_\_

Ростов на Дону -2015

## Содержание

Введение

Глава 1. Нормативные основы деятельности психолога организации.

Должностные инструкции психолога.

Этические принципы в работе психолога.

Требованиями к рабочему месту психолога.

Корпоративный кодекс Военного клинического окружного госпиталя СКВО Ростовской области.

Глава 2. Методики используемые в исследовательской работе.

Тест Люшера.

Психометрический тест.

Методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности».

Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» МВІ.

Психологическая характеристика исследуемой личности.

Психологическая характеристика коллектива.

Доклад на тему «Этика и деонтология работы с пациентами в акушерстве и гинекологии».

Дневник производственной практики.

Характеристика на студента.

Заключение.

Используемая литература.

**9186862@mail.ru**

**vakademe.ru**

## ВВЕДЕНИЕ.

Я проходила учебно-ознакомительную практику на базе Военного клинического окружного госпиталя СКВО Ростовской области . Продолжительность практики с 02 марта по 03 апреля 2015 года, за это время я:

1. Ознакомился с нормативными базой, регламентирующей деятельность психолога на месте практики:

- Должностными инструкциями психолога
- Этическими принципами в работе психолога
- Требованиями к рабочему месту психолога
- Корпоративным кодексом Военного клинического окружного госпиталя СКВО Ростовской области.

2. Написал доклад на тему «Этика и деонтология работы с пациентами в акушерстве и гинекологии».

3. Провел ряд диагностических исследований медицинского персонала проанализировал результаты.

4. Составил психологическую характеристику исследуемой личности.

В процессе производственной практики был разработан план психологического исследования:

- знакомство с работой заведения.
- ознакомление со спецификой работы психолога на месте прохождения практики
- ознакомление с документацией.
- изучение социально-психологического климата.
- выбор объекта для проведения диагностических работ.
- подбор методов и методик исследования.
- проведение диагностических работ.
- анализ полученных результатов.
- выработка рекомендаций и выводов.
- ознакомление руководства с полученными результатами.
- подведение итогов практики.

### **Цель практики:**

- закрепить теоретические знания и получить навыки их практического применения.
- ознакомление со спецификой деятельности психолога в организации.
- практическое проведение теоретической и экспериментальной работы в качестве психолога
- изучение выявления тенденции эмоционального и профессионального выгорания медицинского персонала

### **Задачи:**

- углубить теоретические и практические знания.
- разработать план прохождения практики.

- исследовать социально-психологический климат коллектива.
- определить типы личности сотрудников.
- изучить удовлетворенность трудом.
- исследовать уровень эмоционального выгорания.
- изучить эмоциональное и депрессивное состояние сотрудников.
- написать доклад на тему «Этика и деонтология работы с пациентами в акушерстве и гинекологии».
- составить психологическую характеристику исследуемой личности.
- оформить отчет

**Отчет по практике  
подключ за 1-3 дня**

**9186862@mail.ru**

**vakademe.ru**

# ГЛАВА 1. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА ОРГАНИЗАЦИИ

## 1. Должностные инструкции психолога организации

### Квалификационная характеристика должности психолога организации

На основе Положения о психологической службе можно определить квалификационную характеристику психолога-практика, работающего в организации (учреждении, предприятии), которая определяется должностной инструкцией, рабочим местом, требованиями к профессиональной компетенции.

Должностные инструкции являются основным документом, регламентирующим назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность и формы поощрения.

*Должностные инструкции позволяют:*

– рационально распределить функциональные обязанности между сотрудниками;

– повысить своевременность и надежность выполнения задач за счет введения количественных показателей периодичности, трудоемкости, продолжительности и календарных сроков их выполнения;

– улучшить социально-психологический климат в коллективе, устранить конфликты между руководителями и подчиненными;

– четко определить функциональные связи работника и его взаимоотношения с другими специалистами, конкретизировать права работника в части подготовки и принятия управленческих решений и использования ресурсов;

– повысить коллективную и личную ответственность работников за своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей;

– повысить эффективность материального и морального стимулирования работников;

– организовать равномерную загрузку работников по периодам с минимальными потерями рабочего времени и перегрузками.

*Должностные обязанности.* Изучает влияние психологических, экономических и организационных факторов производства на трудовую деятельность работников предприятия, учреждения, организации в целях разработки мероприятий по улучшению их условий труда и повышения эффективности работы. Выполняет работу по составлению проектов планов и программ социального развития, определению психологических факторов, оказывающих влияние на служащих. Проводит совместно с физиологом обследования индивидуальных качеств работников, особенностей трудовой деятельности рабочих и служащих различных профессий и специальностей, а также связанные с профессиональным подбором, проверкой психологических условий труда, выявлением интересов и склонностей, удов-

летворенностью трудом. Участвует в экспериментах по определению влияния условий труда на психику работающих. Анализирует трудовые процессы и психологическое состояние работника во время работы. Совместно с социологом и другими специалистами участвует в определении задач социального развития. Осуществляет выбор наиболее актуальных вопросов и проблем, требующих решения (текучесть кадров, нарушения трудовой дисциплины, малоэффективный труд), определяет пути устранения причин, их вызывающих. Разрабатывает профессиограммы и детальные психологические характеристики профессий рабочих и должностей служащих, определяемые влиянием производственной среды на нервно-психическое напряжение работающего. Дает рекомендации относительно условий оптимального использования личных трудовых возможностей человека с учетом перспективы развития его профессиональных способностей. Участвует в осуществлении мер по производственной и профессиональной адаптации молодых рабочих и специалистов. Подготавливает рекомендации и предложения по внедрению результатов психологических исследований в практику, а также мероприятия по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием, способствующие организации оптимальных трудовых процессов, установлению рациональных режимов труда и отдыха, улучшению морально-психологического климата, условий труда и повышению работоспособности человека, осуществляет контроль за их выполнением. Анализирует причины текучести кадров, подбор и их расстановку, исходя из требований организации труда и управления производством, разрабатывает предложения по обеспечению стабильности кадров, принятию необходимых мер по адаптации работников. Принимает участие в формировании трудовых коллективов, в проектировании систем организации труда (организации рабочего времени, рационализации рабочих мест) с учетом психологических факторов и эргономических требований. Консультирует руководителей предприятия, учреждения, организации по социально-психологическим проблемам управления производством и социального развития коллектива, а также работников, занимающихся кадровыми и трудовыми вопросами.

*Должен знать:* постановления, распоряжения, приказы, другие руководящие и нормативные документы, относящиеся к вопросам практической психологии; психологию труда и управления, инженерную и социальную психологию; методы изучения психологических особенностей трудовой деятельности работников; технические средства, применяемые при изучении условий труда; передовой отечественной и зарубежной опыт работы психологов; основы технологии производства; основы экономики, организации производства, труда и управления; основы профориентационной работы; законодательство о труде; правила внутреннего трудового распорядка; правила и нормы охраны труда.

Требования к квалификации

Психолог I категории: высшее профессиональное (психологическое) образование и стаж работы в должности психолога II категории не менее 3 лет.

Психолог II категории: высшее профессиональное (психологическое) образование и стаж работы в должности психолога не менее 3 лет.

Психолог: высшее профессиональное (психологическое) образование без предъявления требований к стажу работы.

### **Рабочее место практического психолога**

Успешной практической деятельности психолога способствует организация его рабочего места. В решении этого вопроса он сам должен быть достаточно активен. Психолог должен иметь свой отдельный кабинет. Однако это не означает, что большую часть рабочего времени он будет проводить в нем. Необходимо достаточно часто контактировать с людьми на их рабочих местах, быть полноправным членом коллектива и активным участником деятельности организации.

Рабочий кабинет необходим для хранения документации, методических материалов, проведения индивидуальных бесед или психологической диагностики.

Безусловно, практическому психологу важно самостоятельно, творчески подойти к организации рабочего места. Специалисты предлагают следующее примерное материальное обеспечение рабочего места психолога :

1. Рабочий кабинет психолога с сейфом для хранения материалов.
2. Комната психологической разгрузки для:
  - проведения психологической релаксации;
  - снятия нервно-психологического напряжения; эмоциональной разгрузки;
  - индивидуального и группового психологического консультирования;
  - психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий;
  - работы пункта, почты или телефона доверия.
3. Материальная база психотерапевтического воздействия:
  - аудиотехника;
  - аудиокассеты с записями психотерапевтического характера;
  - проекционная аппаратура;
  - проекционные материалы психотерапевтического характера;
  - специальная светотехническая система и другие средства, способствующие осуществлению психотерапевтического воздействия.
4. Материальная база психодиагностики:
  - канцелярские принадлежности;
  - аудиотехника с записями стимульного материала, специальные бланки;
  - персональный компьютер, калькулятор и другая организационная техника.
5. Материальная база психологического просвещения и психологической подготовки:

- учебно-методические материалы;
- наглядные пособия;
- специально оборудованное помещение.

В перспективе материальное обеспечение рабочего места психолога должно расширяться и включать: технические средства специального назначения, комплекс психодиагностических средств, диктофон, видеотехнику и др.

### **Этика профессиональной деятельности психолога**

Этика - это совокупность норм поведения, мораль какой-либо общественной группы. В деятельности любой профессиональной группы также вырабатываются свои нормы, правила профессионального поведения, которые в совокупности образуют профессиональную этику. Так, говорят о врачебной этике, научной этике.

О значимости этики в деятельности врача знают многие. Знают и о том, что уже древнегреческий врач и философ Гиппократ сформулировал этические заповеди врача. Теперь они известны под названием клятвы Гиппократа и составляют основу профессиональной медицинской этики.

Профессиональная деятельность психолога - это работа с внутренним миром человека, с человеческой личностью. А этот объект работы требует соблюдения особых принципов и правил этики. Психология имеет в своем распоряжении такие инструменты, пользование которыми требует особой осторожности. Рассмотрим наиболее важные принципы профессиональной этики психолога.

**1. Принцип профессиональной компетентности.** Психологу важно знать свои права и обязанности, возможности и ограничения. Он должен четко осознавать свои профессиональные возможности и действовать только в пределах уровня профессиональной подготовленности. При применении психодиагностической методики, коррекционной, развивающей, консультационной программы психолог должен знать их теоретические основы и хорошо усвоить технологию их проведения.

Для организации целостной и компетентной психологической помощи он должен уметь устанавливать контакты и проводить совместную работу с коллегами и представителями смежных специальностей - психиатрами, врачами-психотерапевтами, психоневрологами, нейропсихологами. Для квалифицированного психолога ответ клиенту: "Нет, я не работаю над этими вопросами, вам лучше обратиться к другому специалисту", - не является показателем его профессиональной некомпетентности. Только недостаточно квалифицированный психолог работает без ограничений, берется за любую проблему без необходимой подготовки, готов ответить на любые вопросы. Принцип профессиональной компетентности требует от психолога браться за решение только тех вопросов, по которым он профессионально осведомлен, и для решения которых владеет практическими методами работы. В связи с этим психолог должен уведомить заказчика о своих ре-

альных возможностях в области поставленных заказчиком вопросов, о пределах своей компетентности.

При решении психологических задач психолог опирается на анализ литературных данных и практического опыта по поставленному вопросу. Результаты исследования формулируются в терминах и понятиях, принятых в психологической науке и практической психологии. Выводы должны основываться на регистрируемых первичных материалах, корректной их обработке, интерпретации и положительном заключении компетентных коллег.

Психолог формулирует выводы и рекомендации заказчику, сообщает психологическую информацию клиенту в адекватной форме и на понятном для него языке. При этом он стремится избегать профессионального жаргона и чрезмерного употребления специальных терминов.

**2. Принцип не нанесения ущерба человеку.** Психолог осуществляет свою деятельность исходя, прежде всего из интересов заказчика. Однако при этом следует придерживаться принципа не нанесения ущерба любому человеку, так или иначе включенному в исследование или практическую работу. Важно иметь в виду необратимость многих психических процессов. Поэтому главный этический принцип психолога - "не навреди". Сформулированный Гиппократом применительно к врачебной этике, он имеет исключительное значение и в деятельности психолога. Процесс и результаты деятельности психолога не должны наносить вреда здоровью, состоянию, социальному положению, интересам человека. Психолог должен использовать безопасные и наиболее приемлемые методики, приемы, технологии работы. Он должен проявлять особую заботу о том, чтобы клиенту не нанесли вред люди, осведомленные о полученных результатах, предупредить неправильные действия заказчика. Для этого психолог формулирует свои рекомендации, организует хранение, использование и публикацию результатов исследования таким образом, чтобы они применялись только в рамках задач, поставленных заказчиком.

Если клиент (испытуемый) болен, то применение методов исследования или практической психологической работы допустимо только с разрешения врача или с согласия других лиц, представляющих интересы клиента. Выполнять психотерапевтическую работу с больным психолог может только согласованно с лечащим врачом и при наличии специализации по медицинской психологии.

**3. Принцип объективности.** Психолог не должен допускать предвзятого отношения к любому человеку. Необходимо занимать объективную позицию, не зависящую от субъективного мнения или требований третьих лиц. Недопустимо формулирование выводов и выполнение психологической работы на основе субъективного впечатления от испытуемого, его юридического или социального положения, положительного или отрицательного отношения заказчика к испытуемому. Для этого психолог должен применять методики, адекватные целям и условиям проводимого исследования, возрасту, полу, образованию, состоянию испытуемого. Методики

должны быть стандартизированными, нормализованными, надежными, валидными, адаптированными. Психолог должен применять методы обработки и интерпретации данных, получившие научное признание. Результаты работы не должны зависеть от личностных качеств и личных симпатий психолога. Полученные результаты всегда должны быть научно обоснованы, выверены и всесторонне взвешены. Психолог руководствуется только интересами дела.

В своей работе психологу важно разграничивать сферу личной и профессиональной жизни. Он не должен переносить свои личные отношения и проблемы на профессиональную деятельность.

Нежелательны тесные личные отношения между психологом и клиентом. Важно, чтобы психолог мог сохранить объективную и отстраненную позицию, необходимую для эффективного решения проблем клиента.

**4. Принцип уважения клиента.** Психолог должен уважать достоинство испытуемого, клиента и проявлять честность в общении с ним. В процессе психологической работы психолог должен стремиться к поддержанию у клиента чувства симпатии и доверия, удовлетворения от общения с психологом.

При проведении исследования необходимо сообщать о его цели (в достаточно общей и доступной форме), своевременно предупреждать испытуемого о том, как будет использоваться полученная информация.

Оптимальным стилем отношений практического психолога и клиента является взаимодействие на равных. Клиент должен чувствовать себя полноправным партнером психолога. Одна из распространенных ошибок практических психологов - позиция покровительства и опеки. При этом психолог, считая себя знатоком жизни, начинает воздействовать на клиента так, чтобы тот принял его критерии: что такое "правильно" и что такое "неправильно". Это приводит к тому, что психолог начинает оценивать действия человека как хорошие или плохие. Это проявление непрофессионализма, склонности действовать исходя из житейской психологии.

Практическому психологу важно избегать оценочных высказываний по поводу действий клиента и воздерживаться от прямых советов ему, поскольку в этом случае он берет на себя ответственность за его судьбу и личность. Для развития человека необходимо, чтобы он осознавал и проявлял личную ответственность за принимаемые решения. Неквалифицированный психолог склонен к шаблонным оценкам действий клиента и стереотипному стилю реагирования на ситуации клиентов.

При проведении просветительской работы, во время лекций, семинаров психолог не должен проявлять чувство превосходства, назидательность, директивность тона и поведения. Недопустим профессиональный снобизм. Помощь психолога заказчику должна носить рекомендательный, ненавязчивый характер, быть максимально деликатной и уважительной по отношению к его профессиональной компетентности.

Психолог должен избегать провоцировать конфронтационные отношения клиентов. Например, профессиональный такт психолога должен за-

ключаться и в том, чтобы не противопоставлять ученика и учителя в педагогическом процессе. Опыт работы некоторых психологов иногда обнаруживает такую тенденцию. Нужно признать, что деятельность некоторых учителей и стиль работы отдельных школ дают основание для такого противопоставления. Однако психолог не должен вставать между учителем и учеником и становиться единственным защитником интересов учащихся. Наиболее продуктивной формой деятельности психолога будет ознакомление учителя с проблемами ученика. Учитель, каким бы он ни был, не должен оставаться "за бортом" при осуществлении психологом своей деятельности. Еще более важно такое поведение психолога, когда им создается иллюзия, что педагог как бы сам ведет психологическую работу среди своих учеников, сам стремится знать и понимать психологические проблемы учеников.

**5. Соблюдение профессиональной конфиденциальности.** Психолог должен сохранять конфиденциальность психодиагностических методик. Это означает, что профессиональные методики не должны попадать в руки непрофессионалов. Секреты, обуславливающие их пригодность, должны сохраняться в тайне. Дело профессиональной чести психолога - препятствовать попыткам некорректного и неэтичного применения психодиагностических методик.

Психолог должен хранить и конфиденциальность результатов психодиагностического исследования, избегать сознательного или случайного распространения материала, полученного от испытуемого (или клиента), чтобы избежать его компрометации. При этом важно вести строгий учет полученной информации (вплоть до применения системы кодирования), ограничивать доступ к ней заказчика, клиента или иных третьих лиц, корректно использовать полученные сведения.

Для более надежного гарантирования конфиденциальности материалов исследования полезно использовать систему кодирования. При этом необходимо на всех материалах, начиная от протоколов и кончая итоговым отчетом, указывать не фамилии, имена, отчества испытуемых, а присвоенный им код, состоящий из некоторого числа цифр и букв. Документ, в котором указываются фамилия, имя, отчество испытуемого и соответствующий ему код, известный только психологу, оформляется в единственном экземпляре, хранится отдельно от экспериментальных материалов в недоступном для посторонних месте и передается только заказчику, если это необходимо по условиям работы.

Психолог должен предварительно согласовать с заказчиком список лиц, получающих доступ к материалам, характеризующим испытуемого, место и условия их хранения, цели их использования.

Важно четкое разграничение в представлении психологической информации заказчику, клиенту и пользователю. Необходимо тщательно взвешивать целесообразность передачи заказчику тех или иных сведений, полученных в процессе исследования. Для психолога недопустимо разглашение данных психологического обследования за пределами согласованных с за-

казчиком и испытуемым условий. Сведения, полученные от клиента на основе доверительных отношений, не могут быть переданы без его согласия ни в какие общественные, государственные организации, частным лицам. Особенно это важно в тех случаях, когда анонимность результатов была оговорена в процессе обследования и гарантирована испытуемому, а также тогда, когда сведения могут нанести вред репутации испытуемого. Это - профессиональная тайна психолога. Особенно тщательно необходимо следить за тем, чтобы конфиденциальные сведения, полученные в ходе психологического исследования, не стали известны некомпетентным лицам, а также не использовались в явном виде в публикациях и лекциях. В некоторых случаях в интересах испытуемого или организации результаты психологического обследования могут быть предоставлены в распоряжение официальных лиц. При этом важно предварительно поставить в известность об этом самого испытуемого и получить от официальных органов гарантию нераспространения сообщаемой информации.

В то же время психолог должен ориентироваться на принцип необходимости и достаточности предоставляемой информации, то есть предоставлять только ту информацию, которая необходима и достаточна для решения задач организации и личности. Однако и здесь психолог должен быть уверен, что его информация будет использована заинтересованными лицами для достижения гуманных целей, а не для другой, хотя бы и очень важной, цели.

В среде профессиональных психологов и социологов обычно принято считать, что обязанность строго хранить профессиональную тайну теряет свою силу, если имеется согласие испытуемого на ее разглашение. Однако следует подчеркнуть, что и в этом случае психолог должен по возможности не разглашать сведения, если они могут навредить испытуемому. Осознать меру вреда - профессиональный долг психолога.

При проведении массовых психологических обследований психолог доводит их результаты до сведения заказчика. При этом психолог должен исключить случайное или преднамеренное сообщение испытуемому результатов его исследования, которые могут его травмировать.

Сведения об испытуемом ни в коем случае не должны подлежать открытому обсуждению, передаче или сообщению за пределами тех форм, которые рекомендованы психологом. Отдельные данные массового обследования в обобщенном виде могут быть сообщены и всем участникам обследования.

Некоторые сведения общего характера могут сообщаться и испытуемым. Испытуемые часто интересуются своими психологическими особенностями, просят психолога, чтобы он рассказал о результатах диагностической работы. В этом случае психолог может предоставить некоторую часть информации. Но делать это надо обязательно в индивидуальном порядке. Сведения должны относиться к вопросам самопознания, саморазвития и преподноситься в тактичной форме. Развивая идею Г. Лессинга, можно

сказать: "Клиенту нужно говорить правду, одну только правду, но не всю правду..."

## **1.4. Корпоративный кодекс Военного клинического окружного госпиталя СКВО Ростовской области**

### **1. Общее содержание и цели Корпоративного кодекса**

Настоящий Корпоративный кодекс является документом для ознакомления сотрудников с основными принципами корпоративного управления Учреждением.

Корпоративный кодекс принят в целях повышения качества обслуживания пациентов, обобщения и унификации профессиональных и этических норм, применяемых сотрудниками Учреждения.

Корпоративный кодекс определяет базовые этические основы деятельности Учреждения и его сотрудников, а также основные правила отношений с пациентами Учреждения.

### **2. Сфера применения Корпоративного Кодекса**

Настоящий Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм законодательства Российской Федерации, Устава Военного клинического окружного госпиталя СКВО Ростовской области.

Положения Кодекса изменяются и дополняются по решению общего собрания коллектива.

Положения данного Кодекса рекомендованы для соблюдения всеми структурными подразделениями Учреждения.

### **3. Миссия Учреждения**

Учреждение стремится стать лидером, развивающим традиции Ростовского края путем обеспечения населения высококачественными и надежными услугами в сфере здравоохранения.

### **4. Принципы и цели профессиональной деятельности Учреждения**

#### **Принципы профессиональной деятельности Учреждения:**

##### **Команда**

Коллектив Военного клинического окружного госпиталя СКВО Ростовской области - сплоченная команда профессионалов. Учреждение гордится своими людьми и стремится к тому, чтобы каждый сотрудник гордился своей работой. Мы направляем свои усилия на постоянное развитие профессионального потенциала работников. Мы добиваемся того, чтобы творческое и заинтересованное отношение к работе было повседневной нормой, чтобы каждый из сотрудников, разделял наши ценности и вносил свой вклад в достижение общих целей.

##### **Пациент и его здоровье - главная ценность**

Мы стремимся укреплять здоровье населения России путем повышения доступности и качества медицинской помощи.

##### **Качество**

Качество медицинских услуг и уровень обслуживания являются существенными факторами для достижения успеха. Повышение уровня медицинского обслуживания пациентов - основная забота всех сотрудников Учреждения. Учреждение полагает, что качество его работы является результатом того психологического климата, в котором трудятся ее сотрудники.

## **5. Наш девиз.**

### **4.1. Здоровье - путь к счастливой жизни!**

## **6. Приоритетные направления развития.**

- внедрение новых медицинских технологий оказания специализированной медицинской помощи и создание центров, отделений и подразделений высокоспециализированной медицинской помощи прикрепленного к учреждению населению города Ростов-на-Дону, а также другим пациентам города и военнослужащих Российской Федерации;

- разработка и внедрение технологий работы отделений и служб с использованием современных информационных систем и техники;

- разработка и внедрение экологически безопасных медицинских технологий;

- оказание квалифицированной и специализированной медицинской помощи;

- повышение объема и качества первичной медицинской помощи, применения и ввода новых медицинских технологий;

- проведение профилактических мероприятий, внедрение современных методов обследования, лечения и реабилитации пациентов;

- проведение работ по улучшению, совершенствованию и расширению парамедицинских и сервисных услуг населению;

- расширение рынка медицинских услуг.

## **7. Деловая этика Учреждения**

Руководитель стремится развить у своих коллег чувство сопричастности к достижению Учреждением высоких результатов, создавая коллектив единомышленников, нацеленный на достижение поставленных стратегических целей.

Руководитель должен со всем вниманием относиться к запросам работников учреждения.

Руководители (главный врач, заместители, заведующие отделениями, врачи, медицинские сестры) обязаны уважать личное достоинство подчиненного и не позволять себе яркой эмоциональной оценки его действий.

Сотрудники Учреждения должны принимать меры для немедленного устранения причин и условий, которые затрудняют или препятствуют нормальному выполнению работы и немедленно сообщать о таких случаях администрации Учреждения, а также не совершать действия, влекущие за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам.

Сотрудники обязаны планировать свою работу и должны координировать свои планы и действия с коллегами своего и смежных отделений.

Во всех служебных ситуациях сотрудник должен действовать преданно и честно по отношению к Учреждению. Во всех случаях, когда невозможно получить распоряжения или указания по какому-либо конкретному вопросу, действовать таким образом, чтобы это в максимальной степени способствовало интересам учреждения.

Любые вопросы по отношению к специфическим мероприятиям следует непосредственно обсуждать с руководителем. В ситуациях, когда сотруднику предстоит совершить действия, не описанные в должностной инструкции, учреждение рассчитывает на то, что сотрудник примет необходимые для Учреждения решения, а не сошлется на отсутствие инструкции.

Залогом успешной работы учреждения является согласованная и объединенная деятельность всех, без исключения, сотрудников на своих рабочих местах. Индивидуализм, невнимательное отношение друг к другу, отсутствие взаимной поддержки, провоцирование конфликтных ситуаций в коллективе не допускаются.

## **8. Стандарты рабочего поведения**

**Профессиональные знания и навыки.** Владеть полным набором профессиональных навыков и знаний, постоянно стремиться к их усовершенствованию

**Ориентация на пациента.** Во взаимодействии с пациентом руководствоваться самыми высокими стандартами делового общения и медицинской этики и деонтологии

**Мотивация на успех.** Ставить амбициозные цели, намечать измеримые показатели успеха, не уснокаиваться, пока цель не достигнута, поднимать планку, как только взята предыдущая, идти на разумный риск.

**Творчество.** Видеть новые возможности, предлагать новые подходы, находить нестандартные решения.

**Организованность.** Ставить четкие цели, точно планировать, формализовать и стандартизировать процессы, четко взаимодействовать с коллегами и клиентами.

**Лидерство.** Брать на себя ответственность за конечный результат, предлагать и осуществлять инициативы.

**Командная работа.** Работать на общую цель, доверять и помогать коллегам, постоянно взаимодействовать и координировать свою работу с коллегами, конструктивно разрешать конфликты.

**Развитие.** Постоянно обучаться, все время осваивать новое, выступать наставником для коллег

## **9. Нормы взаимодействия между руководителями и подчиненными.**

1. Руководство учреждения предоставляет сотрудникам оборудованные рабочие места, необходимые материалы, рабочие инструменты; организует своевременную разработку и утверждение должностных инструкций, отражающих трудовые обязанности персонала. Руководство создает для сотрудника условия, необходимые для успешного выполнения принятых им обязательств.

2. Руководитель организует работу подчиненных, с учетом их знаний, специальности и квалификации, своевременно определяет основные задачи и обеспечивает загрузку на протяжении всего рабочего дня.

3. Руководитель поддерживает и поощряет инициативность и изобретательность при выполнении обычных функций и обязанностей, а также и при решении нестандартных заданий.

4. Роль и степень ответственности каждого сотрудника определена должностной инструкцией и распоряжениями вышестоящих руководителей.

5. Система вознаграждения основывается на учете достигнутых результатов работы каждого сотрудника и его вклада в общие результаты учреждения в целом.

6. Сотрудник учреждения должен работать честно и добросовестно, исполнять свои должностные обязанности, нести ответственность за результаты своей работы, соблюдать трудовую дисциплину, придерживаться правил корпоративного поведения, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации и непосредственного руководителя, использовать рабочее время для продуктивной работы, воздерживаться от действий, которые мешают другим сотрудникам выполнять их трудовые обязанности.

7. Если сотрудник не выполнил распоряжение руководителя, то последний обязан принять соответствующие меры к сотруднику с целью обеспечения выполнения в дальнейшем всех распоряжений и заданий.

8. Во время работы сотрудникам не разрешается оставлять свое рабочее место без разрешения своего непосредственного руководителя. Каждый сотрудник должен содержать свое рабочее место в порядке, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

9. Учреждение оплачивает отпуска и периоды временной нетрудоспособности сотрудников в соответствии с действующим законодательством России, а также оказывает безвозмездную материальную помощь при важных событиях в личной жизни (свадьба, рождение ребенка, смерть близких).

#### **10. Правила взаимодействия между сотрудниками Учреждения и пациентами.**

1. Главной ценностью для лечебного учреждения является пациент и его здоровье.

2. К пациенту должно быть внимательное и заботливое отношение.

3. Медицинский персонал обязан действовать исключительно в интересах пациента независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

4. Персонал обязан проявлять высочайшее уважение к жизни человека.

5. Медицинский работник в отношении к больным должен быть корректным, внимательным, не допускать панибратства.

6. Медицинский персонал должен обладать знаниями в области практической психологии и иметь более гибкий подход к потенциальным и реальным пациентам, т.е. уметь вовремя скорректировать свою стратегию взаимодействия с ними.

7. Сочувствие пациенту должно выражаться в том объеме, в каком оно рождается в душе врача, т.е. медицинский работник должен быть искренним.

8. Врач должен периодически совершенствовать общение с больным.

9. Медицинское учреждение должно непрерывно улучшать и совершенствовать качество помощи, предоставляемой пациенту.

10. Пациент, медицинских услуг, нуждается в их получении своевременно, эффективно, экономично, доступно. На эти требования качества может ответить только лечебное учреждение, которое:

- интегрирует внимание к вопросам качества с персоналом, функциями и условиями;

- объективно и регулярно контролирует услуги;

- оценивает услуги на основании всех элементов качества и со стремлением совершенствовать это качество;

- принимает эффективные меры для решения проблем и улучшения качества услуг.

11. Медицинский работник должен стремиться к длительным партнерским отношениям с пациентами и сохранению в его глазах репутации медицинского центра.

12. Врач должен отвечать на все вопросы пациента, возникшие при течении заболевания.

13. Врач не может проявлять сомнение по поводу поставленного им диагноза иначе это может повлиять на недоверие больного к врачу.

14. во избежание конфликтных ситуаций между врачом и больным, врач должен уметь правильно вести себя с пациентом и завоевать к себе доверие.

### **11. Внешний вид сотрудников.**

1. Основой рабочего имиджа персонала является медицинский костюм. Повседневный медицинский костюм персонала должен свидетельствовать об аккуратности и опрятности его владельца. Обувь должна быть чистая.

2. К медицинскому костюму относятся:

- юбки, жакеты, халаты (одежда администраторов),

- медицинские костюмы

- медицинские халаты

- медицинские туники

- специальная одежда для работы в подразделениях с особыми условиями труда.

3. На работе каждый сотрудник должен иметь рабочий вид, единообразную спецодежду.

4. Любые правила относительно внешнего вида сотрудников действуют для всех без исключения и в течение всего рабочего времени.

5. Сотрудники должны опрятно выглядеть и быть аккуратно причесаны.

6. Обязательным считается наличие у сотрудника бейджа с логотипом учреждения, с указанием подразделения, фамилии, имени и отчества.

#### **12. Ответственность за исполнение Кодекса.**

Корпоративная культура является делом всех сотрудников, служащих Военного клинического окружного госпиталя СКВО Ростовской области в одинаковой степени. Каждый сотрудник учреждения несет ответственность за исполнение настоящего Кодекса. Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, несовместимое со статусом сотрудника

**Отчет по практике  
подключ за 1-3 дня**

**9186862@mail.ru**

**vakademe.ru**

## ГЛАВА 2. МЕТОДИКИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ

### Цветовой тест Люшера (сокращенный вариант)

Каждый цвет несет в себе определенный энергетический заряд, вызывает у человека как физиологический, так и психологический эффект. Поэтому, в зависимости от состояния человека (ситуативного и долговременного), он может предпочитать различные цвета.

Например, Х. Айзенк утверждает, что яркие цвета предпочитают субъекты с высокой активностью.

Тест Люшера и основан на том, что выбор цвета нередко отражает направленность испытуемого на определенную деятельность, на удовлетворение потребностей, отражает его функциональное состояние.

По Люшера, основные цвета символизируют следующие психологические потребности:

- *синий* — потребность в удовлетворенности, спокойствии, устойчивой положительной привязанности;
- *зеленый* — потребность в самоутверждении;
- *красный* — потребность активно действовать и добиваться успеха;
- *желтый* — потребность в перспективе, надеждах на лучшее, мечтах.

**Инструкция:** Испытуемый раскладывает цветные карточки стандартного образца (4 — с указанными выше основными цветами и 4 — с дополнительными: фиолетовым, коричневым, черным и серым) в определенном порядке: сначала цвет, который нравится более всего, затем цвет, стоящий по привлекательности следующим, и т. д. с таким расчетом, что последним будет цвет, вызывающий наименьшую симпатию (или даже антипатию). Таким образом, образуется 8 позиций по числу цветных карточек.

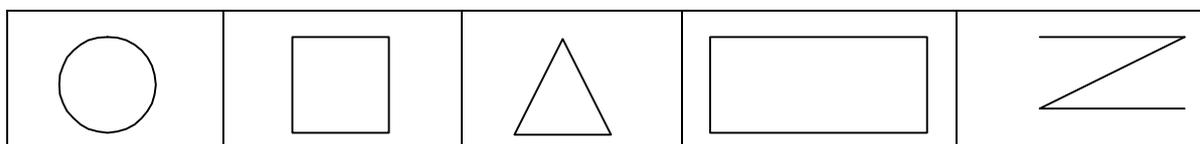
**Выводы:** Если основные цвета находятся на 1-5-х позициях, то считается, что у человека потребности, соответствующие этим цветам, в известной мере удовлетворяются, если же на 6-8-х позициях, то имеется напряжение из-за их неудовлетворенности.

### Методика «Психогеометрический тест».

Методика предназначена для определения типа личности интересующего человека с подробной характеристикой его личных качеств и особенностей поведения на обыденном, понятном каждому языке.

**Инструкция:** Выберите из этих фигурку, о которой можете сказать: "Это - я!". Постарайтесь почувствовать свою форму. Если вы испытываете затруднение, выберите ту, которая первой привлекла вас. Запишите ее название под номером 1.

Теперь, в порядке вашего предпочтения, пронумеруйте оставшиеся четыре фигуры.



### **Интерпретация:**

1 - это ваша основная фигура или субъективная форма. Она дает возможность определить доминирующие черты характера и особенности поведения.

2, 3, 4 - это своеобразные модуляторы, которые окрашивают ведущую мелодию вашего поведения.

Последняя фигура указывает на форму человека, взаимодействие с которым будет представлять для вас наибольшие трудности.

### **Краткие психологические характеристики соответствующих форм личности**

**КВАДРАТ** - неутомимый труженик. Трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое дело до конца, упорство, позволяющее добиваться завершения работы, - вот основные качества истинных Квадратов. Выносливость, терпение и методичность делают Квадрата высококлассным специалистом в своей области. Этому способствует и неутолимая потребность в информации. Все сведения, которыми они располагают, систематизированы и разложены по полочкам. Если вы выбрали для себя квадрат - фигуру линейную, то, вероятнее всего, вы относитесь к "левополушарным" мыслителям, т. е. к тем, кто перерабатывает данные последовательно... Они скорее "вычисляют результат", чем догадываются о нем. Они чрезвычайно внимательны к деталям, подробностям, любят порядок. Их идеал - распланированная, предсказуемая жизнь. Они постоянно "упорядочивают", организуют людей и вещи вокруг себя.

Квадраты могут стать хорошими специалистами - техниками, отличными администраторами, но редко бывают хорошими менеджерами. Чрезмерное пристрастие к деталям, потребность в уточняющей информации для принятия решений лишает Квадрата оперативности. Кроме того, рациональность, эмоциональная сухость, консерватизм в оценках мешают Квадратам устанавливать контакты. Квадраты неэффективно действуют в аморфной ситуации.

**ТРЕУГОЛЬНИК** символизирует лидерство, и многие Треугольники ощущают в этом свое предназначение. Самая характерная особенность истинного Треугольника - способность концентрироваться на главной цели. Они - энергичны и сильны. Треугольники, как и их родственники Квадраты, относятся к линейным формам и в тенденции также являются "левополушарными" мыслителями, способными глубоко и быстро анализировать ситуации. В противоположность Квадратам, ориентированным на детали, Треугольники сосредотачиваются на сути проблемы. Их прагматическая ориентация направляет мыслительный анализ и ограничивает его поиском эффективного в данных условиях решения.

Треугольник - очень уверенный человек. Потребность быть правым и управлять положением дел, решать не только за себя, но и за других, делает Треугольника личностью, постоянно соперничающей, конкурирующей с другими. Треугольники с трудом признают свои ошибки! Они видят то,

что хотят видеть, не любят менять свои решения, часто бывают категоричны. К счастью (для них и окружающих), Треугольники быстро и успешно учатся (впитывают полезную информацию, как губка), правда, только тому, что соответствует их прагматической ориентации, способствует достижению главного.

Треугольники честолюбивы. Из них получаются отличные менеджеры. Главное отрицательное качество Треугольников: сильный эгоцентризм, направленность на себя. На пути к вершинам власти они не проявляют особой щепетильности. Треугольники заставляют все и всех вращаться вокруг себя... Может быть, без них жизнь потеряла бы свою остроту.

ПРЯМОУГОЛЬНИК - фигура, символизирующая состояние перехода и изменения. Это временная форма личности, которую могут "носить" остальные четыре сравнительно устойчивые фигуры в определенные периоды. Это люди, не удовлетворенные тем образом жизни, который они ведут сейчас, и занятые поисками лучшего положения.

Основное психическое состояние Прямоугольников - замешательство, запутанность в проблемах. Наиболее характерные черты - непоследовательность и непредсказуемость поступков в течение переходного периода. Они часто имеют низкую самооценку. Стремятся стать лучше в чем-то, ищут новые методы работы, стили жизни. Непредсказуемые изменения в поведении Прямоугольника обычно смущают и настораживают других людей, и они сознательно могут уклоняться от контактов с "человеком без стержня".

Прямоугольникам же общение с другими людьми необходимо. Это еще одна сложность переходного периода. У Прямоугольника есть и позитивные, привлекательные качества: любознательность, пытливість, интерес к происходящему и... смелость! Они открыты для новых идей, ценностей, способов мышления и жизни, легко усваивают все новое. Обратной стороной этого является чрезмерная доверчивость, внушаемость. Прямоугольниками легко манипулировать. "Прямоугольность" - всего лишь стадия. Она пройдет!

КРУГ - это мифологический символ гармонии. Тот, кто уверенно выбирает его, искренне заинтересован в хороших межличностных отношениях. Высшая ценность для Круга - люди. Круг - самая доброжелательная из пяти форм. Он стабилизирует группу. Круги - лучшие слушатели. Они обладают высокой чувствительностью, способностью сопереживать. Круги великолепно "читают" людей и в одну минуту способны распознать притворщика, обманщика.

Круги "болеют" за свой коллектив и популярны среди коллег по работе. Однако они, как правило, слабые менеджеры и руководители. Во-первых, Круги направлены скорее на людей, чем на дело. Пытаясь сохранить мир, они избегают занимать "твердую" позицию и принимать непопулярные решения. Для Круга нет ничего более тяжелого, чем вступать в межличностный конфликт. Во-вторых, Круги вообще не отличаются решительностью, часто не могут подать себя должным образом. Однако их не слишком бес-

покоит, в чьих руках находится власть. В одном Круги проявляют завидную твердость - если дело касается вопросов морали или нарушения справедливости.

Круг - нелинейная форма, и те, кто уверенно идентифицирует себя с кругом, скорее относятся к "правополушарным" мыслителям. "Правополушарное" мышление - более образное, интуитивное, эмоционально окрашенное, чем анализирующее. Поэтому переработка информации у Кругов осуществляется не последовательно, а скорее мозаично, прорывами. Это не означает, что Круги не в ладах с логикой. Просто главная черта их мышления - ориентация на субъективные факторы проблемы (ценности, оценки, чувства) и стремление найти общее даже в противоположных точках зрения. Круг - прирожденный психолог, но слабый организатор.

ЗИГЗАГ - самая уникальная из пяти фигур и единственная разомкнутая. Эта фигура символизирует креативность, творчество. Если вы твердо выбрали зигзаг в качестве основной формы, то вы, скорее всего, истинный "правополушарный" мыслитель, инакомыслящий. Вам свойственны образность, интуитивность, мозаичность. Строгая, последовательная дедукция - это не ваш стиль. Мысль Зигзага делает отчаянные прыжки от "а" к "я", поэтому многим "левополушарным" трудно понять Зигзагов.

"Правополушарное" мышление не фиксируется на деталях, поэтому оно, упрощая в чем-то картину мира, позволяет строить целостные, гармоничные концепции и образы, видеть красоту. Зигзаги обычно имеют развитое эстетическое чувство.

Доминирующим стилем мышления Зигзага чаще всего является синтетический стиль. Зигзаги не заинтересованы в консенсусе и добиваются синтеза заострением конфликта идей и построением новой концепции, в которой этот конфликт получает свое разрешение, "снимается". Причем, используя природное остроумие, они могут быть весьма язвительными, "открывая глаза" другим.

Зигзаги просто не могут трудиться в хорошо структурированных ситуациях. Их раздражают четкие вертикальные и горизонтальные связи, строго фиксированные обязанности и постоянные способы работы. В работе им требуется независимость от других и высокий уровень стимуляции на рабочем месте. Тогда Зигзаг "оживает" и начинает выполнять свое основное назначение - генерировать новые идеи и методы работы.

Зигзаги - идеалисты, отсюда берут начало такие их черты как непрактичность, наивность.

Зигзаг - самый возбудимый из пяти фигур. Они несдержанны, очень экспрессивны, что, наряду с их эксцентричностью, часто мешает им проводить свои идеи в жизнь. К тому же они не сильны в проработке конкретных деталей и не слишком настойчивы в доведении дела до конца (так как с утратой новизны теряется и интерес к идее).

## Методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности»

Методика разработана Т.Л. Бадоевым и направлена на изучение удовлетворенности трудом.

**Инструкция:** Оцените свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом, по семибалльной шкале: «очень удовлетворен» (+3 балла), «в основном удовлетворен» (+2 балла), «скорее удовлетворен» (+1 балл), «не удовлетворен» (0 баллов), «скорее не удовлетворен» (-1 балл), «в основном не удовлетворен» (-2 балла), «совершенно не удовлетворен» (-3 балла).

№	Оцениваемые факторы	Баллы						
		+3	+2	+1	0	1	2	3
1	Значимость профессии	+3	+2	+1	0	1	2	3
2	Престижность профессии	+3	+2	+1	0	1	2	3
3	Вид трудовой деятельности	+3	+2	+1	0	1	2	3
4	Организация труда	+3	+2	+1	0	1	2	3
5	Санитарно-гигиенические условия	+3	+2	+1	0	1	2	3
6	Размер заработной платы	+3	+2	+1	0	1	2	3
7	Возможность повышения квалификации	+3	+2	+1	0	1	2	3
8	Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников	+3	+2	+1	0	1	2	3
9	Взаимоотношения с коллегами	+3	+2	+1	0	1	2	3
10	Потребность в общении и коллективной деятельности	+3	+2	+1	0	1	2	3
11	Потребность в реализации индивидуальных особенностей	+3	+2	+1	0	1	2	3
12	Возможность творчества в процессе работы	+3	+2	+1	0	1	2	3
13	Удовлетворенность работы в целом	+3	+2	+1	0	1	2	3

### Обработка результатов и выводы:

Показателем общей удовлетворенности является сумма набранных баллов (с учетом их знака).

## Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» МВИ

Авторами данной методики (опросника) являются американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Она предназначена для измерения степени «выгорания» в профессиях типа «человек—человек». Данный вариант адаптирован Н. Е. Водопьяновой.

**Инструкция:** Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике.

Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

### **Текст опросника.**

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон».
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более «черствым» по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекалдывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

### **Обработка результатов.**

Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов — «никогда», 1 балл — «очень редко», 3 балла — «иногда», 4 балла — «часто», 5 баллов — «очень часто», 6 баллов — «каждый день».

### **Ключ к опроснику.**

Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника.

«Эмоциональное истощение» — ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов — 54).

«Деперсонализация» — ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов — 30).

«Редукция личных достижений» — ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов — 48).

**Выводы.**

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

**Отчет по практике  
подключ за 1-3 дня**

**9186862@mail.ru**

**vakademe.ru**

## ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДУЕМОЙ ЛИЧНОСТИ

По результатам методик можно сказать, что ХХ - вполне уверенный в себе человек, но не является лидером.

Упорная, настойчивая, энергичная. Критична по отношению к социальным явлениям и окружающим людям. Склонна подчиняться. Послушная, считает, что другие правы. Дружелюбная, стремится быть хорошим для всех без учета ситуации. Ответственная, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадает всем.

ХХ из геометрических фигур отдает предпочтение квадрату. КВАДРАТ - неутомимый труженик. Трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое дело до конца, упорство, позволяющее добиваться завершения работы, - вот основные качества истинных Квадратов. Выносливость, терпение и методичность делают Квадрата высококлассным специалистом в своей области. Этому способствует и неутолимая потребность в информации. Все сведения, которыми они располагают, систематизированы и разложены по полочкам. Если вы выбрали для себя квадрат - фигуру линейную, то, вероятнее всего, вы относитесь к "левополушарным" мыслителям, т. е. к тем, кто перерабатывает данные последовательно... Они скорее "вычисляют результат", чем догадываются о нем. Они чрезвычайно внимательны к деталям, подробностям, любят порядок. Их идеал - распланированная, предсказуемая жизнь. Они постоянно "упорядочивают", организуют людей и вещи вокруг себя.

Квадраты могут стать хорошими специалистами - техниками, отличными администраторами, но редко бывают хорошими менеджерами. Чрезмерное пристрастие к деталям, потребность в уточняющей информации для принятия решений лишает Квадрата оперативности. Кроме того, рациональность, эмоциональная сухость, консерватизм в оценках мешают Квадратам устанавливать контакты.

Доминирующий тип личности ХХ – «Эмотивный». Обладают повышенным сопереживанием по отношению к другим, тяжело переживают "жесткие кадры фильма", могут надолго быть "выбитыми из колеи" и быть потрясенными от жестоких событий. Боли и заботы других людей находят в них участие, сопереживание и сочувствие, на которое они тратят много собственной энергии, в результате становится затруднительной реализация их собственных способностей.

Состояние на данный момент показывает, что тип ХХ «Эмотивный». Обладают повышенным сопереживанием по отношению к другим, тяжело переживают "жесткие кадры фильма", могут надолго быть "выбитыми из колеи" и быть потрясенными от жестоких событий. Боли и заботы других людей находят в них участие, сопереживание и сочувствие, на которое они тратят много собственной энергии, в результате становится затруднительной реализация их собственных способностей.

В перспективном развитии для ХХ предпочитаем тип личности «Ученый». Эти люди легко абстрагируются от реальности, обладают "концептуальным умом", отличаются способностью разрабатывать "на все" свои теории. Обычно обладают душевным равновесием и рационально продумывают свое поведение. 325 — подтип, характеризующийся большой увлеченностью познания жизни, здоровья, биологическими дисциплинами, медициной.

По результатам тестирования видно, что в конфликтной ситуации ХХ выбирает из 5 основных стратегий поведения избегание. Стратегия ухода отличается стремлением уйти от конфликта. Она характеризуется низким уровнем направленности на личные интересы и интересы соперника и является взаимной. По сути, это взаимная уступка.

По результатам исследования можно сказать, что у ХХ больше выражена направленность на альтруизм, чем на эгоизм. Четко выражена направленность на результат

Уровень удовлетворения работой высокий. Важны: значимость профессии, престижность профессии, организация труда, санитарно-гигиенические условия.

По результатам опросника видно, что «профессиональное выгорание» у ХХ не выражено.

У испытуемой актуализирована потребность "других посмотреть, себя показать". Тяга ко всему необычному, новому, мистическому. Жажда уйти от рутины, реальности, которая представляется скучной и тоскливой.

ХХ находится в хорошем рабочем состоянии, но пока больше это деятельность планирования и детального обсуждения. Может быть опасность сосудистых катастроф. Осознает свой отрыв от практической реализации планов.

В гордой жажде самоутверждения и готовности к самоограничениям ловит себя на малодушной мысли быть как все, чтобы обрести любовь. Депривация потребности в ласке, любви, гармонии и покое. Испытывает чувство одиночества, неудовлетворенность эмоциональными связями. Существующие отношения неудовлетворительны, но отказываться от них нельзя, поскольку мало надежды получить что-то взамен.

## ДОКЛАД НА ТЕМУ «ЭТИКА И ДЕАНТОЛОГИЯ РАБОТЫ С ПАЦИЕНТАМИ В АКУШЕРСТВЕ И ГИНЕКОЛОГИИ»

**Этика** (от греч. *ethos* - обычай, характер) в медицине - это нормы, охватывающие вопросы взаимоотношений с больными и их родственниками, с коллегами, поведение в быту, высокие моральные качества.

**Медицинская деонтология** (от лат. *deon* - должное, *logos* - учение) является частью этики, включает нормы и принципы поведения медицинского работника при выполнении своих профессиональных обязанностей.

В своей работе гинеколог, как и врач любой другой специальности, должен руководствоваться целым рядом этических норм.

### **Отношения медицинского персонала и пациентки.**

Отношения врача и пациентки должны строиться в духе сотрудничества и равноправия, основа которых — правдивая и полная информация.

Кроме уже упомянутых, такие отношения дают еще одно преимущество. Пациентка, с самого начала полностью осведомленная о возможных методах лечения и принимавшая участие в выборе, в случае неудачи лечения не будет возлагать всю вину на врача.

Чтобы сотрудничать с пациенткой, необходимо создать соответствующие условия. Спешка, психологическое давление, требование односложных ответов («да» или «нет») недопустимы. С пациенткой нужно разговаривать, избегая медицинского жаргона. Врач, который вечно спешит, показывая всем своим видом, что «у меня есть дела поважнее», унижает или запугивает пациентку, не может рассчитывать на взаимопонимание и сотрудничество. Отношения сотрудничества (как и вообще повышение качества медицинской помощи) начинаются с уважительного и сочувственного отношения к пациентке.

Для получения по-настоящему информированного согласия с пациенткой нужно обсудить целый ряд вопросов. Чтобы не упустить ничего важного, можно использовать мнемоническое правило «ЛЮЦМАН»:

**Л** — Лечение, которое предполагается проводить.

**О** — Обоснование, почему выбран именно этот метод лечения.

**Ц** — Цель и цена лечения.

**М** — Мнение пациентки. Чего она ожидает от лечения?

**А** — Альтернативы. Возможно ли другое лечение?

**Н** — Неудача лечения. Насколько она вероятна? Что грозит пациентке в этом случае?

Показано, что использование даже такого простого вопросника повышает активность пациентки и ее оценку качества медицинской помощи.

Руководствуясь принципами морали и этики, фельдшер-акушерка должна принимать решения, как с учетом собственного понимания ценностей, так и с выяснением их понимания женщиной и другими заинтересованными лицами (муж, родители и родственники беременной). При общении с ними акушерка обязана быть выдержанной, приветливой, наблюдательной, умеющей находить выход из трудных ситуаций. Скромность и оп-

рятный вид должны быть неотъемлемыми чертами внешнего облика медицинского работника.

Нельзя отвлекать внимание пациентки и врача во время осмотра, обхода. Средний и младший медицинский персонал не должен обсуждать диагноз, лечение, исход заболевания, давать объяснения, касающиеся операций и их результатов. По этим вопросам информацию дает врач. Все врачебные назначения обязательны к выполнению. Успех работы во многом зависит от слаженности действий, правильного понимания взаимоотношений врач - средний персонал - младший персонал, акушерка - акушерка, акушерка - медицинская сестра, от взаимовыручки и взаимопомощи.

Лечебно-охранительный режим направлен на создание оптимальных условий для лечебного процесса в стационаре.

Ограждение от волнений, стрессов, шума, атмосфера доброжелательности способствуют скорейшему выздоровлению больной. В основе лечебно-охранительного режима лежит четкое выполнение назначений врача, режима питания, дня, сна и отдыха. Соблюдение лечебно-охранительного режима важно и является правилом № 1 при лечении таких патологий, как гестозы, угроза прерывания беременности. В работе фельдшера-акушерки не должно быть места невнимательности к беременным, роженицам и родильницам, посторонним разговорам, неуместным вопросам, касающимся личной жизни, оскорбляющим чувства стыдливости, материнства, всего, что может ранить психику женщины.

В процессе сбора анамнеза, обследования, наблюдения, оказания помощи беременным женщинам следует руководствоваться принципами милосердия, справедливости, честности и конфиденциальности, соблюдать интересы матери и плода, хранить врачебную тайну.

#### **Врачебная тайна**

Пациентка, обратившаяся за медицинской помощью, должна быть уверена, что касающиеся ее сведения останутся в тайне. Без этого невозможно доверие, а следовательно, нормальные взаимоотношения между врачом и больной. Беседы врача и пациентки являются конфиденциальными и с юридической точки зрения. Даже в суде врач не имеет права рассказывать их содержание до тех пор, пока сама пациентка не разрешит сделать это. Право пациентов на конфиденциальность информации об их здоровье сохраняется до тех пор, пока оно не вступает в противоречие с общественными интересами.

Важным законом акушерского и гинекологического отделений является такое воспитание персонала, когда информацию о состоянии пациентки, проведенном лечении и прогнозе дают только лечащий врач или заведующий отделением. В затруднительном положении оказывается врач, когда о характере проведенной операции спрашивает муж пациентки. Следует придерживаться правила: не сообщать мужу конкретную информацию. Лучше, когда сама пациентка расскажет супругу о том, какая именно операция ей сделана. Сведения о пациентке следует хранить в тайне даже тогда, когда это не кажется обязательным. Так, без разрешения больной недопустимо разглашать их ее родственникам, друзьям.

### **Согласие.**

Пациентка должна давать согласие на все диагностические и лечебные процедуры. Получение согласия — это уважение к независимости больной и ее праву на принятие обдуманного решения. К сожалению, некоторые врачи сводят все к получению подписи пациентки в медицинской документации. Подчас за намерением получить согласие скрывается только желание избавиться от ответственности. Такое отступление от юридического и этического содержания данного действия абсолютно недопустимо.

Процесс получения согласия на те или иные процедуры подразумевает обмен мнениями двух равноправных собеседников, один из которых владеет медицинскими знаниями, другой — системой ценностей, на основе которой будет приниматься решение. Обязанность врача — объяснить пациентке суть ее заболевания, суть и цель предстоящей процедуры, ее риск и пользу, рассказать о возможных альтернативах. Это не требует многочасовых лекций и психоанализа. Нужно лишь в доступной форме в соответствии с уровнем образования больной сообщить ей необходимые сведения и внимательно отнестись к ее вопросам.

Информируя женщину в доступной форме о сути заболевания, врач должен в оптимистическом тоне внушить ей веру в благополучный исход заболевания. Врач не должен сообщать диагноз, пока не будет в нем уверен: если диагноз не подтвердится, нанесенная женщине травма надолго оставит след.

Многие гинекологические операции связаны с последующим нарушением менструальной и репродуктивной функции. Поэтому необходимо очень серьезно решать вопрос о показаниях к операции и методах оперативного вмешательства, получить письменное согласие на операцию, на то или иное инвазивное исследование.

При расширении объема операции сообщение о радикальном, незапланированном удалении матки или придатков следует сделать перед выпиской из стационара. В случае невозможности деторождения вследствие врожденных или приобретенных изменений половых органов об этом необходимо сообщить пациентке.

### **Независимость.**

Независимость — это возможность принимать решения и действовать без принуждения и насилия. Выбор медицинской помощи или отказ от нее совершается больной свободно, в соответствии с ее системой ценностей.

Независимость пациентки не означает, что врач должен исполнять ее желания в ущерб ее же здоровью. Для примера рассмотрим случай, когда больная раком шейки матки поздней стадии отказывается от лучевой терапии и требует операции, выполнение которой невозможно. Долг врача — не навредить пациентке. Врач не имеет права избрать опасный для нее метод лечения. Пациентка, в свою очередь, может отказаться от предложенного лечения, если сочтет его бесполезным. Таким образом, пациентка имеет право отказываться от лечения, но не имеет права получать по своему желанию лечение, которое ей не показано.

### **Принятие решения за пациентку.**

Если пациентка не может принять решение из-за крайне тяжелого состояния, психического расстройства или нарушения сознания, а также, если пациентка — ребенок, это решение за нее принимают другие. Следует стремиться, чтобы оно было таким, какое приняла бы сама пациентка. Порядок передачи права на принятие решения установлен законодательно. Преимущественным правом принимать решение за взрослую пациентку пользуются назначенные судом опекуны, в отсутствие таковых — поверенные, а затем родственники (супруг, взрослые дети, родители).

### **Действие во благо.**

Действие во благо — одна из самых древних норм врачебной этики. К сожалению, этой нормой нередко пренебрегают под давлением лиц, принимающих решение за больную, членов ее семьи, консультантов, а также в силу финансовых ограничений. Между тем врач должен постоянно задавать себе простые, на первый взгляд, вопросы. Каковы показания к использованию данного метода лечения? Насколько оно улучшит состояние пациентки? Насколько оно продлит ей жизнь?

Оценка риска и пользы лечения особенно важна сегодня, когда основной задачей медицины стало не только излечение пациентки, но и улучшение качества ее жизни. Перед началом лечения нужно тщательно проанализировать его последствия, учитывая четыре главные составляющие: показания (польза и риск лечения), предпочтения пациентки, ее качество жизни, возможные правовые и социальные проблемы.

### **Итак, основные этические медицинские нормы:**

1. *Независимость* — пациентка имеет право поступать в соответствии с собственными принципами.
2. *Действие во благо* — все свои усилия врач должен направлять на благо пациентки.
3. *Соблюдение тайны* — врач должен сохранять в тайне все сведения, касающиеся пациентки. Только она может решать, что и кому следует сообщать о состоянии ее здоровья.
4. *Согласие* — все диагностические и лечебные мероприятия проводятся только с согласия пациентки.
5. *Знание* — прежде чем получить согласие на ту или иную процедуру, врач должен ознакомить пациентку с сутью и целью этой процедуры, ее риском и пользой, возможностью использования других методов диагностики или лечения.
6. *Доверие* — основа взаимоотношений врача и пациентки.
7. *Справедливость* — пациентка имеет право получать то, что ей принадлежит.

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
ИНСТИТУТ**

**(АНО ВПО МГЭИ)**

Факультет гуманитарный Кафедра \_\_\_\_\_

Специальность \_\_\_\_\_

**Отчет по практике  
подключ за 1-3 дня  
ДНЕВНИК**

**9186862@mail.ru**

по прохождению учебно-ознакомительной практики

**vakademe.ru**

Студента 6 курса очного (дневного) отделения

Руководитель практики  
от кафедры:

\_\_\_\_\_  
*(должность; ученая степень; звание; фамилия, имя, отчество)*

Руководитель практики  
от организации:

\_\_\_\_\_  
*(должность; ученая степень; фамилия, имя, отчество)*

Ростов-на-Дону 2015

Дата	Проведенная работа (содержание деятельности)	Методы
02.- 03.03.2015 г. понедельник- вторник	Оформление документов для прохождения практики. Общее знакомство с работой психолога в организации.	Наблюдение. Беседа. Работа с документами.
04.03. 2015 г среда	Методический день. Изучение корпоративного кодекса Военного клинического окружного госпиталя СКВО Ростовской области военной части №1602	Анализ документов.
05- 06.03.2015 г. четверг- пятница	Составление плана проведения исследования. Подбор методик для проведения исследования.	Работа с документами.
09- 13.03.2015 г. понедельник- пятница	Написание доклада на тему: «Этика и деантология работы с пациентами в акушерстве и гинекологии»	Работа с документами.
16- 18.03.2015 г. понедельник- среда	Составление характеристик медперсонала	Анализ документов.
19- 20.03.2015 г. четверг- пятница	Участие в акции "Подари мне жизнь!" Проведение методик диагностики персонала в отделении терапии	Тестирование Наблюдение. Беседа. Анализ документов.
23- 27.03.2015 г. понедельник- пятница	Анализ методик диагностики персонала Проведение методик диагностики персонала в отделении хирургии	Тестирование Наблюдение. Беседа. Анализ документов.
30- 31.03.2015 г. понедельник- вторник	Проведение методик диагностики персонала в гинекологии	Тестирование Наблюдение. Беседа. Анализ документов.
01- 03.04.2010 г. пятница	Оформление отчетных документов по практике. Оформление отчета, путевки.	Работа с документами.

Практика оценена на \_\_\_\_\_

Руководитель практики

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## ХАРАКТЕРИСТИКА

Студент 6 курса \_\_\_\_\_ проходил преддипломную практику в качестве психолога.

Практикант \_\_\_\_\_ обладает качествами, необходимыми для работы психологом: уравновешенностью, отзывчивостью, добросовестностью, любознательностью, ответственностью, дисциплинированностью, порядочностью, обучаемостью.

Во время прохождения практики \_\_\_\_\_ ознакомился с нормативной документацией и со спецификой работы психолога в клинической больнице.

Были проведены следующие психодиагностические исследования: определение типа личности сотрудников (Психометрический тест), изучение удовлетворенности трудом (Методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности»), исследование уровня эмоционального выгорания (Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» МВИ), изучение эмоционального и депрессивного состояния сотрудников (Тест Люшера) в Военном клиническом окружном госпитале СКВО Ростовской области военной части №1602.

Практикантом обработаны полученные результаты и их интерпретации, составлено развернутую интерпретацию полученных данных.

Практика оценена на \_\_\_\_\_

Руководитель практики \_\_\_\_\_

/ \_\_\_\_\_ /

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В заключение своего отчета хочу сказать, что при прохождении учебно-ознакомительной практики особых трудностей не возникало. Было очень интересно знакомиться с работой психолога.

Данная практика поможет мне в дальнейшей работе психологом. Во время прохождения практики я научился проводить психодиагностические исследования, обрабатывать полученные результаты и их интерпретации, составлять развернутую интерпретацию полученных данных.

Думаю, что опыт, полученный мной на данной практике, несомненно, пригодится мне в дальнейшем при построении своей профессиональной деятельности.

**Отчет по практике  
подключ за 1-3 дня**

**9186862@mail.ru**

**vakademe.ru**

## ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Карандашев В.Н. Психология, введение в профессию./Карандашев В.Н. - М., 2009
2. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом). — М.: Издательский дом «Красная площадь», 1996. — 400с, с. 33-35.
3. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. — Изд. 2-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2007. — 638 с. — (Справочник).
4. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. — М.: Изд-во Института Психотерапии, 2010. — 640 с. Илл
5. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. - Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2005. -224 с.
6. Корпоративный кодекс МУЗ «Городская клиническая больница №1»
7. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер, 2002 — 512 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»)
8. Дуда Вл. И. Акушерство: Учеб. пособие / Вл. И. Дуда, В. И. Дуда, О. Г. Дражина; Под ред. И. В. Дуды. — 3-е изд., испр. — М.: Издательство Оникс, 2007. — 464 с: ил.
9. Кулаков В. И., Серов В. Н., Гаспаров А.С. Гинекология: Учебник для студентов медицинских вузов. — М.: ООО «Медицинское информационное агенство», 2005. — 616 с.: ил., табл.

9186862@mail.ru  
vakademe.ru

## ОТЗЫВ

Во время прохождения перддипломной практики на базе Военного клинического окружного госпиталя СКВО Ростовской области военная часть №1602 с 02 марта по 03 апреля 2015\_\_\_\_\_ознакомился с нормативной документацией и спецификой работы психолога в клинической больнице. Им были проведены психодиагностические исследования в разных отделениях госпиталя, обработаны полученные результаты и их интерпретации, составлена развернутая интерпретация полученных данных.

В ходе практики\_\_\_\_\_проявлены следующие качества: уравновешенность, отзывчивость, добросовестность, любознательность, ответственность, дисциплинированность, порядочность, обучаемость.

Практика оценена на \_\_\_\_\_

**Отчет по практике  
подключ за 1-3 дня**

**9186862@mail.ru**

**vakademe.ru**