**Содержание**

Введение

1. Написать батарею методик для профотбора для работников юридической сферы, обосновать, почему именно эти методики используются
2. Составить схему первичной и вторичной профилактики по криминализации общества
3. Виды работы психолога в исправительной системе

Список использованных источников

**Введение**

Становление независимой Украины, значительное обновление законодательства, усилия государства, исправленные на защиту прав и свобод граждан, на борьбу с преступностью обуславливают социальную значимость юриспруденции, повышение престижности профессии юриста и авторитета правовых наук. Вместе с тем, с реформированием общества возрастает потребность в юристах высокой квалификации.

Большой вклад в решение сложных, многопрофильных задач укрепления правовой основы государства, усиления борьбы с правонарушениями и преступлениями вносит психологическая наука, в частности, юридическая психология. С учетом этого юристу необходимо глубокое усвоение теоретических положений юридической психологии, осмысление её сущности, объекта, предмета и метода, сфер приложения и т.д. Всестороннее исследование правонарушений и преступлений требует психологического анализа личности и юридической деятельности, который опирается на изучение основных психологических явлений, процессов, состояний, их особенностей в правовой сфере. Все эти вопросы можно объединить одним понятием — психологическая культура юриста. Она предполагает наличие у всех работников юридических органов развитой системы психологических знаний, а также навыков и приёмов, которые обеспечивают высокую культуру общения. Психологическая культура повышает эффективность юридической деятельности, способствует её гуманизации.

Юридическая психология включает в себя различные области научных знаний, является прикладной наукой и в равной мере принадлежит как психологии, так и юриспруденции.

Цель выполнения контрольной работы – ознакомление с основными терминами, предметом и задачами юридической психологии; ознакомление и сравнение методик по которым производится профотбор для работников юридической сферы; ознакомление с видами работ в исправительной системе; научится составлять схемы профилактических мероприятий и др.

1. **Написать батарею методик для профотбора для работников юридической сферы, обосновать, почему именно эти методики используются**

Психодиагностическое обследование кандидатов на службу в юридическую сферу должно производится с помощью специально подобранной батареи методик, которые обеспечивают решение следующих задач: отбор кандидатов, наиболее пригодных по своим индивидуально-психологическим качествам к работе в юридической сфере; выявление и отсев лиц, которые по своим интеллектуальным способностям могут быть в значительной степени подвержены профессиональной дезадаптации и, соответственно, не отвечают требованиям, предъявляемым работникам юридической сферы.

При психодиагностическом обследовании кандидатов из резерва на выдвижение может производится психологическая оценка степени их пригодности для работы в качестве руководителей. В этом случае используется та же самая батарея тестов, что и при отборе лиц, впервые поступающих на работу, с той лишь разницей, что оценке подвергаются также качества, профессионально важные для лиц, назначаемых на должности руководящих работников.

После всестороннего изучения опыта профессионально-психологического отбора, накопленного в некоторых государственно-правовых ведомствах, близких по характеру работы своих сотрудников к профессиональной деятельности прокурорских работников, а также на основе специально проведенного исследования была скомплектована батарея тестов, в которую в качестве основных вошли следующие психодиагностические методики: шкала прогрессивных матриц Дж. Равена, 16-факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-ФЛО), стандартизированный метод исследования личности (СМИЛ) - адаптированный; в качестве дополнительных: цветовой тест М. Люшера, опросник «Уровень субъективного контроля» А.М Эткина, опросник УСК, тест «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса.

*Шкала прогрессивных матриц Дж. Равена (тест Равена).*

Данный тест предназначен для исследования интеллекта субъекта, выявления его способности логически мыслить, находить существенные связи между предметами и явлениями, для определения уровня умственной работоспособности, умение концентрировать внимание, сообразительности в целом, т.е. качеств, необходимых в деятельности юриста, а более прокурорско-следственных работников. Низкие результаты по методике позволяют выявить лиц со сниженными интеллектуальными, познавательными способностями, с недостаточно развитым аналитическим складом мышления, неспособных концентрировать внимание.

*16-факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-ФЛО).*

Опросник Кеттела является одним из наиболее распространенных анкетных методов оценки индивидуально-психологических особенностей личности как за рубежом, так и у нас в стране. Он разработан по руководством Р.Б. Кеттела и предназначен для написания широкой сферы индивидуально-личностных отношений.

Отличительной чертой данного опросника является его ориентация на выявление относительно независимых 16 факторов (шкал, первичных черт) личности. Данное их качество было выявлено с помощью факторного анализа из наибольшего числа поверхностных черт личности, выделенных первоначально Кеттелом. Каждый фактор образует несколько поверхностных черт, объединенных вокруг одной центральной черты.

Существует 4 формы опросника: А и В (187 вопросов) и С и Д (105 вопросов). В Украине чаще всего используют формы А и С, адаптированный Э. С. Чугуновой.

*Стандартизированный метод исследования личности (СМИЛ) - адаптированный*

Методику СМИЛ по ее значимости и эффективности по праву можно назвать "тяжелой артиллерией" психодиагностики. И не потому, что некоторые специалисты, мало знакомые с методикой, считают ее громоздкой и трудоемкой: на самом деле - это около часа работы самого обследуемого (при этом психолог может даже не присутствовать) и 10 минут на обсчет данных. Главное, что после этого психолог получает многосторонний портрет человека, включающий богатый спектр таких структурных компонентов личности как мотивационная направленность, самооценка, стиль межличностного поведения, полоролевой статус, черты характера, тип реагирования на стресс, защитные механизмы, когнитивный стиль, ведущие потребности, фон настроения, степень адаптированности индивида и возможный тип дезадаптации, наличие психических отклонений, выраженность лидерских черт, наличие сексуальных проблем, склонность к суициду, предрасположенность к алкоголизму, а также количественные и качественные характеристики устойчивых профессионально важных свойств и пр. При этом большим преимуществом данной методики является наличие в ее структуре шкал достоверности, позволяющих определить не только надежность результатов, но и установку испытуемого на саму процедуру обследования. Это дает возможность интерпретации полученных данных через призму выявленных с помощью шкал достоверности тенденций к преувеличиванию имеющихся проблем или к их сглаживанию.

Многолетний опыт изучения личностных свойств в разных профессиональных группах показал, что данные методики СМИЛ могут оказать значительную помощь при выявлении устойчивых профессионально важных личностных свойств. В работе практического психолога данные СМИЛ позволяют понять причины некоторых поворотов в судьбе конкретного человека, напрямую связанных с его индивидуально-личностными особенностями, характером, стилем общения с окружающими, с его способностью к самореализации. В работе социологов на основании данных СМИЛ, полученных в результате анализа усредненных результатов групповых, популяционных и других масштабных исследований, возможности методики позволяют с высокой надежностью прогнозировать пути, по которым может реализоваться эмоциональная напряженность людских масс разных этнических групп и целых регионов страны, а также дает представление о национальных особенностях. А это - проблема уже не отдельных судеб, а судьбы народа или государства.

*Дополнительные методики Цветовой тест М. Люшера*

Наибольшую критику из известных на сегодня методов цветовой психодиагностики вызвал в отношении себя цветовой тест Люшера (ЦТЛ).

Тестовые цвета были подобраны Люшером экспериментальным путем из 4500 цветовых тонов. Автор, специально подчеркивает, что адекватная диагностика с позиций его метода, возможна лишь при использовании стандартного, защищенного авторским патентом, набора цветовых стимулов.

В настоящее время существует два варианта теста: краткий и полный. Краткий вариант ЦТЛ представляет из себя набор (таблицу) 8-ми цветов: – серого (условный номер – 0), темно-синего (1), сине-зеленого (2), красно-желтого (3), желто-красного (4), красно-синего или фиолетового (5), коричневого (6) и черного (7).

Полный вариант ЦТЛ – «Клинический цветовой тест» состоит из 7-ми цветовых таблиц.

В настоящее время преобладает осторожное отношение к ЦТЛ. Основным объектом критики является теоретическая часть методики. По мнению критиков ЦТЛ недостает «строгой научности».

*Опросник* *УСК*

Методика представляет собой модифицированный вариант опросника американского психолога Дж. Роттера. С его помощью можно оценить уровень субъективного контроля над разнообразными ситуациями, другими словами, определить степень ответственности человека за свои поступки и свою жизнь. Люди различаются по тому, как они объясняют причины значимых для себя событий и где локализуют контроль над ними. Возможны два полярных типа такой локализации: экстернальный (внешний локус) и интернальный (внутренний локус). Первый тип проявляется, когда человек полагает, что происходящее с ним не зависит от него, а является результатом действия внешних причин (например, случайности или вмешательства других людей). Во втором случае человек интерпретирует значимые события как результат своих собственных усилий. Рассматривая два полярных типа локализации, следует помнить, что для каждого человека характерен свой уровень субъективного контроля над значимыми ситуациями. Локус же контроля конкретной личности более или менее универсален по отношению к разным типам событий, с которыми ей приходится сталкиваться, как в случае удач, так и в случае неудач.

Таким образом, степень интернальности каждого человека связана с его отношением к своему развитию и личностному росту.

*Тест «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса*

Одной из самых распространенных методик диагностики поведения личности в конфликтной ситуации является опросник Кеннета Томаса (Kenneth Thomas) "Определение способов регулирования конфликтов". К. Томас исходил из того, что людям не следует избегать конфликтов или разрешать их любой ценой, а требуется уметь грамотно ими управлять. Он совместно с Ральфом Килманном (Ralph Kilmann) предложил двухмерную модель регулирования конфликтов, одно измерение которой – поведение личности, основанное на внимании к интересам других людей; второе – поведение, подразумевающее игнорирование целей окружающих и защиту собственных интересов. На основе этой модели К. Томас выделил способы регулирования конфликтов.

Таких способов, по его мнению, всего пять.

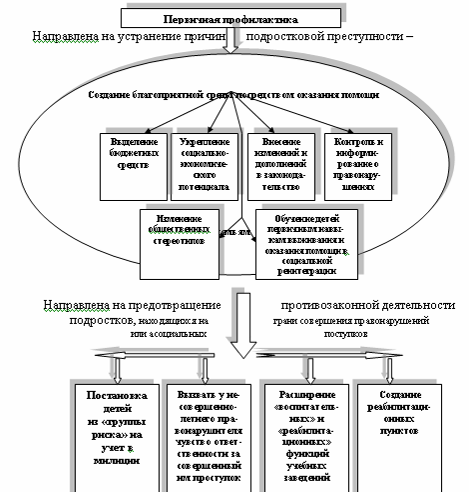
Опросник представляет собой набор из 30 пар утверждений о поведении человека в ситуации конфликта. Индивиду, проходящему обследование, необходимо выбрать одно из двух суждений.

Цели применения этих методик могут быть самыми разными. Они могут оказаться полезными, во-первых, при подборе персонала на руководящие должности (определение стратегии поведения руководителя в конфликтной ситуации, стиля управления конфликтами, возникающими на разных уровнях организации). Во-вторых, при отборе на позиции, связанные с умением ладить с людьми (коллегами или клиентами), эффективно разрешать конфликты (выявление склонности к конфликтам, особенностей поведения в конфликтной ситуации). В-третьих, при выяснении причин неблагоприятного психологического климата в организации (определение преобладающей стратегии конфликтного поведения в группе). В-четвертых, при формировании команды (например, для отбора личностей с конструктивными формами поведения в конфликтной ситуации).

1. **Составить схему первичной и вторичной профилактики по криминализации общества (берём подростков)**

Направлена на устранение причин подростковой преступности – бедности, бродяжничества, безработицы, наличия детей, не посещающих школу, неспособности родителей позаботиться о своих детях.

Направлена на предотвращение противозаконной деятельности подростков, находящихся на грани совершения правонарушений или асоциальных поступков



1. **Виды работы психолога в исправительной системе**

Наиболее важным для широкого спектра социально-психологических процессов и наиболее значимыми для любых исправительных учреждений (ИУ) представляются процессы, связанные с взаимоотношениями людей с механизмами власти, поддержанием внутренних официальных и неофициальных правил поведения. На первый план при любых процессах управления в ИУ выступает проблема подчинения осужденных требованиям администрации, то есть проблема власти в колонии. В настоящее время большое значение для решения служебных задач стоящих перед УИС, укрепления позиций сотрудников в ходе управления осужденными приобретают психологические знания. Понять, изучить, оценить личность и группу осужденных, правильно определить эффективные приемы и средства воздействия на конкретных лиц "в обход" психологической науки невозможно. Роль психолога учреждения в выборе адекватных способов управления спецконтингентом, построении такого общения между сотрудниками и осужденными, которое опиралось бы и на соответствующую правовую базу, и на принципы гуманности, переоценить трудно. Он должен не только сам быть психологически грамотен в данном вопросе, но и направлять по правильному пути других сотрудников ИУ.

Не случайно в числе других аспектов оценки эффективности деятельности исправительного учреждения (правовой, экономический, технический) называют и психолого-педагогический аспект, который ориентирует работников аппарата управления на необходимость активного учета и использования особенностей социального управления, применения данных психологической науки, осуществления в ходе управленческой деятельности положительного воспитательного воздействия на осужденных.

Управление контингентом осужденных не может быть простым и однообразным процессом: особые средства и методы требуются для работы с осужденными разного возраста и пола, сохранившими и утратившими социальные связи, совершили корыстные и насильственные преступления и т.д.

Непосредственной задачей психолога ИУ в оказании помощи руководителю исправительного учреждения является осуществление управленческой деятельности в отношении осужденных как в плане личной работы с ними, так и опосредованно - через курирование деятельности других сотрудников ИУ. Особо пристального внимания требуют осужденные "группы риска", негативно настроенные личности, лидеры групп отрицательной направленности. Это могут быть: - осужденные, процесс адаптации которых к условиям жизни в ИУ проходит затруднительно и болезненно; - осужденные женщины с аффектно настроенной психикой и субъективным отношением к отбыванию наказания; - осужденные молодежного возраста, негативное и нестабильное поведение которых обусловлено особенностями возрастного развития или, наоборот, неоднократно судимые преступники по убеждению, обладающие рядом сильных черт характера. Среди них можно выделить пассивных, отрицательно настроенных осужденных, скрытых лидеров групп криминальной направленности, активных отрицательно настроенных осужденных, открыто и недвусмысленно демонстрирующих свое негативное отношение к сотрудникам ИУ и их требованиям. В отношении каждого осужденного отрицательной направленности необходимо применять строго дифференцированные методы воздействия. Воздействие через коллектив осужденных, убеждение, принуждение, приучение, стимулирование, педагогический "взрыв" выступают как неотъемлемые части воздействия руководителя, сотрудника ИУ на осужденного. Каждый из этих методов имеет свою сферу действия, решает свои задачи. Методы взаимосвязаны, взаимодополняют друг друга и лишь в комплексе могут оказать эффективное воздействие на все основные факторы, определяющие поведение человека, и именно от нравственных качеств, интеллектуального развития, профессиональной, в том числе психологической компетентности руководителя исправительного учреждения зависит успешность работы с осужденными.

**Список использованных источников**

1. Еникеев М.И. Юридическая психология. Учебник для вузов- М., ИФРА-М, 1999-517с.
2. Еникеев М.И. Юридическая психология. С основами общей и социальной психологии. Учебник для вузов – М., НОРМА, 2005 – 640с.
3. Мостовая И.М. Юридическая психология – К., ВЕРА-Р, 1999 – 120с.
4. Романов В.В. Юридическая психология – М., ЮРИСТЪ, 2008 – 611с.
5. Бедь В.В. Юридична психологія – К., МАУП, 2004 – 434с.
6. Собчик Л.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ – М., НОРМА, 2003 – 324с.
7. Еникеев М.И. Структура и система категорий юридической психологии – М., МЮУ, 2006 – 404 с.
8. Макаров А.В. Юридическая психология – М., ЭКСМО, 2006 – 640 с.