

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Кафедра теорії, історії та філософії права

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор НАВС
полковник поліції

Станіслав ГУСАРЄВ

2024

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНИЙ ПОРТРЕТ КЕРІВНИКА
В ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

Статус дисципліни: вибіркова
Рівень вищої освіти: другий (магістерський)
Ступінь вищої освіти: магістр
Галузь знань: 28 «Публічне управління та адміністрування»
Спеціальність: 281 «Публічне управління та адміністрування»
Освітньо-професійна програма: Публічне управління та адміністрування
Форми здобуття вищої освіти: заочна, дистанційна
Мова викладання: українська
Форма підсумкового контролю: залік



Київ – 2024

Розробники програми:

Віталій КРАВЕЦЬ, професор кафедри, кандидат юридичних наук, доцент;
Роман МИХАЙЛЕНКО, доцент кафедри, кандидат філософських наук,
 доцент;

Олександр НОСЕНКО, доцент кафедри, кандидат філософських наук

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри теорії, історії та філософії
 права Національної академії внутрішніх справ
 від 05 вересня 2024 року, протокол № 2

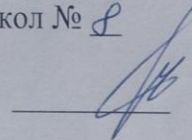
Завідувач кафедри теорії,
 історії та філософії права



Максим ПЕНДЮРА

Схвалено науково-методичною радою НАВС
 «20» 09. 2024 року, протокол № 8

Голова науково-методичної ради



Станіслав ГУСАР

Результати перегляду робочої програми навчальної дисципліни

Робоча програма переглянута на 20__/20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток __).

протокол засідання кафедри

протокол науково-методичної ради

від __. __. 202__.

від __. __. 202__.

Завідувач кафедри

Голова НМР

 (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

 (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Робоча програма переглянута на 20__/20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток __).

протокол засідання кафедри

протокол науково-методичної ради

від __. __. 202__.

від __. __. 202__.

Завідувач кафедри

Голова НМР

 (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

 (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Робоча програма переглянута на 20__/20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток __).

протокол засідання кафедри

протокол науково-методичної ради

від __. __. 202__.

від __. __. 202__.

Завідувач кафедри

Голова НМР

 (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

 (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

1. Загальні відомості про навчальну дисципліну

Предметом навчальної дисципліни є моральна свідомість керівника, моральний вимір професійної діяльності органів виконавчої влади й місцевого самоврядування, моральні відносини у професійній діяльності.

Метою викладання навчальної дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти почуття професійного і громадянського обов'язку, гуманності, толерантності, поважного ставлення до закону, чесності, патріотизму та інших моральних якостей, необхідних професіоналам при виконанні службових завдань; ознайомлення з теоретичними основами професійної етики; вивчення і систематизація основних етичних категорій; ознайомлення з особливостями прояву морального чинника у професійній діяльності; вивчення проблеми морального вибору і моральних конфліктів у професійній діяльності; формування навичок і знань ділового спілкування і службового етикету; набуття здатності орієнтуватися в основних напрямках і течіях сучасної етики, їх безпосереднього відтворення у духовному світі людини.

Завдання вивчення навчальної дисципліни:

- засвоєння філософсько-методологічного змісту категоріально-понятійного апарату навчальної дисципліни з метою його застосування в практичній діяльності;
- вивчення вимог основних нормативно-правових актів у сфері професійної етики;
- дотримання основ службового етикету і форми ділового спілкування.

Пререквізити: філософія управління, психологія управління, мовленнєва культура управлінця.

Постреквізити: комунікативна діяльність в публічному управлінні, лідерство в організаціях, психологія іміджу.

Під час вивчення навчальної дисципліни здобувачі вищої освіти повинні набути наступні компетентності:

Інтегральна компетентність:

здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері публічного управління та адміністрування та/або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Загальні компетентності:

ЗК02. Здатність працювати в команді, мотивувати людей та рухатися до спільної мети, бути лідером, діяти соціально відповідально та свідомо.

ЗК05. Здатність приймати обґрунтовані рішення та використовувати сучасні комунікаційні технології.

Спеціальні компетентності:

СК01. Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти.

СК05. Здатність представляти органи публічного управління у відносинах з іншими державними органами та органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами і організаціями незалежно від форм власності, громадянами та налагоджувати ефективні комунікації з ними.

Здобувачі вищої освіти повинні продемонструвати такі результати навчання:

РН08. Уміти здійснювати ефективну комунікацію, аргументувати свою позицію, використовувати сучасні інформаційні та комунікаційні технології у сфері публічного управління та адміністрування на засадах соціальної відповідальності, правових та етичних норм.

РН10. Представляти органи публічного управління й інші організації публічної сфери та презентувати для фахівців і широкого загалу результати їх діяльності.

Очікувані результати навчання: у результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен:

знати:

теоретичні основи етики управлінської діяльності, її специфіку і місце в системі науки публічного управління; місію, цінності й основні етичні принципи публічної служби; сутність і специфіку етичної інфраструктури публічної служби; стандарти і норми службової етики в публічній службі України; вимоги до морально-етичного портрету керівника;

вміти:

орієнтуватися в основних підходах і методах етики управлінської діяльності; сприяти формуванню довіри громадськості як основоположного принципу побудови відносин між державою і суспільством; дотримуватися норм і стандартів професійної діяльності публічного управлінця;

володіти навичками:

творчо мислити, бути сумлінним і відповідальним, вирішувати складні проблеми інноваційного характеру й приймати продуктивні рішення у сфері управління з урахуванням етичних вимог професійної діяльності;

застосовувати нормативно-правові акти, керуючись міжнародними стандартами прав людини, що знайшли обґрунтування у етико-правових концепціях видатних мислителів.

2. Структура навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни
	заочна форма здобуття вищої освіти
	д/б
Кількість кредитів ECTS – 3	рік підготовки
	2
	Семестр
	3
Загальна кількість годин – 90	Лекції
	2
	Семінарські
	4
	Практичні
	2
	Самостійна робота
	82
	Вид контролю
	залік

3. Тематичний план

№ з/п	Назва тем	Нормативний обсяг годин	Всього годин з викладачем	З них:			
				Лекцій	Семінарських занять	Практичних занять	Самостійна робота
1.	Роль керівника у формуванні корпоративної культури в публічній службі.	30	4	2	2		26
2.	Основні правила етичної поведінки публічних службовців.	30	2		2		28
3.	Формування іміджу як необхідний елемент професійної культури керівника.	30	2			2	28
Всього годин		90	8	2	4	2	82
Форма підсумкового контролю: <u>залік</u>							

4. Плани семінарських та практичних занять

*Заочна форма здобуття вищої освіти,
за державним замовленням*

Тема 1. Роль керівника у формуванні корпоративної культури в публічній службі (2 год.)

Навчальні питання до семінарського заняття:

1. Структура корпоративної культури, її принципи, основні завдання та функції.
2. Особливості формування та практичне значення корпоративної культури для фахівців у сфері публічної діяльності.
3. Професійна етика публічного службовця: цінності, принципи, норми, етичний інструментарій.

Завдання для вирішення та обґрунтування правильної відповіді (тести)

Професійна етика

- а) формулює й обґрунтовує систему моральних норм і принципів, які діють у специфічних умовах взаємовідносин людей у сфері визначеної професії
- б) враховує очікування і запити суспільства щодо певної професії
- в) окреслює межі професійної діяльності та професійної компетенції
- г) все вище перераховане

Виділіть одну помилкову відповідь щодо особливостей професійної етики:

- а) це кодекси поведінки, що забезпечують моральний характер тих взаємин між людьми, які впливають з професійної діяльності
- б) це специфічні моральні норми і цінності, що притаманні окремим професіям
- в) це так звана корпоративна етика (мораль), що протиставляється інтересам інших професій і породжує особливі форми групового егоїзму
- г) цю етику називають «практичною філософією» на відміну від «суто теоретичного» знання про світ

Вимога щодо відповідності між значимістю індивідів або соціальних груп та їхнім соціальним становищем, між їхніми правами та обов'язками, працею та винагородою, проступком та покаранням тощо міститься у принципі:

- а) толерантності
- б) гендерної рівності
- в) неупередженості
- г) справедливості

Тема свободи – одна з найважливіших проблем етики, в тому числі – і професійної. В якому аспекті вона розглядається з етичної точки зору?

- а) як свобода волі людини, тісно пов'язана зі свободою її вибору
- б) як свобода людини (відсутність обмежень і примусів)
- в) як свобода виявлення пристрастей та емоцій

г) як свобода бажань і волінь

Назвіть моральну якість професіонала:

- а) компетентність
- б) безтактність
- в) грубість
- г) користолюбство

У проблемних ситуаціях при прийнятті рішень професіонал не повинен керуватися:

- а) вимогами закону
- б) порадами колег по роботі
- в) положеннями Основного Закону
- г) етичними принципами професії

Чи відрізняються принципи та цінності професійної етики і загальнолюдської моралі?

- а) так, їх істотна відмінність зумовлена професійною діяльністю
- б) ні, вони цілком тотожні
- в) ні, професійна етика є складовою моралі, тому можлива не відмінність, а лише конкретизація принципів і цінностей
- г) так, професійна етика обґрунтовує специфічність поведінки психолога та унікальність його способу життєдіяльності

У чому полягають характерні риси гуманізму як моральної позиції людини?

- а) утвердження цінності людської особи та особистості
- б) ідея задоволення потреб та інтересів людей як головної мети суспільства
- в) боротьба проти нетерпимості, неповаги до точки зору і знань інших
- г) прояв милосердя, всепрощення

Сукупність норм правильної, належної поведінки для представників певної професії – це?

- а) етичні принципи
- б) етичний кодекс
- в) етичні норми
- г) діловий етикет

Моральний принцип, що передбачає готовність людини жертвувати своїми інтересами заради інтересів інших, називається:

- а) колективізм
- б) альтруїзм
- в) патріотизм
- г) гуманізм

Додаткові питання та завдання

1. Сформулюйте потребу в унормованості і передбачуваності будь-якого виду соціальної взаємодії.
2. Яким чином законодавство може впливати на формування морально-правового простору країни? Наведіть приклад.
3. Яким викликам суспільства зобов'язані своєю появою корпоративна культура і професійна етика?
4. У чому полягає основна відмінність норм професійної етики від загальноетичних норм, на Ваш погляд?
5. Що таке гуманізм?

Теми доповідей

1. Легальність і легітимність професійної діяльності публічного службовця.
2. Громадянське суспільство і реформування державної служби.
3. Етика, мораль, право і політика: спільне і відмінне.
4. Інституційна регуляція суспільного життя: теорія «суспільного договору», правові засади взаємодії держави і громадянського суспільства.
5. Професійна етика як історичне і загальнокультурне явище: традиційні основи і модерні виклики.

Тема 2. Основні правила етичної поведінки публічних службовців (2 год.)**Навчальні питання до семінарського заняття:**

1. Державна служба як покликання і професія.
2. Добросовісність як інтегральна якість особистості публічного службовця.
3. Роль етичних кодексів у формуванні службової поведінки публічних службовців.

Завдання для вирішення та обґрунтування правильної відповіді (тести)

Невиправдана відмінність у правах і обов'язках людини за певною ознакою – це?

- а) криміналізація
- б) депривація
- в) дискримінація
- г) корупція

Свобода совісті – це?

- а) право людини вільно висловлювати свої переконання і думки
- б) право людини на незалежність духовного життя
- в) незалежність людини від зовнішнього впливу
- г) свобода людини від будь-яких обмежень і примусів

Честь і гідність публічного службовця визначаються?

- а) Конституцією України
- б) Загальною Декларацією про права людини

- в) Загальними правилами етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування
- г) внутрішніми імперативами особи

Під час роботи зі службовою інформацією публічному службовцю слід:

- а) передавати службову інформацію представникам громадськості на вимогу
- б) виявити уважність і пунктуальність у відповідності з вимогами і нормами професійної етики
- в) відкрито висловлювати судження й оцінки щодо діяльності державних органів та їх керівників
- г) за необхідності використовувати її на свій розсуд

У чому може бути виражена професійна моральна деформація працівника?

- а) у підтримці корпоративної солідарності
- б) у порядності по відношенню до своїх колег
- в) у прояві відповідальності за вчинки своїх колег
- г) у байдужості до людської біди

Дія принципу верховенства права має на меті:

- а) поширення виключно на національне право
- б) встановлення певних меж діяльності держави в ім'я захисту прав людини, викорінення будь-якого свавілля
- в) вирішення юридичних питань за розсудом, а не на підставі закону
- г) ігнорування правами людини

Принцип, що створює умови, за яких встановлюється неприпустимість обмеження прав, свобод і обов'язків людини залежно від антропологічних чи соціальних ознак – це:

- а) верховенства права
- б) політичної нейтральності
- в) недискримінації
- г) відкритості і прозорості

Які компоненти включає людська гідність?

- а) можливість вільно розвиватися та просити притулок
- б) самовизначення, самовираження і вільний розвиток особистості
- в) уявлення особи про власну честь та відношенні інших до неї
- г) божественне провидіння про роль і призначення особистості у світі

Людська гідність притаманна людині від моменту:

- а) судового захисту гідності
- б) народження
- в) досягнення повноліття
- г) констатації дискримінації

Рівність можна розглядати як:

- а) заборону свавілля
- б) вимогу розмаїття і рівного поводження
- в) рівні можливості/ виправлення історичної кривди
- г) всі відповіді вірні

Додаткові питання та завдання

1. Сформулюйте потребу в унормованості і передбачуваності будь-якого виду соціальної взаємодії.
2. Яким чином законодавство може впливати на формування морально-правового простору країни? Наведіть приклад.
3. Яким викликам суспільства зобов'язані своєю появою корпоративна культура і професійна етика?
4. У чому полягає основна відмінність норм професійної етики від загальноетичних норм, на Ваш погляд?
5. Що таке гуманізм?

Теми доповідей

1. Громадянські чесноти публічного службовця: моральні та професійно-етичні аспекти.
2. Культура мовлення як елемент професійної культури.
3. Культура взаємовідносин як визначальна складова службового (ділового) етикету.
4. Корпоративна культура і діловий етикет: співвідношення понять.
5. Дрес-код: історія виникнення і мета запровадження.

Тема 3. Формування іміджу як необхідний елемент професійної культури керівника (2 год.)

Навчальні питання та завдання до практичного заняття:

1. Навички самопрезентації у діяльності публічних службовців.
2. Імідж і репутація керівника.
3. Складання презентаційних меседжів для органів публічної служби.

Завдання для вирішення та обґрунтування правильної відповіді (тести)

Чи є допустимими у спілкуванні з громадянами дії, що дискримінують їх релігійну приналежність?

- а) так, якщо громадянин має відношення до релігійної секти
- б) так, якщо громадянин відкрито демонструє приналежність до певної релігійної конфесії
- в) так, якщо оточуючі підтримують працівника
- г) ні, за жодних обставин

Яка з вимог не належить до принципів професійної етики?

- а) стабільність

- б) піклування
- в) прозорість
- г) ефективність

Основне значення поняття «толерантність»?

- а) невтручання у справи оточуючих
- б) байдужість
- в) поважне ставлення до індивідуальності людини
- г) терпимість

Расизм, ейджизм, антисемітизм, ісламофобія, гомофобія – це прояви:

- а) толерантності
- б) ксенофобії
- в) недискримінації
- г) гуманізму

Громадська думка щодо морального рівня працівника називається:

- а) характеристика
- б) уявлення
- в) репутація
- г) біографія

Принцип дотримання прав і свобод людини передбачає:

- а) наявність універсального характеру прав і свобод, необхідних для цивілізованої життєдіяльності людини
- б) створення засобів реалізації декларованих прав і свобод
- в) закріплення конституційного обов'язку держави що до захисту прав та свобод людини
- г) всі відповіді вірні

Що безпосередньо сприяє професіоналу у здобутті громадської довіри, визнання і підтримки громадян?

- а) дотримання етичних правил під час виконання професійних обов'язків
- б) суворе дотримання наказів вищого керівництва під час виконання професійних обов'язків
- в) командний голос
- г) займана посада

Етичний кодекс – це:

- а) нормативний акт, сукупність етичних норм і правил поведінки, які склалися в професійному співтоваристві й регулюють його життєдіяльність
- б) нормативний акт, що визначає, які суспільно небезпечні діяння є злочинними, і встановлює покарання для осіб, які здійснюють цей злочин
- в) нормативний акт, який являє собою сукупність правових норм діяльності правоохоронця

г) нормативний акт, який визначає типи взаємин між людьми

У взаємовідносинах із громадянами професіонал повинен бути взірцем:

- а) законослухняності
- б) добропорядності
- в) додержання загальноновизнаних норм етики і моралі
- г) всі відповіді вірні

У своєму найширшому значенні право – це:

- а) засіб покріпачення широких верств населення
- б) транслятор цінностей культури
- в) інституція, що уповільнює соціокультурний розвиток
- г) перша ознака соціокультурної кризи

Додаткові питання та завдання

1. Які особливості індивідуальної культури, на Ваш погляд, особливо ускладнюють взаємодію між людьми? Обґрунтуйте власну позицію.
2. З якими проблемами ми стикаємося, формуючи позитивний імідж керівника?
3. Розкрийте зміст поняття «репутація».
4. Чи повинен публічний службовець у позаробочий час дотримуватись норм ділового етикету?
5. Що таке інститут репутації?

Теми доповідей

1. Довіра громадян як критерій ефективної діяльності публічних службовців.
2. Виховання професійних якостей і традицій доброчесної державної служби у відповідних цивільних і військових кадрів.
3. Формування іміджу як необхідний елемент професійної культури керівника.
4. Самопрезентація у роботі публічних службовців.
5. Діловий етикет і стиль керівника публічної служби.

5. Завдання для самостійної роботи

Тема 1. Роль керівника у формуванні корпоративної культури в публічній службі

Реферати, есе:

1. Легальність і легітимність професійної діяльності публічного службовця.
2. Громадянське суспільство і реформування державної служби.
3. Етика, мораль, право і політика: спільне і відмінне.
4. Інституційна регуляція суспільного життя: теорія «суспільного договору», правові засади взаємодії держави і громадянського суспільства.
5. Професійна етика як історичне і загальнокультурне явище: традиційні основи і модерні виклики.

Завдання для самостійного вивчення:

1. Етика і корпоративна відповідальність.
2. Місце і роль особистого іміджу керівника у формуванні корпоративної культури.
3. Корпоративна культура як засіб громадського контролю за етичною і професійною поведінкою публічних службовців.
4. Вплив громадянського суспільства та ЗМІ на формування корпоративної культури публічної служби.
5. Складові авторитету керівника.

Практичні завдання:

1. Дайте порівняльну характеристику формам суспільної свідомості та системам регуляції суспільних відносин (мораль, релігія, право, політика).
2. Наведіть приклади солідарної взаємодії моральних і правових норм, а також їх протистояння.
3. Позитивні і негативні аспекти моралі як способу регуляції суспільного життя.
4. Що таке сексизм? Як впливає «чорний гумор» на корпоративну культуру підрозділу? Чому цинізм з вуст професіонала є ознакою його професійної моральної деформації?
5. Чи є расизм виключно справою совісті кожної особи? Обґрунтуйте відповідь.

Тема 2. Основні правила етичної поведінки публічних службовців**Реферати, есе:**

1. Громадянські чесноти публічного службовця: моральні та професійно-етичні аспекти.
2. Культура мовлення як елемент професійної культури.
3. Культура взаємовідносин як визначальна складова службового (ділового) етикету.
4. Корпоративна культура і діловий етикет: співвідношення понять.
5. Дрес-код: історія виникнення і мета запровадження.

Завдання для самостійного вивчення:

1. Честь і гідність публічного службовця.
2. Толерантність і недискримінація як вимога і виклик сучасності.
3. Етичний кодекс і Дисциплінарний статут: спільне і відмінне.
4. Мета реалізації принципу верховенства права у діяльності публічних службовців.
5. Неформальні стосунки в колективі: «за» і «проти».

Практичні завдання:

1. У неформальному спілкуванні серед колег усе частіше лунає твердження про безправність публічних службовців. Водночас при цьому у позаслужбовому спілкуванні Ваш знайомий виголошує: «Публічні службовці мають набагато більше прав, ніж рядові громадяни». Для проведення роз'яснювальної роботи

Вам необхідно відповісти на питання: чи має публічний службовець більше прав, ніж громадянин?

2. У діалозі з колегою лунає фраза: «Жінки ніколи не зможуть бути гарними публічними службовцями, тому що вони не наділені емоційною стриманістю й інтелектом, щоб виконувати завдання, які стоять перед спеціалістами цієї професії»? Чим, на Вашу думку, зумовлена така реакція колеги? Обґрунтуйте варіанти поведінки у цій ситуації.

3. Як Ви вважаєте, що є головним для публічного службовця у його професійній діяльності: буква закону чи етичні принципи? Проаналізуйте ситуацію, в якій колега по роботі закликає публічного службовця заради професійної солідарності «обійти» закон.

4. Яка відмінність між гідністю та професійною честю публічного службовця? Біля Вас зібралося товариство, яке критикує роботу працівників публічної служби. Як слід вчинити: втрутитися в дискусію, промовчати чи залишити це коло осіб?

5. Як чинити в тих випадках, коли публічний службовець вимушений обирати між «цивільними» моральним цінностями (наприклад, дружніми чи сімейними зв'язками) та професійним обов'язком? Проаналізуйте ситуацію відповідного морального конфлікту під час виконання службових обов'язків та обґрунтуйте Ваш варіант дії.

Тема 3. Формування іміджу як необхідний елемент професійної культури керівника

Реферати, есе:

1. Довіра громадян як критерій ефективної діяльності публічних службовців.
2. Виховання професійних якостей і традицій доброчесної державної служби у відповідних цивільних і військових кадрів.
3. Формування іміджу як необхідний елемент професійної культури керівника.
4. Самопрезентація у роботі публічних службовців.
5. Діловий етикет і стиль керівника публічної служби.

Завдання для самостійного вивчення:

1. Мистецтво спілкування і проблеми формування позитивного іміджу професіонала.
2. Дрес-код: історія виникнення і мета запровадження.
3. Упередження, стереотип, дискримінація: співставлення та порівняльний аналіз понять.
4. Імідж і репутація професіонала.
5. Що таке конфлікт інтересів? У чому полягає етичний зміст даного поняття?

Практичні завдання:

1. Які етичні прийоми спілкування та стосунки загалом поєднують колектив і особистість?

2. Чому скромність вважається позитивною, а амбіційність – ні? Адже завдяки останній людина частіше досягає бажаного?
3. Чи може сумління виконання службових обов'язків бути моральним вчинком? За яких обставин?
4. Сформулюйте етичну аргументацію реалізації принципу гендерної рівності у можливості як матері, так і батька дитини отримати оплачувану декретну відпустку.
5. Висловіть свою позицію щодо думки про те, що людина не повинна створювати сім'ю і народжувати дітей, допоки не зробить кар'єру.

6. Індивідуальні завдання (курсіві, дипломні роботи) (не передбачені навчальним планом)

7. Методи навчання

Під час освітнього процесу використовуються методи навчання: *словесні методи* (розповідь-пояснення), *наочні* (ілюстрація), *практичні* (репродуктивні, проблемно-пошукові, інтерактивні (дискусія).

8. Форми та методи контролю, критерії оцінювання результатів навчання

Форми контролю – усне та письмове опитування. *Контроль самостійної роботи* здійснюється шляхом перевірки виконаних завдань, передбачених програмою.

Методи поточного контролю:

- усне опитування (бліц-опитування, фронтальне опитування);
- тестування;
- поняттєве вправління;
- групові завдання, що передбачають розв'язання або підготовку проблемних ситуацій.

При поточному контролі оцінюються усні виступи, вирішення практичних завдань і тестів, творчі роботи.

За кожне окреме семінарське (практичне) заняття здобувач вищої освіти може отримати оцінку за 5-бальною шкалою (5, 4, 3, 2).

Для визначення ступеня засвоєння навчального матеріалу та подальшого його оцінювання на семінарському / практичному занятті слід врахувати певні рівні знань:

1. Теоретична відповідь

- оцінка «5» високий рівень – здобувач вищої освіти вільно володіє навчальним матеріалом, опрацювавши основну та додаткову літературу, аргументовано висловлює свої думки, проявляє творчий підхід до виконання індивідуальних та колективних завдань у самостійній роботі;

- оцінка «4» достатній рівень – здобувач вищої освіти володіє певним обсягом навчального матеріалу, здатний його аналізувати, але не має достатніх знань для формулювання висновків, поєднання теоретичних знань із практичними прикладами;

- оцінка «3» задовільний рівень – здобувач вищої освіти володіє навчальним матеріалом поверхово і фрагментарно на репродуктивному рівні або володіє частиною навчального матеріалу;

- оцінка «2» незадовільний рівень – здобувач вищої освіти не володіє навчальним матеріалом, відмовляється відповідати на запитання.

2. Тестування: правильне вирішення тесту оцінюється в 1 бал.

3. Завдання: у письмовій або усній формі вважається вирішеним і оцінюється:

- оцінка «5» високий рівень – повністю правильно вирішено завдання, надано відповіді на всі поставлені в умовах питання;

- оцінка «4» достатній рівень – повністю правильно вирішено завдання, надано відповіді на всі поставлені в умовах питання, але допущено незначні помилки;

- оцінка «3» задовільний рівень – надано відповіді не на всі поставлені в умовах питання чи допущено значні помилки;

- оцінка «2» незадовільний рівень – неправильно вирішено завдання.

4. Реферативне повідомлення в письмовій формі має відповідати наступним вимогам:

- належне оформлення реферативного повідомлення;

- опрацювання теми (наявність достатньої кількості літературних джерел, наявність ґрунтовних висновків);

- теоретична обґрунтованість теми, визначення її актуальності, мети, завдань, чітко розроблений науковий категоріальний апарат;

- грамотна і аргументована презентація реферату.

Кожну оцінку науково-педагогічний працівник має аргументовано мотивувати. Обов'язковому відпрацюванню підлягає оцінка «2».

Самостійна робота здобувача вищої освіти може включати таку діяльність:

- опрацювання лекційного матеріалу і рекомендованої літератури;

- пошук (підбір) і огляд літератури з певної проблеми навчального курсу;

- вивчення матеріалу, розрахованого на самостійне опрацювання;

- підготовка до семінарських і практичних занять;

- тестування під час поточного контролю;

- написання реферату, есе за відповідною проблематикою;

- розробка мультимедійної презентації;

- науково-дослідницька робота, участь у наукових конференціях, турнірах, семінарах і олімпіадах.

Методи підсумкового контролю: усна відповідь або тестування.

При підсумковому контролі застосовується 100-бальна шкала оцінювання, а також національна система (відмінно, добре, задовільно, незадовільно) та система ECTS (A, B, C, D, E, F, FX).

Оцінювання результатів навчання

Накопичення балів з тем за усі види робіт				Підсумковий контроль	Підсумкова кількість балів
max 60%				max 40 %	max 100 %
				Залік	
Тема 1	Тема 2	Тема 3	Самостійна робота	40	100
5	5	5	5		

Шкала оцінювання

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	відмінно	A	відмінне виконання
85-89	добре	B	вище середнього рівня
75-84		C	загалом хороша робота
66-74	задовільно	D	непогано
60-65		E	виконання відповідає мінімальним критеріям
35-59	незадовільно	Fx	необхідне перескладання
1-34		F	необхідне повторне вивчення курсу

9. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає дисципліна

Програми та силабус навчальної дисципліни, мультимедійна система з можливостями візуальної презентації навчальних матеріалів у вигляді слайдів та аудіо-/відео-, тексти лекції, навчально-методичні матеріали на офіційному вебпорталі НАВС «Дистанційні курси».

10. Перелік контрольних питань для підсумкового контролю з навчальної дисципліни

1. Легальність і легітимність професійної діяльності публічного службовця.
2. Громадянське суспільство і реформування державної служби.
3. Етика, мораль, право і політика: спільне і відмінне.
4. Інституційна регуляція суспільного життя: теорія «суспільного договору», правові засади взаємодії держави і громадянського суспільства.

5. Професійна етика як історичне і загальнокультурне явище: традиційні основи і модерні виклики.
6. Професійна етика і корпоративна культура: проблема взаємозв'язку.
7. Політика і професійна етика: проблема взаємозв'язку.
8. Свобода людини як етико-правова проблема.
9. Інструментарій професійної етики публічної служби. Етичні кодекси як інструменти професійної етики.
10. Етичний кодекс і Дисциплінарний статут: спільне і відмінне.
11. Міжнародні стандарти у формуванні професійної етики публічної служби.
12. Місія публічної служби.
13. Професійні обов'язки публічного службовця: етичний аспект.
14. Проблема реформування нормативно-правових засад професійної етики публічної служби.
15. Суспільний договір як етичний і правовий концепт.
16. Оцінка громадської думки і професійна репутація.
17. Людська гідність і права людини.
18. Плюралізм цінностей і моральний реалізм.
19. Сутність і специфіка моральних цінностей. Цінність людського життя як проблема етики і права.
20. Толерантність і недискримінація як вихідні настанови професійної діяльності.
21. Упередження, стереотип, дискримінація: співставлення та порівняльний аналіз понять.
22. Феномен позитивної дискримінації у сучасних політичних і соціокультурних процесах.
23. Гендерна рівність як феномен сучасної культури.
24. Людська гідність і гендерна рівність.
25. Расизм і ксенофобія як етична проблема.
26. Альтруїзм і професійне вигорання.
27. Професійна етика керівника.
28. Складові авторитету керівника.
29. Виховання професійних якостей і традицій доброчесної державної служби у відповідних цивільних і військових кадрів.
30. Етичний менеджмент.
31. Етика і корпоративна відповідальність.
32. Морально-професійна деформація: сутність та шляхи її подолання.
33. Поняття та сутність корпоративної культури.
34. Принципи та основні завдання корпоративної культури.
35. Функції корпоративної культури.
36. Місце і роль особистого іміджу керівника у формуванні корпоративної культури.
37. Корпоративна культура як засіб громадського контролю за етичною і професійною поведінкою публічних службовців.
38. Корпоративна культура в структурі етичного знання.

39. Вплив громадянського суспільства і ЗМІ на формування корпоративної культури публічної служби.
40. Службовий (діловий) етикет: історія виникнення та розвитку.
41. Взаємодія між керівником і підлеглим: етичні аспекти.
42. Мережний етикет. Інформаційна гігієна і медіаграмотність.
43. Імідж і репутація.
44. Мистецтво спілкування і проблеми формування позитивного іміджу професіонала.
45. Культура мовлення як елемент професійної культури.
46. Культура взаємовідносин як визначальна складова службового (ділового) етикету.
47. Корпоративна культура і діловий етикет: співвідношення понять.
48. Дрес-код: історія виникнення і мета запровадження.
49. Субординація й авторитаризм.
50. Неформальні стосунки в колективі: «за» і «проти».

11. Рекомендовані джерела інформації

Основна

1. Василевська Т.Е. Етика в публічній службі: підручник. К.: НАДУ, 2018. 256 с.
2. Гринчак А.А. Протидія расизму, ксенофобії та екстремізму: Навчальний посібник. Х., 2018. 248 с.
3. Декларація принципів толерантності: затв. резолюцією 5.61 Генеральної конференції ЮНЕСКО від 16.11.1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_503.
4. Декларація про ліквідацію всіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань: резолюція 36/55 Генеральної Асамблеї ООН від 25 листоп. 1981 р. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/43860>
5. Загальна декларація прав людини: затв. резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
6. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. *Офіц. вісн. України від 27 верес. 2016 р.* 2016. № 74.
7. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції: ратиф. Законом України від 18.10.2006 р. № 251-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/251-16>.
8. Кубрак О.В. Етика ділового та повсякденного спілкування. Суми: Університетська книга, 2023. 222 с.
9. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. К., 2014. 65 с. URL: <http://povaha.org.ua/wp-content/uploads/2015/01/dp-2014-17.pdf>
10. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб: затв. резолюцією 51/59 Генеральної Асамблеї ООН від 12.12.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_788.

11. Петрова Г.М. Принципи і стандарти професійної етики як складової запобігання і протидії корупції. Етичні кодекси як інструменти запобігання та протидії корупції. *Антикорупційний менеджмент: Підручник*. К.: НАВС, 2021. С. 193-205.
12. Про державну службу: Закон України від 22 січ. 2016 р. *Відом. Верхов. Ради України*. 2016. № 4.
13. Про основні засади державної політики у сфері утвердження української національної та громадянської ідентичності: Закон України від 13.12.2022 р. № 2834-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2834-20#Text>
14. Професійна та корпоративна етика: навч. посіб. / за ред., В.І. Панченко. К: ВПЦ «Київський університет», 2019. 197 с.
15. Рекомендація No R (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців (прийнята Комітетом міністрів на 106 сесії 11 травня 2000 року). URL: http://www.dridu.dp.ua/cpk/Lib/7_Zapobigannya%20ta%20protydiya%20proyavam%20korup/Legislation/Legislature/Rekomend_poved_DS.pdf.
16. Черушева Г.Б., Пархоменко В.В. Економічна культура та професійна етика: навчальний посібник ; практикум. К.: НАСОА, 2023. 169 с.

Додаткова

17. Арендт Х. Банальність зла. Суд над Айхманом в Єрусалимі. К.: ДУХ І ЛІТЕРА, 2013. 367 с.
18. Бадью А. Демократія та корупція: філософія нерівності. *Бадью А. Століття*. Л.: Вид-во Кальварія; К.: Ніка-Центр, 2014. С. 296-300.
19. Бауман З., Донскіс Л. Моральна сліпота. Втрата чутливості у плинній сучасності. К.: ДУХ І ЛІТЕРА, 2014. 280 с.
20. Бесчасний В.М., Кононенко Т.В., Сабельникова Т.М. Етикет і професійна етика поліцейського. К.: ВД «Дакор», 2019. 216 с.
21. Добросерність на державній службі: тематичний огляд політики ОЕСР «Poliscy Brief». URL: <http://www.center.gov.ua/data/upload/publication/main/ua/56/Oktober2008.pdf>.
22. Енаф М. Ціна істини: дар, гроші, філософія. К.: Дух і літера, 2019. 512 с.
23. Маринович М. Як Україні виростити крила: Виступи, доповідя, інтерв'ю (2018-2021 рр.). К.: Дух і Літера, 2021. 272 с.
24. Методичні рекомендації щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджені рішенням НАЗК від 29.09.2017 р. № 839. URL: <https://www.rada.gov.ua/uploads/documents/47334.pdf>.
25. Мулярчук Є.І. Філософія і педагогіка покликання: монографія. К.: Дух і Літера, 2019. 344 с.
26. Національна пам'ять в умовах суспільних перетворень: Монографія К.: Інститут філософії імені Г.С. Сковороди НАН України, 2022. 296 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1nvaupVQcctyH8q8OUgLfOOexYI30aKCb/view>
27. Основні принципи професійної етики поліцейського [Текст]: пам'ятка / В.М. Кравець, Т. А. Кумеда, О. В. Павлишин, Г. М. Петрова та ін.; за наук. ред. М. В. Костицького. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 48 с.

28. Петрова Г. Деонтологічні засади службової діяльності: службовий етикет правоохоронця (поліцейського) [Текст]: пам'ятка / Петрова Г.М. К.: Нац. акад. внутр. справ, 2015. 100 с.
29. Правила етичної поведінки державних службовців (досвід країн Європейського Союзу та США): інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит Комітету Верховної Ради України. URL: <https://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29069.pdf>.
30. Северино Е. Сутність нігілізму. К.: Темпора, 2020. 688 с.
31. Снайдер Т. Шлях до несвободи: Росія, Європа, Америка / перекл. з англ. Г.Герасим. Л.: Човен, 2020. 392 с.
32. Федорів Т.В. Співвідношення понять «імідж» та «репутація» у державному управлінні. *Вісник НАДУ*. 2011. № 2. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Fedoriv.pdf>
33. Філіппова І. Етикет – це легко. К.: «Видавничий дім «САМ», 2019. 240 с.
34. Фукуяма Ф. Що таке корупція? URL: <https://zbruc.eu/node/52257>
35. Шур М. Як бути досконалим: Правильні відповіді на всі етичні запитання. Х.: Vivat, 2023. 336 с.

Інформаційні ресурси вивчення дисципліни:

1. Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>
2. Наукова бібліотека Національного університету «Києво-Могилянська академія». URL: <https://library.ukma.edu.ua/>
3. Національна бібліотека України імені Ярослава Мудрого. URL: <https://nlu.org.ua/>
4. Мультимедійний навчальний посібник «Професійна етика» / Кравець В.М., Петрова Г.М., Кумеда Т.А., Підвисоцький В.В. Свідоцтво № 108152 від 23.09.2021.
URL: https://arm.naiu.kiev.ua/books/profesiina_etyka/info/media_pep.html
5. Мультимедійний навчальний практикум «Професійна етика» / Кравець В.М., Носенко О.В., Кондратьєв І.М., Петрова Г.М., Кумеда Т.А., Підвисоцький В.В. Свідоцтво № 119146 від 18.05.2023.
URL: <https://arm.naiu.kiev.ua/books/professional%20ethics/start.html>

Розробники:

Професор кафедри теорії,
історії та філософії права

Доцент кафедри теорії,
історії та філософії права



Віталій КРАВЕЦЬ



Олександр НОСЕНКО