**INSTRUKCJA DLA PROWADZĄCEGO ZAJĘCIA**

**nt. etyki i dylematów etycznych w służbie cywilnej**

|  |  |
| --- | --- |
| **TYTUŁ SZKOLENIA** | Szkolenie dla członków korpusu służby cywilnej, którzy zajmują wyższe stanowiska w służbie cywilnej  Szkolenie dla członków korpusu służby cywilnej, którzy nie zajmują wyższych stanowisk w służbie cywilnej  Szkolenie dla osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej |
|  |  |
| **TEMATYKA** | Co decyduje o moralności lub niemoralności ludzkiego postępowania?  Etyka cnót a etyka zasad  Kompetencje etyczne w służbie publicznej  Model rozwoju kompetencji etycznych  Infrastruktura etyczna |
| **CZAS** | **45 min.** |
| **FORMA  PROWADZENIA ZAJĘĆ** | Dyskusja z elementami wykładu, ćwiczenia w grupach |
|  | |
| **Opis** | **Cel**   * W ramach dyskusji omów i przybliż czynniki mające wpływ na moralność ludzkiego postępowania. * Krótko omów dwie teorie w obrębie etyki: etykę powinności (deontologię) i etykę cnót (aretologię). * Wskaż najistotniejsze cnoty (kompetencje etyczne) w służbie publicznej. * Przedstaw model rozwoju etycznego z wykorzystaniem tzw. piramidy Diltsa. * Omów czynniki wpływające na kształtowanie kultury etycznej w służbie cywilnej (infrastruktura etyczna).   **Opis**  Rozpocznij i poprowadź dyskusję na temat czynników wpływających na moralność ludzkiego postępowania.  Na podstawie wypowiedzi uczestników szkolenia stwórz na flipcharcie listę czynników wpływających na moralność postępowania:   * z jednej strony arkusza umieść czynniki odwołujące się w głównej mierze do etyki powinności (deontologii), m.in. zasady, normy, reguły, kodeksy, przepisy, instrukcje, sankcje, prawidłowa ocena moralnej słuszności czynów, * z drugiej strony arkusza umieść czynniki odwołujące się w głównej mierze do etyki cnót (aretologii), m.in. potrzeba samorealizacji osoby, dobre wzorce osobowe, prawidłowa ocena zachowania , uwzględniająca motywy i intencje.   Podsumuj dyskusję odwołując się do definicji deontologii, jako nauki o powinnościach i obowiązkach, oraz aretologii jako nauki o cnotach .  **Ćwiczenie**  Wcześniej zapoznaj się z klasyfikacją sił charakteru i cnót wg C. Petersona i M. Seligmana (tabela zamieszczona w materiałach szkoleniowych „Materiał\_Zagadnienia wstępne”).   * Klasyfikacja została stworzona w ramach interdyscyplinarnego projektu badawczego, * Celem projektu była: (1.) analiza najważniejszych systemów etycznych, jakie powstały w różnych kulturach na przestrzeni wieków, (2.) wybór i opisanie według ściśle określonych kryteriów tych „sił” (cech) charakteru, które mają najbardziej uniwersalny i ponadczasowy charakter, * Autorzy projektu pogrupowali siły (cechy) w 6 naczelnych cnót (patrz materiał szkoleniowy).   Tytuł slajdu Siły charakteru i cnoty  Podziel uczestników na grupy. Każdą zaopatrz we flamaster i kartkę z flipcharta. Rozdaj uczestnikom materiał zawierający klasyfikację sił charakteru i cnót wg C. Petersona i M. Seligmana.  Zdaniem każdej z grup jest by zidentyfikować, w ramach ww. klasyfikacji, te siły charakteru (maksymalnie 5), które zdaniem jej członków mają najistotniejsze znaczenie w kształtowaniu etosu zawodowego w służbie cywilnej. Zadaniem przedstawicieli poszczególnych grup będzie uzasadnienie dokonanego wyboru na forum grupy.  Zawieś na tablicy (ścianie, drzwiach itp. - w miejscu widocznym dla wszystkich uczestników szkolenia) kartki z ustaleniami poszczególnych grup. Podsumuj ustalenia każdej z grup.  Wskaż na długą tradycję refleksji nad cnotami etycznymi w służbie publicznej, odwołując się do księgi VI *Państwa* Platona. Nawiąż do platońskich cnót tzw. stróżów prawa, czyli przedstawicieli władzy wykonawczej w idealnym państwie Platona.  Wskaż na podobieństwa i różnice pomiędzy siłami charakteru wskazanymi przez poszczególne zespoły w ramach ćwiczenia a katalogiem cnót platońskich „stróżów prawa”.  Tytuł slajdu Cnoty w służbie cywilnej  Przedstaw główne patologie służby publicznej w ujęciu Platona.  Tytuł ekranu Patologie w służbie cywilnej  Zainicjuj dyskusję na temat sposobów i możliwości rozwijania „sił” charakteru. Wskaż na potrzebę kształtowania kompetencji etycznych w ramach ścieżki rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej.  Przy pomocy tzw. piramidy Roberta Diltsa (międzynarodowy trener, coach, konsultant), tj. schematu, który obrazuje sposób dokonywania zmian i uczenia się, wyjaśnij w jaki sposób dokonują się zmiany w zakresie kompetencji etycznych ludzi:   * w ramach modelu wyróżniono 6 poziomów, w obrębie których dokonują się zmiany: środowisko, zachowanie, wiedza i umiejętności, przekonania i wartości, tożsamość i duchowość. Każdy z tych poziomów, jego zrozumienie, jest kluczowe dla przeprowadzenia zmiany. Zdaniem Diltsa:   - zmiana dokonuje się zawsze w określonym środowisku ( „gdzie”, „kiedy”, w jakich okolicznościach chcę ją przeprowadzić?);  - obejmuje określone zachowania („co” chcę zmienić?) i umiejętności („jak?”, „w jaki sposób?”, „jakich umiejętności potrzebuję” aby to zrobić?);  - trudnością w przeprowadzaniu zmiany są, często nieuświadomione, określone przekonania i wartości („dlaczego” chcę, a może też czasem, co sprawia, że nie chcę/nie potrafię przeprowadzić zmiany?);  - zmiana dotyczy również najbardziej osobistych poziomów, przekonania tego, kim jestem (tożsamość – „kto?”, „kim/jaki jestem?”) i co jest moim życiowym celem (misja, duchowość – po chce ją przeprowadzić? kogo mogę zainspirować zmianą? „kto jeszcze” może jej dokonać?);   * efektywny trening z zakresu etyki (jak każda zmiana) powinien uwzględniać każdy z tych poziomów; * aby prawdziwa zmiana w dziedzinie moralności jednostki była rzeczywista i trwała, to musi się ona dokonywać na najwyższych poziomach: przekonań i wartości, tożsamości, duchowości.   Tytuł slajdu Piramida Roberta Diltsa  Wprowadź pojęcie infrastruktury etycznej jako „zespołu czynników, zarówno o materialnym, jak i niematerialnym charakterze, motywujących do zachowań profesjonalnych i zgodnych z wysokimi standardami postępowania, określających standardy tego zachowania oraz wprowadzających regulacje ograniczające zachowania niepożądane” (Bogucka I., Pietrzykowski T., Etyka w administracji publicznej, Warszawa 2012, LexisNexis, s. 113).  Opisz elementy infrastruktury etycznej. Zgodnie z nomenklaturą Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) mówimy o ośmiu kluczowych elementach infrastruktury etycznej:   * Wola polityczna i etyczne przywództwo - starania na rzecz poprawy kultury uczciwości w sektorze publicznym są inicjowane i realizowane na najwyższych szczeblach politycznych; * Kodeksy postępowania (kodeksy etyczne) - kodeksy postępowania określają oczekiwane standardy zachowania; * Mechanizmy socjalizacji zawodowej - kodeksy postępowania i przepisy prawne są odpowiednio komunikowane i rozpowszechniane, umożliwiając urzędnikom poznanie i przyjęcie norm etycznych, standardów postępowania i wartości usług publicznych. Szkolenie jest podstawowym elementem tych mechanizmów; * Warunki pełnienia służby - urzędnicy mają zapewnione wystarczające bezpieczeństwo, perspektywę ewentualnego awansu i kariery zawodowej, godziwego wynagrodzenia lub społecznej oceny oraz bezstronne zasady zarządzania zasobami ludzkimi * Instytucje koordynujące działania w sferze etyki - funkcja koordynacyjna może przybierać różne formy i przybierać szeroki zakres funkcji, od ścigania nieprawidłowości po promocję zachowań zgodnych z zasadami etyki i doradzanie; * Ramy prawne - ustawodawstwo i ramy prawne określają podstawowe standardy postępowania urzędników i egzekwują je za pomocą systemów wykrywania i ścigania; * Mechanizmy odpowiedzialności i kontroli - mechanizmy odpowiedzialności zachęcają do zachowań zgodnych z zasadami etyki, czyniąc nieetyczne działania trudnymi do realizacji a łatwymi do wykrycia; * Zaangażowanie społeczne - etyka jest obowiązkiem każdego\*.   \*Źródło: OECD (2005), Public Sector Integrity: A Framework for Assessment, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264010604-en>  Tytuł slajdu Infrastruktura etyczna w służbie publicznej wg PUMA OECD |
| **Uwagi** | Ten blok tematyczny jest blokiem dodatkowym, który z powodzeniem może być wykorzystywany przez doświadczonych trenerów i osoby znające się na poruszanej problematyce jako wprowadzenie do tematu szkolenia |