

СИЛЛАБУС

Осенний семестр 2025-2026 учебного года

Образовательная программа 7М04205 – «Государственная служба и административная деятельность»
92840 Государственная служба и муниципальная служба: тенденции развития

ID и наименование дисциплины	Самостоятельная работа обучающегося (СРМ)	Кол-во кредитов			Общее кол-во кредитов	Самостоятельная работа обучающегося под руководством преподавателя (СРМП)
		Лекции (Л)	Практ. занятия (ПЗ)	Лаб. занятия (ЛЗ)		
92840 Государственная служба и муниципальная служба: тенденции развития	5	1,7	3,3	0	5	6
АКАДЕМИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ						
Формат обучения	Цикл, компонент	Типы лекций	Типы практических занятий	Форма и платформа итогового контроля		
Офлайн	ПД. Вузовский компонент	Теоретическая, аналитическая, прикладная лекция	Дискуссия, тест-опрос, дебаты	Устный экзамен офлайн		
Лектор - (ы)	д.ю.н., доц. каф. ТГП, конст. и адм.пр. Баймаханова Д.М.					
e-mail:	dina_405@mail.ru					
Телефон:	+7 701 415 1814					
Ассистент- (ы)	д.ю.н., доц. каф. ТГП, конст. и адм.пр. Баймаханова Д.М.					
e-mail:	dina_405@mail.ru					
Телефон:	+7 701 415 1814					
АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Цель дисциплины	Ожидаемые результаты обучения (РО)			Индикаторы достижения РО (ИД)		
Цель – формирование способности интегрировать знания и формулировать новаторские суждения о сущности, основных тенденциях развития и взаимосвязи	1. Демонстрировать понимание содержания законодательства о государственной службе и новейших научных разработок о формировании кадрового потенциала РК для подготовки корпуса высококвалифицированных государственных служащих			1.1 Аргументирует специфику конституционно-правового закрепления порядка формирования кадрового потенциала в РК на разных этапах становления и развития законодательства о государственной службе РК		
				1.2 Определяет место и роль принципов компетентности, профессионализма и меритократии для эффективного функционирования высококвалифицированных государственных служащих		

государственной и муниципальной службы. Курс изучения об общих чертах, особенностях порядка формирования корпуса государственных и муниципальных служащих, их видах, специфике статуса, направлениях деятельности, взаимодействии и взаимозаменяемости.	2. Дифференцировать методы анализа специфики, особенностей, порядка формирования кадрового потенциала РК на основе критической оценки правовых основ приема на государственную службу для предложения комплекса мер по его совершенствованию	2.1 Применяет методики анализа условий поступления на государственную службу.
		2.2 Интерпретирует квалификационные требования к кандидатам на государственную службу.
		2.3 Анализирует специфику законодательного закрепления поступления на политическую государственную службу и на административную государственную службу корпуса «А» и «Б».
	3. Анализировать и выявлять специфику и основные тенденции развития муниципальной службы на основе критической оценки системы управления кадрами в РК	3.1 Классифицирует методики оценки развития системы муниципальной службы в РК
		3.2 Сопоставляет специфику порядка подготовки и продвижения кадров на муниципальной службе в РК
		3.3 Выявляет сходство и различия видов муниципальных служащих в РК
	4. Составлять рекомендации по укреплению статуса государственной должности как структурной единицы государственного органа для совершенствования порядка подготовки и продвижения, повышения квалификации и ответственности добропорядочного кадрового потенциала страны.	4.1 Разрабатывает меры по совершенствованию методики оценки деятельности государственных служащих и укрепления их служебной дисциплины
		4.2 Объясняет причины затруднений в формировании имиджа добропорядочного государственного служащего
		4.3 Составляет планы по совершенствованию антикоррупционного поведения государственных служащих
	5. Давать оценку практики укрепления компетентности государственных служащих, противодействия коррупции в зарубежных странах на основе анализа законодательства для формулировки конкретных предложений по использованию зарубежного опыта в РК	5.1 Обосновывает необходимость анализа опыта повышения компетентности кадрового потенциала в развитых странах Европы и Азии.
		5.2 Оценивает опыт зарубежных стран в сфере методик повышения квалификации, стимулирования государственных служащих и противодействия коррупции
		5.3 Дает оценку возможности применения положительного опыта зарубежных стран в повышении профессионализма кадрового потенциала РК в виде комплекса предложений по совершенствованию законодательства о государственной службе и практики его действия.
	6. Сделать обзор результатов изучения курса, обобщить их в виде научного эссе, презентации, рецензии, научного	6.1 Оценивает специфику и основные тенденции развития законодательства о

	исследования на основе изучения литературы и источников, подбора аргументации для формирования способности по постановке проблемы, аргументированию её важности и выработке решения и выводов.	государственной службе в современный период. 6.2 Обосновывает постановку конкретных проблем в деятельности государственных служащих в РК. 6.3 Составляет и подготавливает научные исследования по указанной тематике.
Пререквизиты		
Постреквизиты	Правовое регулирование кибербезопасности Государственная служба и муниципальная служба: тенденции развития. Правосознание и правовая культура государственных служащих	
Учебные ресурсы	Литература: Нормативные акты: 1. Конституция Республики Казахстан 1995 г. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029 2. Закон Республики Казахстан “О государственной службе” от 23.11.2015г. https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416 Литература: 1. Турисбек А. Государственная служба в Республике Казахстан. –Астана: Академия государственной службы при Президенте Республики Казахстан, 2021г. 2. Антикоррупционная политика, под. ред. Сатарова. Учебник для ВУЗов, 2-е изд. пер. и доп., 2020 3. Дёмин А.А. Государственная и муниципальная служба. Учебник. 2-е изд. пер. и доп., 2020; 4. Прокофьев С.Е., Богатырев Е.Д., Еремин С.Г. Государственная и муниципальная служба. Учебник и практикум. 2-е изд. пер. и доп., 2020; 5. Борщевский Г.А. Государственная служба. Учебник и практикум для ВУЗов. 3-е изд. доп. и испр., 2020. Исследовательская инфраструктура: 1. Базы практик: Маслихаты и акиматы г. Алматы Профессиональные научные базы данных: 1. Академия Google 2. Кибер Ленинка 3. Springer Nature 4. Scopus корпорация Elsevier 5. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU Интернет-ресурсы: 1. Массовый образовательный онлайн курс «Конституционное право РК» http://open.kaznu.kz/courses/KazNU/LAW300/2016_C1/about 2. Правовая база Adilet.gov.kz 3. Научная электронная база библиотека www.eLIBRARY.RU	

Академическая политика дисциплины	Академическая политика дисциплины определяется <u>Академической политикой и Политикой академической честности КазНУ имени аль-Фараби</u>. Документы доступны на главной странице ИС Univer. Интеграция науки и образования. Научно-исследовательская работа студентов, магистрантов и докторантов – это углубление учебного процесса. Она организуется непосредственно на кафедрах, в лабораториях, научных и проектных подразделениях университета, в студенческих научно-технических объединениях. Самостоятельная работа обучающихся на всех уровнях образования направлена на развитие исследовательских навыков и компетенций на основе получения нового знания с применением современных научно-исследовательских и информационных технологий. Преподаватель исследовательского университета интегрирует результаты научной деятельности в тематику лекций и семинарских (практических) занятий, лабораторных занятий и в задания СРМП, СРМ, которые отражаются в силлабусе и отвечают за актуальность тематик учебных занятий и заданий. Посещаемость. Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов. Академическая честность. Практические/лабораторные занятия, СРМ развивают у обучающегося самостоятельность, критическое мышление, креативность. Недопустимы плагиат, подлог, использование шпаргалок, списывание на всех этапах выполнения заданий. Соблюдение академической честности в период теоретического обучения и на экзаменах помимо основных политик регламентируют <u>«Правила проведения итогового контроля», «Инструкции для проведения итогового контроля осеннего/весеннего семестра текущего учебного года», «Положение о проверке текстовых документов обучающихся на наличие заимствований»</u>. Документы доступны на главной странице ИС Univer. Основные принципы инклюзивного образования. Образовательная среда университета задумана как безопасное место, где всегда присутствуют поддержка и равное отношение со стороны преподавателя ко всем обучающимся и обучающихся друг к другу независимо от гендерной, расовой/ этнической принадлежности, религиозных убеждений, социально-экономического статуса, физического здоровья студента и др. Все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников и сокурсников. Для всех магистрантов достижение прогресса скорее в том, что они могут делать, чем в том, что не могут. Разнообразие усиливает все стороны жизни. Все обучающиеся, особенно с ограниченными возможностями, могут получать консультативную помощь по телефону +7 701 415 18 14/ e-mail dina_405@mail.ru. Ссылка на собрание в MS Teams https://teams.live.com/join/9468524978539?p=lx5cnYWAXOQuKwRp Интеграция MOOC (massive open online course). В случае интеграции MOOC в дисциплину, всем обучающимся необходимо зарегистрироваться на MOOC. Сроки прохождения модулей MOOC должны неукоснительно соблюдаться в соответствии с графиком изучения дисциплины. ВНИМАНИЕ! Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины, а также в MOOC. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов.
---	--

ИНФОРМАЦИЯ О ПРЕПОДАВАНИИ, ОБУЧЕНИИ И ОЦЕНИВАНИИ

Балльно-рейтинговая буквенная система оценки учета учебных достижений				Методы оценивания
Оценка	Цифровой эквивалент баллов	Баллы, % содержание	Оценка по традиционной системе	Критериальное оценивание – процесс соотнесения реально достигнутых результатов обучения с ожидаемыми результатами обучения на основе четко выработанных критериев. Основано на формативном и суммативном оценивании. Формативное оценивание – вид оценивания, который проводится в ходе повседневной учебной деятельности. Является текущим показателем успеваемости. Обеспечивает оперативную взаимосвязь между обучающимся и преподавателем. Позволяет определить возможности обучающегося, выявить трудности, помочь в достижении наилучших результатов, своевременно корректировать преподавателем образовательный процесс. Оценивается выполнение заданий, активность работы в аудитории во время лекций, семинаров, практических занятий (дискуссии, викторины, дебаты, круглые столы, лабораторные работы и т. д.). Оцениваются приобретенные знания и компетенции. Суммативное оценивание – вид оценивания, который проводится по завершению изучения раздела в соответствии с программой дисциплины. Проводится 5 раз за семестр при выполнении СРМ. Это оценивание освоения ожидаемых результатов обучения в соотнесенности с дескрипторами. Позволяет определять и фиксировать уровень освоения дисциплины за определенный период. Оцениваются результаты обучения.
A	4,0	95-100	Отлично	
A-	3,67	90-94		
B+	3,33	85-89	Хорошо	

B	3,0	80-84	Удовлетворительно	Формативное и суммативное оценивание	Баллы % содержание
B-	2,67	75-79			
C+	2,33	70-74		Работа на практических занятиях	25
C	2,0	65-69		Самостоятельная работа	35
C-	1,67	60-64			
D+	1,33	55-59		Итоговый контроль (экзамен)	40
D	1,0	50-54		ИТОГО	100
FX	0,5	25-49	Неудовлетворительно		
F	0	0-24			

Календарь (график) реализации содержания дисциплины. Методы преподавания и обучения.

Неделя	Название темы	Кол-во часов	Макс. Балл
Модуль 1. Основные задачи формирования кадрового потенциала в РК в современный период			
1	Л1 Порядок формирования кадрового потенциала РК: понятие, специфика, основные задачи и направления в современный период.	1	
	С1. Определить особенности понятия и специфики кадровой политики в современном Казахстане.	2	
2	Л 2. Понятие государственной и муниципальной службы и виды государственных служащих.	1	
	СЗ 2. Классифицировать виды государственных и муниципальных служащих в Республике Казахстан.	2	
3	Л 3. Принципы профессионализма и меритократии – основа формирования кадрового потенциала в Республике Казахстан	1	
	СЗ 3. Обосновать разные подходы к выделению основ кадровой политики в РК	2	
	СРМП 1 – Консультация по выполнению СРМ 1		
Модуль 2. Реформы государственной службы в свете кадровой политики в РК			
4	Л 4. Конституционно-правовое законодательство о государственной и муниципальной службе в РК: история становления, современное состояние, проблемы и тенденции развития.	1	
	СЗ 4. Определить дальнейшее направление развития конституционно-правового законодательства о государственной и муниципальной службе в РК.	2	8
	СРМ 1 – аналитический (контрольный опрос). Понятие и виды государственных служащих в РК: законодательное закрепление		20
5	Л 5. Реформы государственной и муниципальной службы на современном этапе развития государства и основные приоритеты кадровой политики РК..	1	
	СЗ 5. Проанализировать специфику основных приоритетов кадровой политики в Республике Казахстан.	2	8
	СРМП 2 – Консультация по выполнению СРМ 2		

6	Л 6. Проблемы совершенствования системы найма государственных и муниципальных служащих, значение обязательного конкурсного отбора при приеме на государственную службу..	1	
	СЗ 6. Продемонстрировать особенности конкурсного отбора при приеме на государственную и муниципальную службу в Республике Казахстан.	2	8
	СРМ 2 – аналитический (контрольный опрос). История становления и развития института государственной службы в Казахстане.		20
Модуль 3. Проблемы развития системы управления кадрами в РК.			
7	Л 7. Проблемы развития системы управления кадрами в Республике Казахстан..	1	
	СЗ 7. Интерпретировать специфику системы управления кадрами в Республике Казахстан	2	8
	СРМП 3 – Консультация по выполнению СРМ 3		
8	Л 8. Проблемы развития системы подготовки и продвижения кадров на государственной службе в Республике Казахстан, их карьерный рост ..	1	
	СЗ 8. Сформулировать роль и специфику подготовки и продвижения кадров на государственной и муниципальной службе в Республике Казахстан.	2	8
	СРМ 3 – Коллоквиум (эссе). Правовое положение государственных служащих: проблемы и специфика		20
Рубежный контроль 1			100
9	Л 9. Повышение квалификации и проблемы эффективного использования кадрового потенциала в РК.	1	
	СЗ 9. прикладной. Дать оценку порядка повышения квалификации и основных проблем повышения эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих в РК.	2	10
	СРМП 4 – Консультация по выполнению СРМ 4		
10	Л 10. Формирование добропорядочности как основной характеристики государственного и муниципального служащего в Республике Казахстан.	1	
	СЗ 10. Продемонстрировать содержание принципа добропорядочности в деятельности государственных и муниципальных служащих в Республике Казахстан.	2	5
	СРМ 4 – аналитический (реферат). Социальные гарантии государственных служащих и членов их семей		30
11	Л 11. Противодействие коррупции – основа эффективного достижения задач кадровой политики в Республике Казахстан.	1	
	СЗ 11. Аргументировать особенности противодействия коррупции в деятельности государственных и муниципальных служащих в Республике Казахстан.	2	5
	СРМП 5 – Консультация по выполнению СРМ 5		
12	Л12. Проблемы повышения ответственности государственных и муниципальных служащих в Республике Казахстан.	1	
	СЗ 12. Проанализировать специфику ответственности государственных и муниципальных служащих в Республике Казахстан.	2	5
	СРМ 5 – Коллоквиум (Проект). Проблемы формирования положительного имиджа и этика поведения государственных служащих в РК.		30

РУБРИКАТОР СУММАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

СРМ 1 «Понятие и виды государственных служащих в РК: законодательное закрепление» (20% от 100% РК)

Критерий	«Отлично» 15-20 %	«Хорошо» 10-15%	«Удовлетворительно» 5-10%	«Неудовлетворительно» 0-5%
Понимание понятия и видов государственных служащих	Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники	Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники	Ограниченное понимание теории и концепции государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники.	Поверхностное понимание/отсутствие понимания теории и концепции понятия государственных служащих. Не предоставляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники
Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса политических государственных служащих в РК	Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических государственных служащих в РК. Отличное обоснование аргументов доказательства эмпирического исследования (например, на основе интервью или	Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Подкрепляет аргументы доказательства эмпирического исследования.	Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования.	Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Мало или вообще не использует эмпирические исследования.

	статистического анализа).				
Предложение практических рекомендаций	Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК.	Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК	Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки.	Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества.	
Письмо, АРА- стиль	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА- стилю	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРА-стилю.	В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю.	Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю.	

РУБРИКАТОР СУММАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

СРМ 2 «История становления и развития института государственной службы в Казахстане» (20% от 100% РК)

Критерий	«Отлично» 15-20 %	«Хорошо» 10-15%	«Удовлетворительно» 5-10%	«Неудовлетворительно» 0-5%
Понимание понятия и видов государственных служащих	Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники	Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники	Ограниченное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники.	Поверхностное понимание/отсутствие понимания теории и концепции понятия государственных служащих. Не предоставляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники
Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса политических государственных служащих в РК	Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических государственных служащих в РК. Отличное обоснование аргументов доказательствами эмпирического исследования (например, на основе	Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Подкрепляет аргументы доказательствами эмпирического исследования.	Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования.	Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Мало или вообще не использует эмпирические исследования.

	интервью или статистического анализа).			
Предложение практических рекомендаций	Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК.	Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК	Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки.	Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества.
Письмо, АРА- стиль	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА- стилю	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРА-стилю.	В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю.	Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю.

РУБРИКАТОР СУММАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

СРМ 3 «Правовое положение государственных служащих: проблемы и специфика» (20% от 100% РК)

Критерий	«Отлично» 15-20 %	«Хорошо» 10-15%	«Удовлетворительно» 5-10%	«Неудовлетворительно» 0-5%
Понимание понятия и видов государственных служащих	Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники	Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники	Ограниченное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники.	Поверхностное понимание/отсутствие понимания теории и концепции понятия государственных служащих. Не представляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники
Осознание ключевых вопросов спецификации правового статуса политических государственных служащих в РК	Хорошо связывает ключевые понятия спецификации правового статуса политических государственных служащих в РК. Отличное обоснование аргументов доказательствами эмпирического исследования (например, на основе	Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Подкрепляет аргументы доказательствами эмпирического исследования.	Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования.	Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Мало или вообще не использует эмпирические исследования.

	интервью или статистического анализа).	Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК.	Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК.	Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки.	Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества.
Предложение практических рекомендаций					
Письмо, АРА- стиль	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА- стилю	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРА-стилю.	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРА-стилю.	В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю.	Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю.

РУБРИКАТОР СУММАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

СРМ 4 «Социальные гарантии государственных служащих и членов их семей» (30% от 100% РК)

Критерий	«Отлично» 25-30 %	«Хорошо» 15-24 %	«Удовлетворительно» 10-14 %	«Неудовлетворительно» 0-9%
Понимание понятия и видов государственных служащих	Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники	Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники	Ограниченное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники.	Поверхностное понимание/отсутствие понимания теории и концепции понятия государственных служащих. Не предоставляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники
Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса политических государственных служащих в РК	Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических государственных служащих в РК. Отличное обоснование аргументов доказательствами эмпирического исследования (например, на основе интервью или	Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Подкрепляет аргументы доказательствами эмпирического исследования.	Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования.	Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Мало или вообще не использует эмпирические исследования.

	статистического анализа).			
Предложение практических рекомендаций	Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК.	Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК	Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки.	Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества.
Письмо, АРА- стиль	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА- стилю	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРА-стилю.	В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю.	Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю.

РУБРИКАТОР СУММАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

СРМ 5 «Проблемы формирования положительного имиджа и этика поведения государственных служащих в РК.» (30% от 100% РК)

Критерий	«Отлично» 25-30 %	«Хорошо» 15-24 %	«Удовлетворительно» 10-14 %	«Неудовлетворительно» 0-9%
Понимание понятия и видов государственных служащих	Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники	Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники	Ограниченное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники.	Поверхностное понимание/отсутствие понимания теории и концепции понятия государственных служащих. Не предоставляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники
Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса политических государственных служащих в РК	Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических государственных служащих в РК. Отличное обоснование аргументов доказательства эмпирического исследования (например, на основе интервью или	Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Подкрепляет аргументы доказательства эмпирического исследования.	Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования.	Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Мало или вообще не использует эмпирические исследования.

	статистического анализа).			
Предложение практических рекомендаций	Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК.	Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК.	Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки.	Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества.
Письмо, АРА- стиль	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА- стилю	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРАстилю.	В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю.	Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю.