


Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Təsdiq edirəm 
“Biznes və logistika” kafedrasının
müdiri: dos. Əliyev M.Ə.
05 sentyabr 2024-cü il

“Liderlik” fənni üzrə İŞÇİ TƏDRİS PROQRAMI (Sillabus)

I. Fənn haqqında məlumat

Fənnin kodu:	00517
Fənnin növü:	seçmə
Tədris ili:	2024/2025
Tədris semestri:	payız
Fakültə:	Biznes və menecment
Qrup:	526, 528.
Tədris yükü:	60 saat (mühazirə/məşğələ -30/30)
Kredit sayı:	6 (altı)
Kafedra:	Biznes və logistika

II. Müəllim haqqında məlumat

Fənni tədris edən müəllim:	Quliyeva Şəfa (professor)
E-mail ünvanı:	shafa.guliyevaa@gmail.com
İş telefonu:	(012) 440-33-67
Tələbələr üçün qəbul vaxtları:	çərşənbə axşamı saat-10.00-12.00

Bu sillabus “Biznes və logistika” kafedrasının professoru, iqtisad elmlər doktoru Quliyeva Şəfa Tofiq qızı tərəfindən hazırlanmışdır.

III. Fənnin təsviri

Müasir şəraitdə liderlik problemlərinin hərtərəfli araşdırılması təşkilatların davamlı inkişafının təmin edilməsi və insan resurslarının strateji idarə edilməsi ilə əlaqədar xüsusi aktualıq kəsb edir. Bununla əlaqədar, “Liderlik” fənni effektiv liderliyin nəzəri və praktiki əsaslarını tədqiqi baxımından mühüm əhəmiyyətə malikdir. Ətraf mühitin qeyri-müəyyənliyi şəraitində təşkilatların davamlı inkişafının zəruriliyi, ilk növbədə, insanları uğurlu gələcəyə yönəldə bilən həqiqi lider, onun ardıcılıqları, uyğun tapşırıqlar, situasiya və qrupla şərtlənməsi, liderlik problemlərinin tədqiqinin aktuallığını bir daha təsdiq edir.

IV. «Liderlik» fənninin tədrisinin məqsədi.

“Liderlik” fənni üzrə tədris proqramı “050408-Menecment” ixtisasının bakalavr pilləsində təhsil alan tələbələr üçün nəzərdə tutulmuşdur. “Liderlik” fənni təşkilatlarda ətraf mühitin sürətli dəyişiklikləri və qeyri-müəyyənliyi ilə xarakterizə edilən dinamik bir şəraitdə təşkilati məqsədə çatmaq istiqamətində effektiv liderliyin nəzəri və praktiki əsaslarını tədqiq edir. Bu fənnin tədrisinin əsas məqsədi gələcək mütəxəssislərə liderlik nəzəriyyəsi və praktikasını üzrə biliklər vermək və bu biliklərin gələcək peşə fəaliyyətində müvəffəqiyyətli tətbiqi üçün uyğun liderlik keyfiyyətlərinin formalaşdırılması, inkişafı və təkmilləşdirilməsi bacarıqlarının formalaşdırılmasından ibarətdir. Liderlik fənni praktiki yönümlü olmaqla, konkret idarəetmə texnologiyaları və bacarıqlarının mənimsənilməsi vasitəsi kimi çıxış edir.

V. Təhsil proqramının strukturunda «Liderlik» fənninin yeri və rolu.

“Liderlik” fənni əsas fənlər siyahısına daxil olmaqla, bakalavr pilləsində təhsil alan tələbələr üçün nəzərdə tutulmuşdur. Bu fənnin öyrənilməsi aşağı kurslarda bundan əvvəlki təhsil prosesində tələbələrin tədris etdiyi “İqtisadi nəzəriyyə”, “Mikroiqtisadiyyat”, “Fəlsəfə”, “Etika”, “Sahibkarlığın əsasları və biznesə giriş” fənlərinə dair biliklərə istinad edir, “Menecment” və “İnsan resurslarının idarə edilməsi” fənlərinin dərinlən öyrənilməsinin əsasını təşkil edir.

V. Fənnin tədris metodologiyası.

Bu fənnin tədrisi prosesində mühazirələrin oxunması, interaktiv müzakirələrin aparılması, komanda şəklində layihələrin icrası, kiçik qruplarda iş, işgüzar oyunlar, xüsusi nümunələrin (keys-stadilər) öyrənilməsi və təhlili, esse yaxud sərbəst işlərin yazılması və test tapşırıqların yerinə yetirilməsi kimi geniş çeşiddə tədris və təlim üsullarından istifadə edilir.

Bundan əlavə tədris və təlim prosesində xarici və yerli iqtisadi ədəbiyyatdan, habelə beynəlxalq və yerli mediadan (internet resurslarından) götürülmüş məqalələrin, real nümunələrin və xüsusi keyslərin təhlilinə, müzakirəsinə və məntiqi nəticələr çıxarılmasına xüsusi diqqət ayrılacaq. Verilən biliklərin tətbiqi bacarıqlarının formalaşdırılması üçün tələbələr mövzuya uyğun seçilmiş tapşırıqları həll edəcəklər.

Hər bir yeni mövzunun tədrisi öncəsi tələbələr müəyyən olunmuş mətnləri və onlara təqdim edilmiş (tapşırılmış) digər qiraət materialları ilə tanış olmalıdırlar.

VI. «Liderlik» fənninin təlim nəticələri ilə ixtisas üzrə olan peşə kompetensiyaları ilə əlaqəliliyi:

Fənnin təlim nəticələrinin (FTN) İxtisas üzrə məzun kompetensiyalara uyğunluq səviyyəsi									
FTN1	Qrup dinamikası prosesləri və komandanın formalaşdırılması prinsipləri üzrə biliklər əsasında qrup işinin səmərəli təşkili və münafiqşəli situasiyaların konkret uyğun idarə edilməsi qabiliyyəti;	PK-17 PK-38							
FTN 2	Şəxslərarası, qrup və təşkilati kommunikasiyaların təhlili və effektiv formalaşdırılması qabiliyyəti ;	PK-34 PK-18							
FTN 3	İnsan resurslarının idarə edilməsinin müasir texnologiyalarından istifadə edə bilmək;	PK-25 PK-28							
FTN 4	Qəbul edilən idarəetmə qərarlarının situasiyaya uyğun şərtləri və nəticələrini qiymətləndirmək qabiliyyəti ;	PK-40 PK-22							
FTN 5	İdarəetmə prosesində motivasiya, liderlik və hakimiyyət nəzəriyyələrinə uyğun fəaliyyət göstərmək;	PK-14 PK-24							
FTN 6	Təşkilatların funksional strategiyaları ilə balanslaşdırılmış idarəetmə qərarlarının məqsədləri arasında qarşılıqlı əlaqənin təhlili və tarazlığın təmin edilməsi qabiliyyəti .	PK-27 PK-30							

PK-14 : İdarəetmədəki və təşkilatdakı mövcud problemləri qavrama və həlli yollarını təklif etmək ilə bağlı biliklərə sahib olmaq;

PK-17 : Vaxtın effektiv idarə edilməsini, stres menecmentini, kreativ, tənqidi və analitik düşüncə formalarını bilmək, problem həll etmə və qərar vermə texnikalarına, natiqlik bacarıqlarına sahib olmaq, eləcə də komanda işinin qurulmasını bilmək və liderlik prinsiplərinə yiyələnmək;

PK-18 : Layihələrin idarə edilməsində və digər çox istifadə olunan proqram təminatlarından istifadəni bacarmaq, iş həyatında şifahi və yazılı kommunikasiya vasitələrindən istifadə etməyi bacarmaq;

PK-22 : Təşkilatın məqsədlərinin, missiyasının, vizyonunun müyyən edilməsində iştirak etmək, təşkilatın gələcəyinə dair proqnoz vermə və strateji qərarların alınması üçün baza məlumatların hazırlanmasını bacarmaq;

PK-24 : Kollektivdə öz həmkarları ilə birgə işləməyi, optimal qərarlar qəbul etməyi və qruplara rəhbərliyi bacarmaq, idarəetmə metodlarına yiyələnmək və onları tətbiq etməyi bacarmaq;

PK-25 : İstehsal fəaliyyətinin növünün, xarakterinin dəyişməsinə psixoloji və praktiki cəhətdən hazır olmaq və konkret layihələr üzrə işləməyi bacarmaq;

PK-27 : Müəssisə və təşkilatların güclü və zəif cəhətlərini analiz edə bilmək, onların qarşılaşa biləcəkləri imkan və təhditlərin analizini etməyi bacarmaq;

PK-28 : Təşkilatların məqsədləri doğrultusunda insan resurslarını idarə etmə və onu idarə edərkən qarşıya çıxan problemləri həll etməyi bacarmaq, insan resurslarının idarə edilməsində müasir yanaşmaların tətbiq edilməsi bacarığına malik olmaq;

PK-30 : Müəssisənin daxili və xarici fəaliyyət məsələlərinə dair mütəxəssis məsləhətləri vermək və təşkilati funksiyaya əlavə dəyər qatmaq, gələcəyə dair strateji inkişaf planlarının qurulmasına dəstək vermək və dəyişən iş şəraitinə hazır olmaq; strateji məqsədlərə nail olmaq üçün təhlil etmək bacarığına malik olmaq və effektiv dəyişikliklərin səmərəli idarə edilməsinə və iş prosesinin yaxşılaşdırılmasına aparıcı yenilikçi dəyərə malik olmaq;

PK-34 : Peşəkar və etik davranışın əsas prinsiplərinə uyğun hərəkət etmək üçün biznes və ictimai mənafə dəyərini təşviq edən müvafiq etik davranış qaydalarını, qanunları və tənzimləmə mexanizmini bilmək və onların həyata keçirilməsini təmin etmək;

PK-38 : Korporativ mədəniyyətin inkişafı etdirməyə dair biliklərə sahib olmaq;

PK-40 : Risklərin, onların səviyyəsinə təsir edən amillərin qiymətləndirilməsini bacarmaq və risklərin idarə edilməsi istiqamətində biliklərə sahib olmaq.

VII. «Liderlik» fənninin mənimsənilməsi nəticəsində formalaşan ümumi bacarıqlar.

- Lider davranışını təşkilatın və insanların mənafelərinin sinergetik vəhdətinə uyğun olaraq istiqamətləndirmək ;
- İnsanlara və onların tələbatlarına məqsədyönlü təsir göstərmək ,eləcə də şəxsi və komanda məqsədlərinin identifikasiyasını təmin etmək;
- Situativ amilləri nəzərə almaqla idarəetmə üslubunu formalaşdırmaq;
- Effektiv liderliyə xas olan hakimiyyət və təsiri təmin etmək;
- Davranışın daha optimal və effektiv strategiyalarını müəyyən etmək.

VIII. «Liderlik»fənninin mövzuları üzrə keçirilən saatların miqdarı.

Sıra	Mövzuların adları	Mühazirə dərsləri	Seminar dərsləri
1	İdarəetmədə rəhbərliyin mahiyyəti.	2	2
2	Lider və liderlik.	2	2
3	Liderliyə şəxsi keyfiyyətlər nöqtəyi-nəzərindən yanaşma.	2	2
4	Liderliyin davranış nəzəriyyələri.	2	2
5	Liderliyin situativ nəzəriyyələri..	2	2
6	İdarəetmə sistemində liderlik üslubları..	2	2
7	Liderin emosional intellekti.	2	2
8	Komanda-liderliyin əsası kimi.	2	2
9	Liderin imici.	2	2
10	Lider kapitalı.	2	2
11	Lider etikası.	2	2
12	Liderlik psixologiyası.	2	2
13	Strateji liderlik.	2	2
14	Transformasiya liderliyi və qərar qəbulu.	2	2
15	Münaqişələr şəraitində liderlik.	2	2
	CƏMI	30	30

IX. Prerekvizitlər

Yoxdur.

X. Fənnin mühazirə mətnləri

Fənnin bütün mövzuları üzrə mühazirə mətnləri, müzakirə sualları və tapşırıqlar, habelə müxtəlif növ məşğələ materialları elektron formatda Universitetin saytında “Virtual universitet” bölməsində (unec.edu.az) yerləşdirilir.

XI. Əsas dərslik və dərs vəsaitləri

1.S.T.Quliyeva. İdarəetmə psixologiyası və sosiologiyası. Bakı, 2018

2. Ş.T.Quliyeva. Menecmentin əsasları. Bakı, 2017

3. Л.А.Бирман. Лидерство. Москва, 2019

Hər bir mövzu ilə bağlı əlavə ədəbiyyat və oxu materialları mühazirədə qeyd olunur.

XII.“Liderlik ” fənninin mövzuları üzrə tələbə bilməli, bacarmalı olduqları səriştələr:

Mövzunun adı	Mövzunun öyrənilməsi nəticəsində tələbə <i>bilməlidir</i>	Mövzunun öyrənilməsi nəticəsində tələbə <i>bacarmalıdır</i>
1. İdarəetmədə rəhbərliyin mahiyyəti.	<ul style="list-style-type: none"> -idarəetmə paradigmasının mahiyyətini; -iqtisadi və sosial səmərəlilik anlayışlarını; -təşkilatların idarə edilməsində rəhbərliyin mahiyyəti və rəhbərin funksiyalarını; -liderliyin mahiyyətini; -təşkilatların idarə edilməsi kateqoriyaları sistemində liderin rolunu; -“menecer və lideri fərqləndirən cəhətlərini; - təşkilatlarda lider anlayışının mahiyyətini; -təşkilatlarda lider funksiyasının xarakteristikasını. 	<ul style="list-style-type: none"> - idarəetmə paradigmasının istiqamətlərinin sinergetik vəhdətini nisbi qiymətləndirməyi; -təşkilatlarda liderin rolu və funksiyalarını praktiki olaraq əsaslandırmağı; -menecer və liderin özəlliklərini sistemli və situativ yanaşma əsasında fərqləndirə bilməyi.
2. Lider və liderlik.	<ul style="list-style-type: none"> -formal və qeyri-formal rəhbərliyin mahiyyətini; -liderin xüsusiyyətləri və fəaliyyət prinsiplərini; -liderlik elementləri və liderlik potensialının realizasiyası şərtlərini; -hakimiyyət və təsirin mahiyyətini; -idarəetmə funksiyalarının realizasiyası 	<ul style="list-style-type: none"> -formal və qeyri-formal rəhbərliyin həddlərini müəyyən etməyi; -lider xüsusiyyətləri və fəaliyyət prinsiplərini uyğun olaraq əlaqələndirə bilməyi; -liderlik elementlərini qarşılıqlı əlaqədə nəzərdən keçirməyi; - hakimiyyət mənbələrindən asılı

	kontekstində liderliyin rolunu.	olaraq onun hüdudlarını, növlərini müəyyən etməyi və uyğun təsiri qiymətləndirməyi; -təşkilatlarda liderlik sfesının ikili təbiətini əsaslandırma bilməyi.
3. Liderliyə şəxsi keyfiyyətlər nöqtəyi-nəzərindən yanaşma.	-- liderliyə yanaşmaların xarakteristikasını; -lider keyfiyyətləri nəzəriyyələrinin mahiyyətini; -F.Vuds nəzəriyyəsi, R.Kettel və H.Spaysa liderlərin tiplərini; -R.Stoqvilin tədqiqatları, R.Manna görə liderin keyfiyyətlərini, A.Louton və E.Rouzun nəzəriyyəsi; - psixofiziologiya kontekstində lider keyfiyyətlərini şərtləndirən amillərin təsir xarakteristikasını.	-liderlərin şəxsi keyfiyyətlərini praktiki olaraq dəyərləndirməyi; -lider keyfiyyətlərinin fərqli nəzəriyyələrinin əsas ideyalarının praktiki əsaslandırmağı; -psixofiziologiya kontekstində lider keyfiyyətlərini şərtləndirən amilləri qarşılıqlı təsirdə təhlil etməyi;
4.Liderliyin davranış nəzəriyyələri.	-liderliyə dair davranış nöqtəyi-nəzərindən yanaşmanın mahiyyətini; - K.Levin tədqiqatlarını; -D.Makreqorun “X” və“Y” nəzəriyyələrini; -R.Laykertin nəzəriyyəsi; -Ohayo Universiteti və R.Bleyk və C.S.Muton tərəfindən liderlik üslublarının şərhini.	-bixeviorist məktəbin əsas baxışlarının təhlilini; -davranış nəzəriyyələrinin ideyalarını ümumiləşdirməyi ; -davranış nəzəriyyələrinin üstünlükləri və nöqsanlarını əsaslandırmağı.
5. Liderliyin situativ nəzəriyyələri.	-liderliyin situativ nəzəriyyələrinin mahiyyətini; -F.Fidlerin situativ liderlik modelini; -T.Mitçel və R.Xausun “yol-məqsəd” yanaşmasını; -Hersi-Blanşar modelini; -Vrum-Yettonun qərar qəbulu modelini.	-situativ yanaşmanı qeyri-müəyyənlik şəraitində əsaslandırmağı; -situativ nəzəriyyələrin əsas ideyalarını ümumiləşdirməyi; -situativ nəzəriyyələrin üstünlükləri və nöqsanlarını əsaslandırmağı.
6. İdarəetmə sistemində liderlik üslubları.	-liderlik üslubu anlayışının mahiyyətini; -təşkilatların idarə edilməsi kateqoriyaları sistemində liderlik üslubunun yerini ; -liderlik üslubunun formalaşmasına təsir edən amilləri; - liderlik üslublarının müxtəlif tiplərinin xarakteristikasını; - müasir şəraitdə liderlik üslublarının əsaslandırılması mexanizmini.	-idarəetmə üslublarının formal və məzmun cəhətlərini fərqləndirməyi; -liderlik üslubunu təşkilatların idarə edilməsi sisteminə qiymətləndirməyi; -liderlik üslublarının müxtəlif tiplərini qarşılıqlı əlaqədə təhlil etməyi; -yeni şəraitə uyğun olaraq ən səmərəli liderlik üslubunu müəyyən etməyi.
7. Liderin emosional intellekti.	-emosional liderlik anlayışı və onun liderlikdə rolunu; -lider şəxsiyyətinin strukturunda emosional intellektin inkişaf amillərini;	-emosional intellektin konkret növlərinə görə spesifik imkan və bacarıqları müəyyən etməyi; -lider şəxsiyyətində emosional

	<ul style="list-style-type: none"> -liderin emosional intellektinin tərkib amillərini; -liderin emosiyaları idarəetmə bacarığı və kommunikativ səriştələrini; -liderin emosional intellekt modellərini. 	<ul style="list-style-type: none"> intellektin inkişaf amillərini qarşılıqlı əlaqələndirməyi; -emosional intellektlə liderlik üslubları arasında asılılığı müəyyən etməyi; -liderin emosional intellektinin tərkib amillərini qarşılıqlı əlaqədə izah etməyi; - liderin emosional intellektinin fərqli modellərinin quruluş komponentlərini qarşılıqlı qiymətləndirməyi; -liderin emosiyaları idarəetmə bacarıqlarından asılı olaraq onun kommunikativ səriştələrini qiymətləndirməyi.
8. Komanda-liderliyin əsası kimi.	<ul style="list-style-type: none"> -qrup və komanda anlayışlarının mahiyyətini; -qrupun komandaya çevrilməsi amilləri və mərhələlərini; -komandaların fəaliyyətinin effektivlik şərtlərini; -komanda fəaliyyətində lider rolunun xarakteristikasını; -komandalarda problemlər və onların həlli yollarını. 	<ul style="list-style-type: none"> -qrup və komandaların fərqli cəhətlərini müəyyənləşdirməyi; -komanda fəaliyyətində lider rolunu fərqləndirməyi; -komanda fəaliyyətinin effektivliyinin təmin edilməsinə kompleks yanaşmanı ; -komandalardakı disfunksiyalar və onların təzahürü arasındakı əlaqənin müəyyənləşdirilməsini.
9.Liderin imici.	<ul style="list-style-type: none"> - imic anlayışının məzmunu və onun növlərinin xarakteristikasını; -lider imicinin formalaşması və imic kommunikasiyasının mahiyyətini; -lider imicinin əsası kimi-davranış qaydaları məcmuyunu; -lider imicinə təsir edən əsas xarakteristikaları; -lider imicinin strukturunu. 	<ul style="list-style-type: none"> -lider imicinin əsas növlərini fərqləndirməyi; -lider imici və uyğun kommunikasiyanı əlaqələndirməyi ; -lider imicinə təsir edən amilləri araşdırmağı; -lider imicinin səmərəli strukturunu əsaslandırmağı.
10. Lider kapitalı.	<ul style="list-style-type: none"> -lider kapitalı anlayışının məzmununu; -intellektual və emosional kapitalın mahiyyətini; -lider roluna xas kompetensiyaları; -liderliyin psixoloji və təşkilati problemlərini; -liderliyə dair P.Druker prinsiplərinin mahiyyətini. 	<ul style="list-style-type: none"> -intellektual və emosional kapitalın sinergetik vəhdətində liderlik kapitalını ifadə etməyi; -lider kompetensiyalarını fərqləndirməyi; -liderliyin psixoloji və təşkilati problemlərini kompleks əlaqələndirməyi.
11. Lider etikası.	<ul style="list-style-type: none"> <u>-lider etikasının mahiyyəti və əsas prinsiplərini;</u> <u>- lider qarşısında duran əsas etik çağırışları;</u> <u>-lider etikasının təşkilatların effektiv</u> 	<ul style="list-style-type: none"> -lider qarşısında duran etik çağırışları əsaslandırmağı; -liderin sistemli təfəkkürü və etik mədəniyyətini əlaqələndirməyi;

	<p><u>fəaliyyətindəki rolunu;</u> <u>-liderin sistemli təfəkkürünü;</u> <u>-komandalarda etik mədəniyyətin formalaşdırılmasını;</u> <u>-normativ etikada mövcud olan yanaşmaları.</u></p>	-normativ etikada mövcud olan yanaşmaları qarşılıqlı şəkildə fərqləndirməyi.
12.Liderlik psixologiyası.	<p>-lider fəaliyyətinin psixoloji aspektlərini; -sosial-psixoloji mühitin formalaşması amillərini; -sosial-psixoloji idarəetmə modelində motivasiya problemlərini; -lider şəxsiyyətinin inkişafında işgüzar ünsiyyətin rolunu; -sosial-psixoloji münasibətlərə liderin şəxsiyyət amilinin təsirini.</p>	<p>-lider fəaliyyətinin psixoloji aspektlərinə kompleks yanaşmanı; -sosial-psixoloji mühitin formalaşması amillərini təhlil etməyi; -sosial-psixoloji münasibətlərə liderin şəxsiyyət amilinin təsirini əsaslandırmağı; -sosial-psixoloji idarəetmə modelində motivasiya problemlərinin həllini əsaslandırmağı.</p>
13. Strateji liderlik.	<p>-strateji idarəetmə və onun xüsusiyyətlərini; -strateji idarəetmə vasitəsi kimi liderliyi; -strateji liderlik və onun realizasiya istiqamətlərini; -strateji liderlik bacarıqlarının xarakteristikasını; -liderlikdə innovasiyaların strategiyasını.</p>	<p>-strateji idarəetmənin xüsusiyyətlərini fərqləndirməyi; -strateji liderliyin fərqli realizasiya istiqamətlərini əlaqələndirməyi; -liderlikdə innovasiyaların strategiyasını əsaslandırmağı.</p>
14. Transformasiya liderliyi və qərar qəbulu.	<p>-transformasiya liderliyinin mahiyyəti və xüsusiyyətlərini; -transformasiya liderliyinin komponentlərinin xarakteristikasını; -transformasiya liderliyində intellektual fəaliyyətin mahiyyətini; -qeyri-müəyyənlik şəraitində qərar qəbulu psixologiyasını; -kollektiv əqli əmək təşkili metodlarını.</p>	<p>-transformasiya liderliyinin xüsusiyyətlərini fərqləndirməyi; -transformasiya liderliyinin komponentlərini qarşılıqlı əlaqədə nəzərdən keçirməyi; -qeyri-müəyyənlik şəraitində qərar qəbulu psixologiyası əsaslandırmağı; -kollektiv əqli əmək təşkili metodlarından istifadənin qiymətləndirilməsi.</p>
15. Münaqişələr şəraitində liderlik.	<p>-təşkilatlardakı ziddiyyətlərin məzmunu və münaqişələrin mahiyyətini; -münaqişələrin səbəbləri və formalarını; -lider fəaliyyətində problemlə amil kimi insanların davranış xüsusiyyətlərini; -təşkilatlarda müxtəlif tip insanlara lider təsirini; -münaqişələrin idarə edilməsində lider davranışının əsas istiqamətlərini.</p>	<p>-ziddiyyətlərin təhlili və identifikasiyasını; -insanların tipinə uyğun olaraq lider təsirini qiymətləndirməyi; -münaqişələrin idarə edilməsində lider davranışının istiqamətlərini əsaslandırmağı.</p>

XIII. Seminar-məşğələlər: hazırlıq və qiymətləndirmə

Seminar-məşğələ dərslərində tələbə öz fikirlərini məntiqi ardıcılıqla ifadə və izah etməyi, habelə arqumentlərlə əsaslandırmağı bacarmalıdır. Buna nail olmaq üçün tələbə:

- 1) Seminar məşğələsinin hər bir mövzusu üzrə müzakirəyə çıxarılan suallarla diqqətlə tanış olmalı;
- 2) Müvafiq mühazirə materiallarını diqqətlə öyrənməli;
- 3) Mövzu üzrə tövsiyə edilən ədəbiyyatı oxumalı və öyrənməli;
- 4) Seminar məşğələsində müzakirəyə çıxarılan hər bir sual üzrə qısa çıxış hazırlamalı;
- 5) Mövzu üzrə verilən praktik tapşırıqları və məsələləri yerinə yetirməklə praktik bacarıqlara yiyələnəlməlidir.

Tələbənin məşğələdəki hər bir cavabı 10 ballıq sistem üzrə 0-10 bal arasında (maksimum 10 bal olmaqla) qiymətləndirilir. Semestrin sonunda smestr ərzində tələbənin bütün cavab balları toplanır və tələbənin cavablarının ümumi sayına bölünməklə orta qiymət (bal) hesablanır.

XIV. Aralıq qiymətləndirmə

Tələbənin aralıq imtahanındakı cavabı 0-30 bal aralığında (maksimum 30 bal) qiymətləndirilir.

XV. Yekun imtahan

Fənnin tədrisinin sonunda bir dəfə yekun imtahan təşkil olunur. Tələbənin imtahandakı cavabı 0-50 bal aralığında (maksimum 50 bal) qiymətləndirilə bilər. İmtahan yazılı formada və test qaydasında təşkil olunur. Fənn üzrə imtahan sualları yaxud testlər mühazirə mətnləri və məşğələ dərslərinin məzmununa uyğun olaraq tərtib edilir.

Yekun imtahanda tələbə minimum 17 bal toplamazsa, onda imtahana qədər yığılan ballar toplanmır, tələbə bu fəndən krediti qazanmır və onun fənn üzrə akademik borcu qalır.

İmtahanın nəticələrinin qiymətləndirilməsi ilə bağlı tələbənin hər-hansı şikayəti olarsa, tələbə Universitetdə müəyyən olunmuş ümumi qaydalar əsasında Apellyasiya Komissiyasına müraciət edə bilər.

XVI. Fənn üzrə yekun qiymətləndirmə

Fənn üzrə tələbələrin yekun biliyi 100 ballıq sistem üzrə qiymətləndirilir. Balların maksimum miqdarı -100 baldır.

Yekun imtahandan sonra tələbənin fənn üzrə topladığı bütün ballar toplanır və yekun qiymət (bal) hesablanır.

İstiqamət	Ballar	Faiz
Seminar dərslərinin nəticəsinə görə	20	20 %
Aralıq imtahanın nəticəsinə görə	30	30 %
Yekun imtahanın nəticəsinə görə	50	50%
Cəmi:	100	100 %

Fənn üzrə semestr ərzində (imtahana qədər və imtahanda) tələbənin topladığı balın yekun miqdarına görə onun yekun biliyi aşağıdakı kimi qiymətləndirilir:

51 baldan aşağı olduqda - “qeyri-kafi”	– F
51-60 bal	- “qənaətbəxş” – E
61-70 bal	- “kafi” – D
71-80 bal	- “yaxşı” – C
81-90 bal	- “çox yaxşı” – B
91-100 bal	- “əla” – A

Tələbənin topladığı yekun bal 51 baldan aşağı olduqda (yəni onun biliyi “qeyri-kafi” qiymətləndirildikdə) tələbə bu fəndən krediti qazanmır və onun fənn üzrə akademik borcu qalır.

Tərtib etdi:



prof. Quliyeva Şəfa