



ქუთაისის
უნივერსიტეტი

დამტკიცებულია შპს „ქუთაისის უნივერსიტეტი“
რექტორის 22.05.2020 წ. N200 ბრძანებით

შპს „ქუთაისის უნივერსიტეტი“ რექტორი
ლელა ქელბაქიანი:



ქ უ თ ა ი ს ი ს უ ნ ი ვ ე რ ს ი ტ ე ტ ი ს

აკადემიური, მასწავლებელთა და მოწვეული პროფესორ-მასწავლებელთა
პერსონალის შეფასების პროცედურა

ქუთაისი, 2020 წელი

ს ა რ ზ ე ვ ი

1. შესავალი.....	2
2. შეფასების პერიოდულობა და მეთოდები.....	2
3. შეფასების სასწავლო კომპონენტი.....	3
3.1. სტუდენტთა გამოკითხვა.....	3
3.2. კოლეგიალური ურთიერთდასწრება.....	4
3.3. აკადემიური დატვირთვის შესრულება.....	4
4. შეფასების ადმინისტრაციული კომპონენტი.....	5
5. შეფასების სამეცნიერო კვლევითი კომპონენტი.....	5
6. აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის ზოგადი კმაყოფილების კვლევა.....	7
7. რეიტინგის დადგენა და შეფასების შედეგების გაცნობა.....	7
8. თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების პროცედურა.....	8

1. შესავალი

აღნიშნული დოკუმენტი წარმოადგენს მეთოდურ, ნორმატიული ხასიათის დოკუმენტს, რომელიც არეგულირებს შპს “ქუთაისის უნივერსიტეტის” (შემდეგში - უნივერსიტეტი) აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის შეფასების, რეიტინგების დადგენის, შედეგების გაცნობისა და შეფასების შედეგების გამოყენების სრულ პროცესებს.

უნივერსიტეტში აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალი, ფუნქციებისა და საზოგადოებასთან შრომითი ურთიერთობის ხასიათის მიხედვით, შემდეგნაირად ნაწილდება:

აკადემიური პერსონალი: პროფესორები, ასოცირებული პროფესორები, ასისტენტ-პროფესორები და ასისტენტები.

მასწავლებელთა პერსონალი: უფროსი მასწავლებლები და მასწავლებლები.

მოწვეული პერსონალი: მოწვეული პროფესორები და მოწვეული მასწავლებლები.

2. შეფასების პერიოდულობა და მეთოდები

უნივერსიტეტი ყოველი აკადემიური წლის ბოლოს ახდენს უნივერსიტეტის აკადემიური, მასწავლებელთა და მოწვეული პროფესორ-მასწავლებელთა პერსონალის სწავლების, სამეცნიერო-კვლევითი და ადმინისტრაციული საქმიანობის შეფასებას. თუმცა ტარდება შუალედური, 6 თვის პროგრესის მონიტორინგიც. **აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის შეფასებაში მონაწილეობენ:** სტუნდენტები, თავად აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალი, დეპარტამენტის ხელმძღვანელი, პროგრამის ხელმძღვანელი, ფაკულტეტის დეკანი, კვლევითი პროექტების მენეჯერი, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური და რექტორი.

აკადემიური წლის ბოლოს აკადემიურ, მოწვეულ და მასწავლებელთა პერსონალს შეფასებისას შეუძლია მაქსიმუმ 100 % აითვისოს, რომელიც თავის მხრივ აკადემიური პერსონალისთვის იყოფა სამ კომპონენტად:

- სასწავლო კომპონენტი - 40%
- ადმინისტრაციული კომპონენტი - 5%
- სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტი - 55%

ხოლო მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალისთვის იყოფა შემდეგი წილობრივი გადანაწილებით:

- სასწავლო კომპონენტი - 50%
- ადმინისტრაციული კომპონენტი - 25%

- სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტი - 25%

შეფასების კომპონენტი	მაქსიმალური ასათვისებელი პროცენტი საერთო 100%-დან (აკადემიური პერსონალი)	მაქსიმალური ასათვისებელი პროცენტი საერთო 100%-დან (მასწავლებელთა და მოწვეული პროფესორ-მასწავლებელთა პერსონალი)
სასწავლო	40%	50%
ადმინისტრაციული	5%	25%
სამეცნიერო-კვლევითი	55%	25%

3. შეფასების სასწავლო კომპონენტი

შეფასების სასწავლო კომპონენტი, რომელიც საერთო შეფასებაში 40% (მასწავლებელთა და მოწვეული პროფესორ-მასწავლებლის შემთხვევაში 50%) წილით გამოიყოფა, თავის მხრივ წარმოადგენს 100 ქულიან კომპონენტს, რომელიც შედგება სამი ნაწილისაგან:

1. სტუდენტთა გამოკითხვა/კმაყოფილების კვლევა- ენიჭება მაქსიმუმ 50 ქულა;
2. კოლეგიალური ურთიერთდასწრება- ენიჭება მაქსიმუმ 30 ქულა;
3. აკადემიური კალენდრის შესრულება - ენიჭება მაქსიმუმ 20 ქულა.

3.1. სტუდენტთა გამოკითხვა

სასწავლო პროცესის გაუმჯობესების მიზნით ტარდება სტუდენტთა ინტენსიური გამოკითხვები, რომლებიც იკვლევს სტუდენტების დამოკიდებულებებს უნივერსიტეტის საქმიანობის სხვადასხვა ასპექტების მიმართ. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ გაწერილი - „ხარისხის შიდა კვლევების პროცედურების სახელმძღვანელოს“ მიხედვით სასწავლო კურსისა და ლექტორის შეფასება ტარდება ყოველი სემესტრის ბოლოს, ხოლო სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა - წელიწადში ერთხელ.

კითხვარი ივსება ინდივიდუალური პერსონის შესაფასებლად და წარმოადგენს ამ კომპონენტის მაქსიმალურ 50 ქულიან შეფასებას.

სტუდენტთა მიერ სასწავლო კურსისა და ლექტორის შეფასება და მათი კმაყოფილების კვლევა ხორციელდება შიდა კორპორატიული ელექტრონული ფოსტის საშუალებით, არის ანონიმური და აკადემიური, მასწავლებელთა და მოწვეული პროფესორ-მასწავლებელთა სასწავლო კომპონენტის ძირითადი ელემენტია. სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა ხორციელდება უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ, რომელიც ახორციელებს მონაცემთა ანალიზს, ითვლის მაქსიმალური 50 ქულიდან თითოეულ თანამშრომელზე მინიჭებულ ქულას, წერს სარეკომენდაციო ხასიათის დასკვნას და აწვდის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს, რომელიც ითვალისწინებს მიღებულ შედეგს საერთო შეფასებაში.

3.2. კოლეგიალური ურთიერთდასწრება

მიმდინარე სწავლა-სწავლების პროცესების ხარისხის გაუმჯობესებისა და მათი თანამედროვე მეთოდებით წარმართვის მიზნით უნივერსიტეტმა შეიმუშავა „ურთიერთდასწრების პოლიტიკა“, რომლის მიზანია უნივერსიტეტის აკადემიური, მასწავლებელთა და მოწვეული პროფესორ-მასწავლებელთა პერსონალისთვის თავისუფალი და ღია სამუშაო გარემოს შექმნა, მიმდინარე სწავლა-სწავლების პროცესის შესახებ ერთმანეთისთვის იდეების, ხედვებისა და გამოცდილების გაზიარება.

კოლეგიალური ურთიერთდასწრება აკადემიური, მასწავლებელთა და მოწვეული პროფესორ-მასწავლებელთა პერსონალის შეფასების მეორე ძირითადი კომპონენტია, რომელიც ხორციელდება წინასწარ დადგენილი პერიოდულობით, აკადემიური წლის ბოლოს დეპარტამენტის სხდომაზე ხდება შედეგების საბოლოო ანალიზი ივსება კოლეგიალური ურთიერთდასწრების შედეგების საბოლოო რეესტრის ფორმა (იხ. დანართი N1) და ეგზავნება ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს შემდგომ საერთო შეფასებაში ასახვის მიზნით.

3.3. აკადემიური დატვირთვის შესრულება

აკადემიური კალენდრის შესრულება აკადემიური, მასწავლებელთა და მოწვეული პროფესორ-მასწავლებელთა პერსონალის შეფასების მესამე კომპონენტია, რომელსაც ახორციელებს უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური.

ამ კომპონენტშიც მაქსიმუმ 100 ქულის ათვისება არის შესაძლებელი. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური ყოველთვიურად აღრიცხავს მასწავლებელთა და მოწვეული პროფესორ-მასწავლებელთა პერსონალის შესაბამის წილს ჩატარებული ლექციების/პრაქტიკუმის თუ საკონსულტაციო საათის მიხედვით. უნივერსიტეტი იყენებს მარტივი გამოთვლის მეთოდს, სადაც ჯამში აკადემიური კალენდრით გათვლილი ყველა სავალდებულო ჩასატარებელი საათი შეესაბამება 100 ქულას. სრულად ყველა ლექციის/პრაქტიკუმის საკონსულტაციო საათის ჩატარების შემთხვევაში ენიჭება 100 ქულა, ხოლო თითოეული საათის გაცდენისას აკლდება მისი შესაბამისი პროცენტული ნაწილი. მაგალითად: აკადემიური წლის განმავლობაში “X პროფესორს”

აკადემიური კალენდრით დაევალა 100 საკონტაქტო და 20 საკონსულტაციო საათის ჩატარება. ხოლო მან 70 საკონტაქტო და 10 საკონსულტაციო საათი ჩაატარა, რაც ჯამში 80 საათია. არსებული შედეგიდან გამომდინარე დადგინდა, რომ მან შეასრულა მიმდინარე აკადემიურ წელს დაკისრებული აკადემიური დატვირთვის 66,7% და მიენიჭება შესაბამისად 14,34 ქულა შესაძლო მაქსიმალური 20 ქულიდან.

4. შეფასების ადმინისტრაციული კომპონენტი

ადმინისტრაციული კომპონენტი, რომელიც საერთო შეფასებაში 5%-იანი წილით (მოწვეული მასწავლებლების შემთხვევაში 25%) გამოიყოფა, თავის მხრივ შედგება ერთი 100 ქულიანი ნაწილისაგან - ეს არის ფაკულტეტის საქმიანობაში აქტიური მონაწილეობა.

მოცემული კომპონენტის შეფასების სისტემაში გამოყენების მთავარი მიზანი უნივერსიტეტის აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის უნივერსიტეტში მიმდინარე საქმიანობაში აქტიურად ჩართვაა. ფაკულტეტის საქმიანობაში აქტიურად მონაწილეობად ითვლება რაიმე იდეის ინიცირება, რომელსაც დეპარტამენტის, ფაკულტეტის ან/და აკადემიური საბჭო დამტკიცებს. იმ შემთხვევაში თუ აღნიშნული იდეა მოწონებული/დამტკიცებული იქნება **დეპარტამენტის სხდომაზე ინიციატივის ავტორს ენიჭება 40 ქულა**. იმ შემთხვევაში თუ აღნიშნული იდეა მოწონებული/დამტკიცებული იქნება **ფაკულტეტის საბჭოს მხრიდან ინიციატივის ავტორს ენიჭება 50 ქულა**. ხოლო იმ შემთხვევაში თუ აღნიშნული იდეა მოწონებული/დამტკიცებული იქნება **აკადემიური საბჭოს მხრიდანაც, იდეის ავტორს მიენიჭება 100 ქულა**. თუ ინიცირების ავტორი ერთზე მეტია, მინიჭებული 40, 50 თუ 100 ქულა შესაბამისად იყოფა თითოეულზე თანაბრად.

აღნიშნული მონაცემების აღრიცხვა ხდება საბჭოს სხდომის ოქმებში. საბჭოს თავმჯდომარე, ყოველი აკადემიური წლის ბოლოს, ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახურს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს წარუდგენს დამტკიცებული ინიციატივების და მისი ავტორების რეესტრს (იხ. დანართი N2), რომელიც არსებული მონაცემების საფუძველზე ანიჭებს თითოეულს მისთვის შესაბამის ქულას.

5. შეფასების სამეცნიერო კვლევითი კომპონენტი

უნივერსიტეტი განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს აკადემიური, მასწავლებელთა და მოწვეული პროფესორ-მასწავლებელთა პერსონალის ჩართულობის დონეს სამეცნიერო კვლევით საქმიანობაში, რომელსაც საერთო შეფასების ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან კომპონენტად აღიარებს და ანიჭებს 55%-ს (მასწავლებელთა და მოწვეული პროფესორ-მასწავლებელთა შემთხვევაში 25%). სამეცნიერო კვლევითი კომპონენტი თავის მხრივ წარმოადგენს გარკვეულ საქმიანობათა პაკეტს და ამ კომპონენტში მაქსიმალური შეფასების მისაღებად მხოლოდ 100 ქულის ათვისება არის საჭირო. არსებული ჩამონათვალიდან 100 ქულაზე მეტის დაგროვების შემთხვევაშიც კი პერსონალი კომპონენტზე მინიჭებული მაქსიმუმი 100 ქულით შეფასდება. ასევე შესაძლებელია

ერთი ელემენტის ორჯერ, სამჯერ ან მეტჯერ შესრულების შემთხვევაში გაორმაგებული, გასამმაგებული და ა.შ. შესაბამისი ქულა მიიღოს.

- ა) საზღვარგარეთ რეფერირებად/რეცენზირებად ჟურნალში, იმპაქტ-ფაქტორის მქონე peerreviewed ჟურნალში, შესაბამის დარგობრივ საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალში - 45 ქულა;
- ბ) საქართველოში გამოცემულ და შესაბამის საერთაშორისო კლასიფიკატორში დაფიქსირებულ რეფერირებად/რეცენზირებად ელექტრონულ ან ბეჭდურ ჟურნალში გამოქვეყნებული სამეცნიერო პუბლიკაციის მომზადება, ან/და მონაწილეობა სამეცნიერო კონფერენციებში - 15 ქულა თითოეულ ფაქტზე, მათ შორის ქუთაისის უნივერსიტეტის გამოცემებში - დამატებით 5 ქულა თითოეულ ფაქტზე;
- გ) დისერტაციის ოფიციალურ შემფასებლად ან/და ექსპერტად საქმიანობა - 10 ქულა 1 დისერტაციაზე;
- დ) სახელმძღვანელოს მომზადება და გამოცემა - თითო ნაბეჭდი თაბახი (16 გვ.) - 10 ქულა;
- ე) მონოგრაფიის მომზადება და გამოცემა - თითო ნაბეჭდი თაბახი (16 გვ.) - 15 ქულა;
- ვ) სამეცნიერო-კვლევითი პროექტის მომზადება და განხორციელებაში მონაწილეობა პროექტის სამეცნიერო ხელმძღვანელის ან მეცნიერ-მკვლევარის სტატუსით - 10 ქულა ყოველ პროექტზე;
- ზ) სოციალური პასუხისმგებლობის ფარგლებში საზოგადოების ფართო მასებში ცოდნის გავრცელებისა და პოპულარიზაციისაკენ მიმართული აქტივობები - 1 ქულა თითოეულ აქტივობაზე.
- თ) საბაკალავრო ნაშრომის ხელმძღვანელობა - 5 ქულა ყოველ საბაკალავრო ნაშრომზე;
- ი) სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელობა - 10 ქულა ყოველ სამაგისტრო ნაშრომზე;
- კ) დოქტორანტის სამეცნიერო ხელმძღვანელობა - 15 საათი 1 დოქტორანტზე;
- ლ) ნებისმიერ საქართველოს ავტორიზებულ უნივერსიტეტში დასაცავი დისერტაციის ოფიციალურ შემფასებლად ან/და ექსპერტად საქმიანობა - 15 ქულა;
- მ) სადისერტაციო კომისიის წევრობა - 5 ქულა;
- ნ) რიდერის შემუშავება - 5 ქულა;
- ო) გრანტის მოპოვება და ხელმძღვანელობა - 15 ქულა;
- პ) გრანტში მონაწილეობა - 5 ქულა;
- ჟ) მეცნიერების განვითარებაში წვლილის შეტანისათვის ჯილდო/პრემია მინიჭებისათვის - 10 ქულა;
- რ) საერთაშორისო ტრენინგში/სემინარში მონაწილეობა - 3 ქულა;
- ს) ადგილობრივ ტრენინგში/სემინარში მონაწილეობა - 2 ქულა.

თითოეული ზემოთ აღნიშნული საქმიანობის განხორციელების დამადასტურებელი დოკუმენტების და საბოლოო ანგარიშის (იხ. დანართი N3) წარდგენა, თანამშრომლის მიერ აკადემიური წლის დასრულებისას, ხდება კვლევითი პროექტების მენეჯერთან, რომელიც წერს დასკვნას და ანიჭებს შესაბამის ქულას. კვლევითი პროექტების მენეჯერი უგზავნის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის რეესტრს (იხ. დანართი N4), რათა დადგინდეს ამ კომპონენტში თითოეული აკადემიური, მასწავლებელთა და მოწვეული პროფესორ-მასწავლებელთა პერსონალის ქულა და გამოითვალოს შეფასების საერთო ჯამი.

6. აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის ზოგადი კმაყოფილების კვლევა

უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, ზემოთ აღნიშნული შეფასებების გარდა, ასევე ყოველწლიურად ატარებს აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის ზოგადი კმაყოფილების კვლევას, რომელიც იკვლევს თანამშრომლის, როგორც ერთიანი გუნდის ნაწილის როლს და მის შრომით ნაყოფიერებას. ასევე გამოკითხვის მიზანია შეისწავლოს პერსონალის დამოკიდებულება უნივერსიტეტის საქმიანობის სხვადასხვა ასპექტების შესახებ, მოისმინოს მათი მოსაზრებები და რეკომენდაციები უნივერსიტეტში სასწავლო პროცესების შემდგომი გაუმჯობესების მიზნით, დაადგინოს თითოეული მათგანის საჭიროებები და განსაზღვროს მათი პროფესიული განვითარების გეგმა.

7. რეიტინგის დადგენა და შეფასების შედეგების გაცნობა

აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალისთვის მაქსიმალური შეფასება არის 100%. შეფასების დასრულების შემდეგ განისაზღვრება თითოეული შეფასებული თანამშრომლის რეიტინგული ქულა და შეფასების მონაცემების კატეგორიზება ხორციელდება შემდეგი სქემით:

რეიტინგი	შეფასება (მაქს. 100%)	კატეგორიის აღწერა
1	91 % - 100 %	საუკეთესო - ეძლევა წამახალისებელი ფულადი პრიზი/დანამატი მთელი წლის განმავლობაში - ყოველთვიურად ხელფასის 15 % ის ოდენობით
2	81 % - 90 %	მაღიან კარგი (ეფექტურად უმკლავდება საკუთარ ფუნქცია-მოვალეობებს) - ეძლევა წამახალისებელი ერთჯერადი ფულადი პრიზი-აკადემიური და მასწავლებელთა პერსონალის შემთხვევაში დამატებით მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით, ხოლო მოწვეულის შემთხვევაში გასული წლის განმავლობაში დარიცხული თვიური ხელფასის ყველაზე მაღალი მაჩვენებლის ანაზღაურების ოდენობით
3	71 % - 80 %	კარგი (უმკლავდება საკუთარ ფუნქცია-მოვალეობებს) - ეძლევა რეკომენდაციები და

		ამავდროულად გამოიყოფა ფინანსები რათა გააუმჯობესოს მიღებული შედეგი
4	61 % - 70 %	დამაკმაყოფილებელია (საჭიროებს გარკვეული კომპეტენციების გაუმჯობესებას)- ეძლევა მითითებები და რეკომენდაციები, როგორ გააუმჯობესოს მიღებული შედეგი
5	0 % - 60 %	სუსტი (საჭიროებს მნიშვნელოვან გაუმჯობესებას)- ეძლევა გაფრთხილება და განმეორებით იმავე შედეგის მიღების შემთხვევაში წყდება შრომითი ურთიერთობა

ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მიერ საბოლოო შედეგების მიღების შემდგომ ხდება შემფასებელი კომისიის სხდომა, სადაც განიხილება მიღებული შეფასებისა და პერსონალის კმაყოფილების კვლევის შედეგები. იგეგმება გამოვლენილი ხარვეზების/სუსტი მხარეების დამლევის კონკრეტული სტრატეგიების დასახვის გზები თითოეული თანამშრომლისთვის. შემფასებელი კომისიის წევრები არიან : ფაკულტეტის დეკანი, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი, სოციოლოგიური კვლევების სპეციალისტი, სტრატეგიული განვითარების, ინტერნაციონალიზაციისა და კვლევების ხელშეწყობის სამსახურის უფროსი, კვლევითი პროექტების მენეჯერი და უნივერსიტეტის რექტორი.

აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალისთვის მიმდინარე წელს განხორციელებული შეფასების ზოგადი შედეგების პერსონალისთვის გაცნობა ხდება საერთო შეხვედრაზე, სადაც განიხილება განხორციელებული შეფასებების ზოგადი ანალიზი. შეფასების შედეგები ინდივიდუალურად ელექტრონულ ფოსტაზე ეგზავნება თითოეულ თანამშრომელს და არის ანონიმური. აკადემიურ, მოწვეულ თუ მასწავლებელთა პერსონალს შეუძლია მიღებული შედეგის დეტალური განხილვის და გასაჩივრების მოთხოვნა წერილობითი განცხადების საფუძველზე, შედეგების გაგებიდან 10 სამუშაო დღის განმავლობაში. მიღებული შედეგის აპელაციის მოთხოვნის შემთხვევაში ხდება შეფასების განხილვა შემფასებელ კომისიასთან ერთად, რის საფუძველზეც შესაძლოა თანამშრომლის მიღებული პირველადი შედეგი შეიცვალოს. შეფასების ინდივიდუალური ანგარიშები ფორმალიზებული სახით ინახება თანამშრომლის პირად საქმეში.

8. თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების პროცედურა

ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური შეფასების პროცედურის დასრულებისა და გამოვლენილი საჭიროების კვლევის შემდეგ, ახორციელებს პროფესიული განვითარების კონკრეტულ პროგრამებს ან/და აქტივობებზე მუშაობას. შეფასების შედეგების გაცნობისას იდენტიფიცირებული საჭიროებები იძლევა ინფორმაციას არა მხოლოდ იმის შესახებ, თუ რომელ

სფეროში/ებში საჭიროებს პერსონალი კომპეტენციის გაღრმავებას და/ან ახალი ცოდნის შეძენას, არამედ იმის შესახებაც, თუ კონკრეტულად რომელი მეთოდი/სტრატეგია შეიძლება იყოს ამისათვის ყველაზე ეფექტიანი.

უნივერსიტეტი იყენებს პროფესიული განვითარების შემდეგ მექანიზმებს:

- ადგილობრივ და საერთაშორისო სემინარებში, კონფერენციებსა და ტრენინგებში მონაწილეობა;
- სასწავლო მასალებით უზრუნველყოფა;
- ადგილობრივ სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობაში ჩართულობა;
- ადგილობრივ და საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებში ჩართვა;
- უნივერსიტეტის მიერ დაგეგმილ სასერთიფიკატო პროგრამებში ჩართვა;
- მენტორინგი;
- პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შემუშავება და ა.შ.

უნივერსიტეტში თანამშრომლის შრომის ეფექტიანობის და ხანგრძლივ პერსპექტივაში საკუთარი მოვალეობებისადმი ინტერესის შესანარჩუნებლად, ხდება თანამშრომლის მიღწევების აღიარება და სხვადასხვა ფულადი წახალისების მეთოდის გამოყენება:

- მადლობის გამოცხადება;
- ერთჯერადი ფულადი ჯილდო (პრემია);
- ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოება;
- ხელფასის მომატება;
- ემერიტუსის საპატიო წოდების მინიჭება (მხოლოდ უნივერსიტეტის პროფესორისათვის) ან/და ემერიტუსისათვის აკადემიური სტიპენდიის დანიშვნა და სხვა.

საბოლოო გადაწყვეტილებას თუ განვითარების რომელი მექანიზმი და წახალისების რომელი ფორმის გამოყენება მოხდება, კონკრეტული თანამშრომლის შემთხვევაში, იღებს უნივერსიტეტის რექტორი.