

შეფასების მულტი-კრიტერიუმების სისტემა

ინდიკატორი 1. სტუდენტის მიერ აკადემიური პერსონალის შეფასების კრიტერიუმები

- 1.1. სტუდენტის მიერ აკადემიური პერსონალის შეფასება ხდება კურსის დასრულებისთანავე;
- 1.2. შეფასება ანონიმურია;
- 1.3. შეფასება ხდება კითხვარის საფუძველზე (ელექტრონული ფორმით);
- 1.4. კითხვარი შედგება დახურული და ღია კითხვებისაგან;
- 1.5. ღია კითხვებს ქულა არ ეწერება და განიხილება აკადემიური პერსონალის ინდივიდუალური შეხვედრის დროს.

საქმიანობის სოციალურ-ეთიკური
ასპექტები სწავლების პერიოდში
პროფესორი:

1. გამოხატავდა სტუდენტების მიმართ პატივისცემას, იცავდა სამართლიანობას;
2. იყო პუნქტუალური და ყურადღებიანი;
3. ახერხებდა სტუდენტის დაინტერესებას და სალექციო პროცესში ჩართვის მოტივირება (კითხვების დასმა, დისკუსია, ბრენსტორმინგი და სხვა);
4. სწავლების პროცესი იყო დაგეგმილი და წარმართული სილაბუსის გრაფიკით;
5. ახდენდა სტუდენტთა მოტივირებას თბილისი სასწავლო უნივერსიტეტის იმიჯის რეკლამირებისათვის;

სწავლა-სწავლების ასპექტები სწავლების პერიოდში პროფესორი:

6. ახდენდა სფეროს/დისციპლინის თანამედროვე ცოდნის დემონსტრირებას, იშველიებდა რა ახალ ფაქტებს, მოვლენებს, წყაროებს, ავტორებს, ღონისძიებებს, ტრენდებს, სხვათა საუკეთესო გამოცდილებებს;
7. იყენებდა და ახორციელებდა შეფასების იმ მეთოდებსა და ხერხებს, რაც განსაზღვრული აქვს სილაბუსით;
8. იყენებდა სწავლების მრავალფეროვან მეთოდებს, თანამედროვე ტექნოლოგიებს, დამხმარე მასალას გამომდინარე კურსის მიზნებიდან;
9. იყენებდა კურსის მიზნების შესაბამის მრავალფეროვან და ადეკვატურ შეფასების ხერხებს და მეთოდებს;

10. ანალიზებდა და კომენტარებს უკეთებდა ტექსტს, შეფასებას და სხვა აქტივობებს ხარვეზების გამოსწორების, შედეგების გაუმჯობესების მიზნით, რაიმე ეჭვის ან/და უკმაყოფილების არსებობის შემთხვევაში.

სტუდენტის მიერ პროფესორის შეფასების ახალი სისტემა:

სტუდენტის მიერ პროფესორის
შეფასება

A-სტუდენტი

C-კრიტერიუმი

Q-ქულა

სტუდენტთა მიერ პროფესორთა შეფასების შედეგები

Pr-პროფესორი

C-კრიტერიუმი

Q-ქულა

N7

პროფესორი	კრიტერიუმები და ქულები										სულ მაქსიმალური ქულა

ინდიკატორი 2. აკადემიური პერსონალი წლიური თვითანგარიში

აკადემიური პერსონალის წლიურ თვითანგარიშში ასახული უნდა იყოს შემდეგი ინფორმაცია:

1. ძირითადი ფუნქციები;
2. წინა სამოქმედო გეგმის შესრულება;

3. წლის განმავლობაში მომხდარი მნიშვნელოვანი ცვლილებები აკადემიური პერსონალის ფუნქციებსა და უფლებამოსალობებში;
4. სწავლა- სწავლების მიმართულებით არსებული ძირითადი მიღწევების აღწერა;
5. სამეცნიერო საქმიანობის მიმართულებით არსებული ძირითადი მიღწევების აღწერა;
6. ადმინისტრაციულ-საზოგადოებრივი საქმიანობის მიმართულებით არსებული ძირითადი მიღწევების აღწერა;
7. გარემოებები, რომლებმაც ხელი შეუშალა პროფესორს/მასწავლებელს პროფესიული მიზნების წარმატებით განხორციელებაში;
8. მიღებული და გაზიარებული რეკომენდაციები;
9. აკადემიური პერსონალის წევრის მიერ წლის განმავლობაში გამოყენებული პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების მიმოხილვა და მათი გავლენა;
10. მომავალი მომავალი დარგობრივი განვითარების საჭიროებები.

კომისია განიხილავს თვითანგარიშში მოყვანილ ინფორმაციას, მის მართებულობას, წარმოდგენილ მტკიცებულებებს (არსებობის შემთხვევაში) და მიერ შემდეგი კრიტერიუმების საფუძველზე: წლიური თვითანგარიშის ფორმა:

თვითანგარიშის ასპექტები აღწერა

1. ძირითადი ფუნქციები
2. წინა სამოქმედო გეგმის შესრულება (აღწერის ფორმა თავისუფალია)
3. ცვლილებები წლის განმავლობაში ფუნქციებთან დაკავშირებით
4. სწავლების მიმართულებით არსებული ძირითადი (აღწერის ფორმა თავისუფალია) მიღწევები
5. სამეცნიერო საქმიანობის მიმართულებით (დოკუმენტის „სამეცნიერო საქმიანობის არსებული ძირითადი მიღწევები ორგანიზება და შეფასება“ დანართ 2-ში მოცემულ პუნქტების შესაბამისად)
6. ადმინისტრაციულ-საზოგადოებრივი საქმიანობის (აღწერის ფორმა თავისუფალია) მიმართულებით არსებული ძირითადი მიღწევები

7.	გარემოებები, რომლებმაც ხელი შეუშალა (აღწერის ფორმა თავისუფალია) აკადემიური პერსონალის წევრს პროფესიული მიზნების წარმატებით განხორციელებაში	
8.	წლის განმავლობაში გამოყენებული პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების მიმოხილვა და მათი გავლენა;	
9.	ხელმძღვანელებისაგან მიღებული და არსებობის შემთხვევაში გაზიარებული რეკომენდაციები;	
10.	მომავალი განვითარების (აღწერის ფორმა თავისუფალია) საჭიროებები	
	კომისიის დასკვნა და რეიტინგული ქულა შეფასება:	
	o ძალიან კარგი (91-100 ქულა) o კარგი (81-90 ქულა) o	
	დამაკმაყოფილებელი (71-80 ქულა) o უარყოფითი 1 (61-70 ქულა)	
	ექვემდებარება გაუმჯობესებას და არ დააზიანებს სტუდენტის ინტერესებს	
	o უარყოფითი 2 (51-60 ქულა) არ რეკომენდაციები	
	ექვემდებარება გამოსწორებას დამაკმაყოფილებელი და	

უარყოფითი 1 დასკვნის შემთხვევაში ამზადებს რეკომენდაციებს და აძლევს პროფესორს/მასწავლებელს ხარვეზების აღმოფხვრის ვადას

ინდიკატორი 3. აკადემიური პერსონალის შეფასება ფაკულტეტის ხელმძღვანელის, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის და კოლეგების (კომისიის) მიერ

მულტი - კრიტერიუმების სისტემა

სწავლა-სწავლება

1. კურსის სილაბუსი (პროფესორის): კურსის სილაბუსი წარმოაჩენს პროფესორის, როგორც საგნის/სფეროს ექპერტის სახეს, შესრულებულია კეთილსინდისიერად, დაცულია სასწავლო უნივერსიტეტის მოთხოვნები სილაბუსის შინაარსისადმი, გაფორმებულია აკადემიურად და წარმოადგენს „ცოცხალ“, სტუდენტისთვის გასაგებ, რეალურად საავტორო დოკუმენტს;
2. კურსის სილაბუსი : კურსის სილაბუსი წარმოაჩენს აკადემიური პერსონალის მიერ, როგორც პროფესიონალის სახეს, შესრულებულია კეთილსინდისიერად, დაცულია სასწავლო უნივერსიტეტის მოთხოვნები სილაბუსის შინაარსისადმი, გაფორმებულია აკადემიურად და წარმოადგენს „ცოცხალ“, სტუდენტისთვის გასაგებ დოკუმენტს;
3. პროფესორი/მასწავლებელი იცავს კურსის სილაბუსის ძირითად განაცხადებს (გეგმა, მასალა, თემების თანმიმდევრობა, დავალებების გრაფიკი), რაც დასტურდება მასთან და სტუდენტებთან გასაუბრებით;
4. მონაწილეს/მონაწილეობდა პროგრამის შედგენის, მისი ხარისხის განვითარებისა და გაუმჯობესების პროცესში;
5. აკადემიური პერსონალის მიერ მომზადებული მასალა (ქეისი, ტესტი, ამოცანა, ჰანდაუტი, პრეზენტაცია, ცხრილი, თვალსაჩინო მასალა, საკითხავი მასალა და სხვა) კურსის მიზნების ადეკვატური და გამართულია;
6. ლექცია/პრაქტიკული მეცადინეობა ტარდება თანამედროვე მეთოდების, ან/და თანამედროვე და კლასიკური მეთოდების კომბინაციის გამოყენებით, სტუდენტზეა ორიენტირებული და აღწევს კონკრეტული ლექციის/პრაქტიკული მეცადინეობის მიზნებს, რომელთაც განაცხადებს ლექციის დაწყებისთანავე;
7. აკადემიური პერსონალი ამყარებს კარგ კონტაქტს აუდიტორიასთან, საუბრობს ნათლად, გასაგებად, დახვეწილი ენით; მისი ენერჯია და ენთუზიაზმი გადამდებია და იოლად ახერხებს სტუდენტთა მოტივირებას და ჩართვას სალექციო პროცესში; ამხნევეს მათ დასვან კითხვები, ჩაერთონ დისკუსიაში, ამასთან გამოხატავს პატივისცემას ნებისმიერი, თუნდაც საკამათო ან დაუხვეწავი, მოსაზრებისადმი;
8. აკადემიური პერსონალის საქმიანობის პროცესი რეალურად ემსახურება სტუდენტის ინტელექტუალურ და შემეცნებით განვითარებას, კომუნიკაციის

უნარების გამომუშავებას და მათი თვითრეალიზაციის ხელშეწყობას, მათ შორის კვლევის უნარების განვითარებას;

9. პროფესორი იყენებს შეფასების მრავალფეროვან მეთოდებს, აცნობს მათ სტუდენტებს; უპირატესობას ანიჭებს განმავითარებელ შეფასებას და იცავს სამართლიანი, ღია, გამჭვირვალე, სისტემატური შეფასების თსაუ-სსასწავლო პროცესის რეგულირების წესს;
10. ახორციელებს ხარისხიან უკუკავშირს: კურსთან დაკავშირებით (კურსის განმავლობაში ან მისი დასრულების დროისთვის მის მიერ შედგენილი მოკლე კითხვარის საფუძველზე), აანალიზებს ტესტის, სხვადასხვა სახის დავალების, პრეზენტაციის შედეგებს და სხვა. აუდიტორიაში განიხილავს შესრულებული დავალებების მხოლოდ ტიპურ ხარვეზებს, სტუდენტთან იდენტიფიცირების გარეშე, იძლევა მათი დაძლევის რეკომენდაციებს; შეუძლია აღნიშნულის დადასტურება (მაგალითად მოკლე კომენტარები ან რეცენზია ნაშრომზე, ელექტრონული საქმიანობის წარმართვა და გამოყენება, ელექტრონული მიმოწერა სტუდენტთან და სხვა);
11. მომზადებულ აქვს და ატარებს (ან აპირებს შემდგომში) მოკლევადიან კურსებს/კონსულტაციებს „სწავლა მთელი ცხოვრების განმავლობაში“ ეგიდით, სხვადასხვა დაინტერესებული მხარეებისთვის და საზოგადოების განვითარებაში წვლილის შეტანის მიზნით;
12. სოციალურ-ეთიკური ასპექტები
13. კოლეგიალური და პუნქტუალურია, გამოხატავს მზაობას ჩაერთოს საუნივერსიტეტო საქმიანობის სხვადასხვა ასპექტებში, მათ შორის დამატებითი დროს ხარჯზე; აქტიურად მონაწილეობს საუნივერსიტეტო საქმიანობის სხვადასხვა სფეროს შეფასების პროცესებში.
ყოველმხრივ ხელს უწყობს უმცროსი კოლეგების პროფესიულ ზრდას;

ახალი შეფასების კრიტერიუმები

შეფასების პროცედურა და
შედეგები ფასდება ქულით

K- კომისიის წევრი

C-კრიტერიუმი

Q-ქულა

კომისიის წევრი	შეფასების კრიტერიუმი და ქულები												სულ მაქს. ქულა
	პროფესორი/მასწავლებელი----- ---												
ჯამური ქულა													✓

აკადემიური პერსონალის საქმიანობის საბოლოო შეფასების ფორმა
3 ინდიკატორის მიხედვით

პროფესორი	ინდიკატორი 1	ინდიკატორი 2	ინდიკატორი 3	ჯამური ქულა
	მაქსიმალური ქულა	მაქსიმალური ქულა	მაქსიმალური ქულა	

Pr 1				
Pr 2				
Pr 3				
....				
კომისიის წევრთა ელმოწერა 1. -- 2. -- 3. --				

ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საქმიანობის შეფასება

ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საქმიანობის შეფასებისთვის

გამოიყენება შემდეგი კრიტერიუმები:

განხორციელებული საქმიანობის ხარისხი: დადგენილი მოთხოვნები და უნარ-ჩვევები:

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. არადამაკმაყოფილებელი; | 6. კვალიფიკაცია; |
| 2. დამაკმაყოფილებელი; | 7. კომპეტენტურობა; |
| 3. სათანადო; | 8. გამოცდილება; |
| 4. კარგი; | 9. კომუნიკაბელურობა; |
| 5. გამორჩეული და სანიმუშო. | 10. სუბორდინაცია; |
| | 11. პუნქტუალობა; |
| | 12. მიმღებლობა შენიშვნებისა და რეკომენდაციებისადმი; |

შეფასების პროცედურა და
 შედეგები ფასდება 1 დან 5 ქულით
 (5 მაქსიმალური ქულაა)

შეფასება ხორციელდება კომისიის მიერ, რომელშიც აუცილებლად
 მონაწილეობს უშუალო ხელმძღვანელი.

კომისიის წევრი	შეფასების კრიტერიუმი და ქულები პერსონალი-----	სულ მაქს. ქულა
----------------	--	----------------

	---- თანამდებობა----- ----												
ჯამური													
ო													
ქულა													
კომისიის წევრთა ელმოწერა													
1. --													
2. --													
3. --													

პერსონალის არადამაკმაყოფილებელი საქმიანობის მართვა

აკადემიური პერსონალის შემთხვევაში:

- არადამაკმაყოფილებელი საქმიანობის მართვა გულისხმობს სუსტი მხარეების გამოვლენასა და აღმოფხვრას პროფესორ-მასწავლებლის საქმიანობის პროცესში. თუ ცუდად შესრულებული სამუშაოს მართვისა და გამოსწორების მიზნით სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ მიღებული ზომები შედეგს არ გამოიღებს, შესაძლებელია დღის წესრიგში დადგეს აკადემიური პერსონალის სამსახურიდან დათხოვნის საკითხი;
- შეფასების კომისიას მიერ აკადემიური პერსონალის საქმიანობის არადამაკმაყოფილებელი შეფასების შემთხვევაში ფაკულტეტის ხელმძღვანელობამ და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა შესაბამისი აკადემიური პერსონალის მონაწილეობით უნდა შეიმუშაოს ამ უკანასკნელის საქმიანობის გაუმჯობესების გეგმა. ეს გეგმა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში განსხვავებული იქნება, თუმცა მასში უნდა აისახოს შემდეგი ძირითადი საკითხები:
 - აკადემიური პერსონალის საქმიანობის ძლიერი და სუსტი მხარეები;

- გამოვლენილი სუსტი მხარეების გამოსწორების გზები და ამისათვის აუცილებელი რესურსები;
 - კრიტერიუმები, რომელთა საფუძველზეც შეფასდება პროფესორ-მასწავლებლის მიერ თავისი საქმიანობის გაუმჯობესება.
- აკადემიური პერსონალის წევრი და ფაკულტეტის ხელმძღვანელი ან უშუალო ხელმძღვანელი წლის განმავლობაში რამდენჯერმე შეხვდნენ ერთმანეთს და განიხილონ აკადემიური პერსონალის საქმიანობა შემუშავებული გეგმის მიხედვით. ანგარიში აკადემიური პერსონალის წევრის საქმიანობის შესახებ უნდა მომზადდეს და გამოყენებულ იქნეს წლიური შეფასების დროს.
 - იმ შემთხვევაში, თუ აკადემიური პერსონალი ვერ შეძლებს თავისი საქმიანობის სუსტი მხარეების გამოსწორებას წინასწარ განსაზღვრულ ვადაში, ფაკულტეტის ხელმძღვანელობა თავდაპირველად ზეპირ, ხოლო შემდეგ წერილობით გაფრთხილებას მისცემს მას. თუ გაფრთხილებები სასურველ შედეგს არ გამოიღებს, სასწავლო უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობას შეუძლია დასვას პროფესორ-მასწავლებლის სამსახურიდან დათხოვნის საკითხი.
 - აკადემიური პერსონალის სამსახურიდან დათხოვნის საკითხის განსახილველად ფაკულტეტის ხელმძღვანელობამ, სასურველია, შექმნას სპეციალური კომისია, რომლის შემადგენლობაში შევლენ როგორც ადმინისტრაციის, ისე აკადემიური პერსონალის წევრები. ფაკულტეტის ხელმძღვანელობამ ან აკადემიური პერსონალთან უშუალო ხელმძღვანელმა აღნიშნული კომისიას წინაშე უნდა წარმოადგინოს პროფესორ-მასწავლებლის საქმიანობასთან დაკავშირებული პრეტენზიები და განმარტოს მისი სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველები.
 - აკადემიური პერსონალის უფლება აქვს, გამოთქვას საკუთარი მოსაზრება მისი საქმიანობის შეფასების სამართლიანობასა და ობიექტურობაზე, აგრეთვე დაასახელოს ის დაბრკოლებები, რომლებმაც ხელი შეუშალეს დაკისრებული მოვალეობების სათანადოდ შესრულებაში. გადაწყვეტილება აკადემიური პერსონალის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ უნდა შეიცავდეს:
 - აკადემიური პერსონალის საქმიანობასთან დაკავშირებულ პრეტენზიებს;
 - სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ მიღებულ ზომებს აკადემიური პერსონალის საქმიანობის გამოსწორების მიზნით;
 - აკადემიური პერსონალის უფლების განმარტებას, გაასაჩივროს მიღებული გადაწყვეტილება.

ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შემთხვევაში

- ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის არადადამაკმაყოფილებელი საქმიანობის მართვა გულისხმობს სუსტი მხარეების გამოვლენასა და აღმოფხვრას მათი საქმიანობის პროცესში;
- თუ ცუდად შესრულებული სამუშაოს მართვისა და გამოსწორების მიზნით უნივერსიტეტის მიერ მიღებული ზომები შედეგს არ გამოიღებს, შესაძლებელია დღის წესრიგში დადგეს პირის სამსახურიდან დათხოვნის საკითხი, მოქმედი კანონმდებლობის დაცვით.

პერსონალის მოტივაციის სისტემა

თბილისის დავით აღმაშენებლის სასწავლო უნივერსიტეტი მიიჩნევს, რომ მოტივაციის სისტემა არის ადამიანური რესურსების მართვის მთავარი ინსტრუმენტი. ის ხელს უწყობს ორგანიზაციაში პროდუქტიული, მაღალხარისხიანი კადრების მოზიდვას და შენარჩუნებას. სისტემა უნდა ეფუძნებოდეს სამართლიანობასა და თანასწორობის პრინციპებს. მოტივაცია პირდაპირაა ასოცირებული საქმიანობის შესრულების ხარისხთან.

სასწავლო უნივერსიტეტი პერსონალის მოტივაციის სისტემის დანერგვის მიზანია შექმნას დადებითი განწყობა ნაყოფიერი შრომისადმი, სასწავლო უნივერსიტეტის მოთხოვნებისა და მიზნების გათვალისწინებით. ის ხელს უწყობს თითოეული თანამშრომლის ქცევის ხელსაყრელი ტიპის ჩამოყალიბებას და შემდგომ, მის შენარჩუნებას, რათა პერსონალმა თავისი სამუშაოსათვის პასუხისმგებლობა მთლიანად აიღოს საკუთარ თავზე და მუდმივად იყოს ჩართული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. დასაქმებულის სამუშაოთი კმაყოფილება პირდაპირ კავშირშია მოტივაციასთან, რომელსაც განაპირობებს 4 ძირითადი ფაქტორი:

- ხელფასი;
- კოლეგები;
- მენეჯერები/ხელმძღვანელები;
- სამუშაო დატვირთვა და სასწავლო უნივერსიტეტში დამკვიდრების შესაძლებლობა.

ამასთანავე, აუცილებელია, პერსონალის მხრიდან, სამუშაოში ჩართულობა და ორგანიზაციული პასუხისმგებლობის არსებობა.

ძირითადი მოტივაციური ფაქტორებია:

- პერსპექტივის არსებობა;

- შრომის ანაზღაურების და სტიმულირების სისტემის სამართლიანობა ;
- შესრულებული სამუშაოს მნიშვნელობის რწმენა;
- კოლექტივის წევრთა ჩართვა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში;
- სამუშაო დროის ელასტიურობა
- ემოციური დაძაბულობის მოხსნა.

ხელფასი- ზოგადად, მისი გაზრდა არის ძლიერი, მაგრამ მოკლევადიანი მოტივატორი; პრემიებიც, მოკლე დროით ზრდის მოტივაციას და სამუშაოთი კმაყოფილებას და ვერ უზრუნველყოფს ხარისხს. ასევეა, შესრულებასთან დაკავშირებული ანაზღაურებაც, აქვს გარკვეული მოტივაციური ღირებულება, მაგრამ არა მდგრადი და გრძელვადიანი. ყველაზე მაღალი მოტივაციური ღირებულება გააჩნია სპეციალური ნიხრების შემოღებას. მიუხედავად იმისა, რომ ხელფასი ხასიათდება მოტივაციის შედარებით მოკლევადიან ინდიკატორად, მას მაინც უმთავრესი მნიშვნელობა ენიჭება, რადგან მისი მონაწილეობითა და კანონზომიერი გადანაწილებით იქმნება შრომითი რესურსების რაოდენობრივი და თვისობრივი დიფერენციაცია - გრადაციის ბადე, რომელიც ავსებს საკადრო სტრუქტურის როგორც ვერტიკალურ, აგრეთვე ჰორიზონტალურ სივრცეებს.

კადრების იერარქიული განაწილება გულისხმობს მათ საფეხურებრივ განლაგებას პირამიდის ფუძიდან მწვერვალისაკენ, თანამდებობრივი არქიტექტონიკის გათვალისწინებით, დაბალი პასუხისმგებლობიდან უმაღლეს პასუხისმგებლობამდე.

ვერტიკალური იერარქიული საფეხურებია: დაბალი, საშუალო, მაღალი დონე (შესაბამისი ქვედონეებით - საჭიროების შემთხვევაში). თითოეული იერარქიული დონე მოითხოვს ღრმად დიფერენცირებულ ფუნქციურ გამიჯვნას და მკაფიოდ ჩამოყალიბებულ პასუხისმგებლობებს.

კადრების ხარისხობრივი განაწილება გულისხმობს ერთ იერარქიულ დონეზე კადრების ხარისხობრივი მონაცემების ჰორიზონტალურ დიფერენცირებას, დაბალი მაჩვენებლიდან უმაღლესამდე. ჰორიზონტალური იერარქიული საფეხურები გთუნში ძირითადად არის ხარისხი:

- არადაამაკმაყოფილებელი/მიუღებელი;
- შეუმჩნეველი/საშუალო/დაამაკმაყოფილებელი;
- სათანადო/კომპეტენტური/კარგი;
- განსაკუთრებული/გამორჩეული/სამაგალითო/სანიმუშო/ საუკეთესო და ა.შ...

თითოეული ხარისხი მოითხოვს პერსონალის საქმიანობის და ამ საქმიანობის შედეგების ღრმა შესწავლას და მისი უნარ-ჩვევების შედარებას დადგენილ

მოთხოვნებთან, კვალიფიკაციის, გამოცდილების დონის შეფასებას და ისეთი სამუშაო თვისებების გამომჟღავნებას, როგორცაა: კომუნიკაბელურობა, სუბორდინაცია, ქვემდგომის უნარის შეფასება-წარმოჩინება ზემდგომის წინაშე და სხვა. ხარისხობრივი საფეხურების დინამიკის კოორდინაცია დარეგულირებადია კვალიფიკაციის ამაღლების უწყვეტი ციკლის შექმნით.

სასწავლო უნივერსიტეტი განიხილავს ბონუსის სისტემის შემოღებას, რაც პირობითი სახელწოდებაა და ნიშნავს პერსონალის ინდივიდუალურ არაავტომატიზირებული შეფასების სახეს, რომელსაც ერთპიროვნულად ახორციელებს რექტორი, თავისი სუბიექტური/ობიექტური შეხედულებების შესაბამისად.