

OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖN URAPOLKU -JÄRJESTELMÄ (TENURE TRACK) TURUN YLIOPISTOSSA

Turun yliopistossa on käytössä opetus- ja tutkimushenkilöstön urapolku -järjestelmä (tenure track). Urapolku -järjestelmän tavoitteena on lisätä akateemisen uran ennustettavuutta, kilpailukykyä ja houkuttelevuutta sekä edistää yliopiston kansainvälistymistä. Uralle pyritään löytämään lahjakkaimmat, sopivimmat ja motivoituneimmat henkilöt yhä kiristyvässä kotimaisessa ja kansainvälisessä kilpailutilanteessa.

Urapolkujärjestelmässä henkilö palkataan pääsääntöisesti aluksi apulaisprofessorin määräaikaiseen työsuhteeseen, jonka kuluessa hänen työskentelyään seurataan ja arvioidaan työsopimuksen tekemisen yhteydessä määritellyin kriteerein. Menestyminen arvioinnissa johtaa uuteen määräaikaiseen apulaisprofessorin työsuhteeseen, ja päämääränä on vakinaistuminen professorin tehtävään.

VALINTAMENETTELY

Tenure track – tehtävien tulee tukea yliopiston strategiaa ja sen painopistealueita. Rehtori päättää, mitkä esitetyt tehtävät voidaan täyttää urapolkujärjestelmän kautta. Tehtävänimikkeenä käytetään apulaisprofessoria. Nimikettä ei käytetä missään muissa tilanteissa kuin tenure track -järjestelmässä.

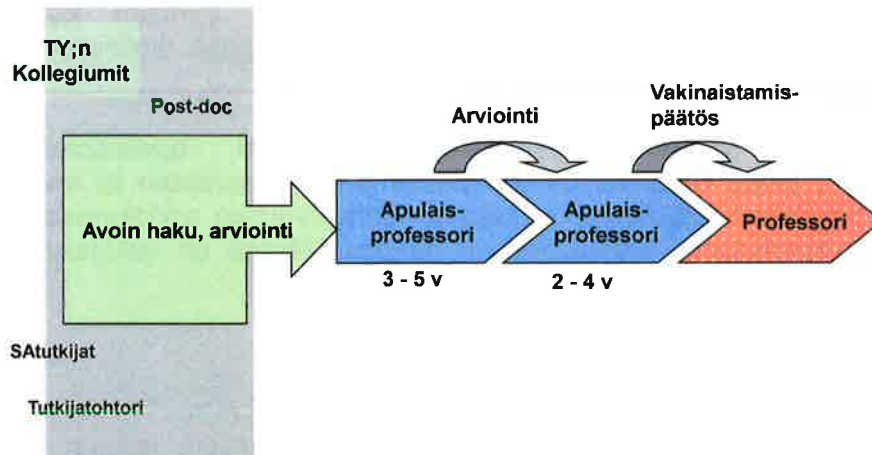
Apulaisprofessorin tehtävään otettavalta edellytetään soveltuvaa tohtorin tutkintoa, kykyä itsenäiseen tieteelliseen työhön ja kokemusta tieteellisen tutkimuksen johtamisesta. Lisäksi edellytetään kokemusta edustamansa tutkimusalan kansainvälisestä yhteistyöstä sekä kykyä antaa laadukasta tutkimukseen perustuvaa opetusta ja ohjata opinnäytteitä.

Tehtävät on suunnattu pääsääntöisesti jo post doc –vaiheen ohittaneille tutkijoille. Ensimmäiselle kaudelle valittaessa tarkastellaan erityisesti akateemista potentiaalia sekä kykyä ja motivoitumista tieteelliselle uralle. Toiselle kaudelle valittaessa apulaisprofessorilla pitäisi jo olla merkittäviä tieteellisiä ansioita sekä selvää potentiaalia professorin tehtävään.

Paikat ilmoitetaan haettavaksi sekä kotimaassa että kansainvälisesti. Tarkoitus on, että rekrytointia tekevä yksikkö on aktiivinen ja levittää tietoa asiasta omia kansainvälisiä verkostojaan hyödyntäen.

Urapolku muodostuu kahdesta apulaisprofessorin (I ja II vaihe) määräaikaisesta työsuhteesta ja niiden jälkeen tapahtuvasta mahdollisesta vakinaistamisesta pysyvään professorin tehtävään. Urapolulle rekrytoitaessa henkilö voidaan rekrytoida myös suoraan apulaisprofessorin II vaiheen tehtävään.

Tenure track Turun yliopistossa



Tenure track -tehtävät täytetään avoimella haulla. Tehtävään rekrytoitaessa käytetään professorin tehtävän mukaista täyttömenettelyä. Mikäli avoimesta hausta halutaan luopua, se on erikseen perusteltava ja tehtävän täytössä noudatetaan tällöin soveltuvin osin professorin tehtävän kutsumenettelyä. Kutsumenettelyn käyttäminen vaatii alina erillisen luvan saamisen rehtorilta.

Dekaani asettaa valintaprosessia varten valmisteluryhmän, johon kutsutaan 3-5 professoria tai muuta opetus- tai tutkimushenkilöstöön kuuluvaa. Ryhmään voidaan harkinnan mukaan kutsua myös muita jäseniä. Mikäli kyseessä on kutsumenettely, voidaan valmisteluryhmä asettaa tarvittaessa.

Valmisteluryhmä suorittaa ensin hakemuksissa ja niiden liitteissä esitettyihin tietoihin perustuvan esivalinnan hakijoista. Valmisteluryhmä hankkii tämän jälkeen esivalinnan kautta valikoituneiden kärkihakijoiden osalta tieteellisistä ansioista asiantuntijalausunnot ja hoitaa muut valintaprosessiin liittyvät käytännön toimenpiteet, esimerkiksi kärkihakijoiden haastattelut.

Lopullisen valintapäätöksen tehtävään tekee rehtori, tiedekunnan johtokunnan esityksestä.

TYÖNKUVA

Professorin tulee harjoittaa ja ohjata tieteellistä tutkimustyötä, antaa siihen perustuvaa opetusta ja seurata tieteen kehitystä sekä osallistua alallaan yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen ja kansainväliseen yhteistyöhön (Yliopistolaki, 33 §).

Tenure track –tehtävässä toimivien henkilöiden työkuva ja tehtävän tavoitteet sovitaan yksilöllisesti vuosittaisissa kehityskeskusteluissa noudattaen kuitenkin yliopiston linjauksia. Apulaisprofessorille nimetään mentori, jonka kanssa käydään kehityskeskustelut ja sovitaan tavoitteet urapolulla etenemiseksi. Esimies voi toimia mentorina, mutta mentorina voi toimia myös joku muu seniorikollega. Tenure track -urapolulla yliopisto tarjoaa rekrytoitavalle henkilölle polun, jota pitkin on mahdollista edetä säännöllisten arviointien kautta kyseisen tieteenalan professorin tehtävään.

Työskentelyä seurataan ja arvioidaan säännöllisesti, joten harkinnanvaraisen työstä vapautuksen myöntäminen apulaisprofessorin tehtävässä olevalle on mahdollista vain erittäin painavasta syystä.

Tenure track-tehtävässä toimivan apulaisprofessorin kokonaistyöajasta kaksi kolmasosaa on tutkimustyötä. Yliopiston Tenure track -järjestelmässä kaikki apulaisprofessorit sekä opettavat että tutkivat. Turun yliopiston opetus perustuu vahvasti tutkimukseen ja apulaisprofessorin edellytetään osallistuvan sekä opetuksen suunnitteluun että oman tutkimusalan opetukseen. Tehtävä sisältää noin 20-30 % opetusta mukaan lukien tieteellisen jatkokoulutuksen ja opinnäytteiden ohjauksen. Kolmantena osa-alueena tehtävä käsittää muuta toimintaa tiedeyhteisössä. Yllä olevista osuuksista voidaan poiketa mikäli urapolulla eteneminen edellyttää toisenlaista painotusta tehtävien sisältöön.

ARVIOINTIMENETTELY

Tenure track tehtävissä työskentelevät henkilöt osallistuvat arviointeihin, jotka koskevat urapolulla etenemistä (päätös palkkaamisesta toiselle apulaisprofessorikaudelle, vakinaistamisarviointi). Tenure track-tehtävään valitun apulaisprofessorin ensimmäinen arviointi tehdään hyvissä ajoin, noin vuosi ennen ensimmäisen 3-5 vuoden määräaikaisen työsuhteen päättymistä. Mikäli suoriutumisen arvioinnin kriteerit täyttyvät, valitaan henkilö toiselle 2-4 vuoden apulaisprofessorikaudelle. Vuosi ennen toisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä suoritetaan professoriksi vakinaistamista edellyttävä kattavampi arviointi, jossa käytetään apuna yliopiston ulkopuolisia arvioitsijoita.

Apulaisprofessorin tehtävään rekrytoitaessa ja arvioinneissa kiinnitetään huomiota ensisijaisesti hakijan tai apulaisprofessorin tehtävässä toimivan tieteelliseen potentiaaliin ja laatuun. Arviointi tehdään kokonaisarviointina. Yliopiston tiedekunnissa voi olla yliopiston ohjeistusta tarkentavat ja täydentävät alakohtaiset kriteerit.

Arviointiperusteet

Tenure track -urapolkujärjestelmässä käytettävät arviointiperusteet perustuvat ennakoitavuuden, avoimuuden ja kansainvälisen vertailukelpoisuuden periaatteisiin. Suoriutumista arvioidaan kolmella osa-alueella:

1. tutkimusansiot,
2. opetusansiot ja
3. akateeminen johtaminen ja yhteiskunnallinen vuorovaikutus.

Professorin vakinaistaminen edellyttää korkeatasoista osaamista tutkimuksessa, opetuksessa ja muilla arvioitavilla osa-alueilla. Arviointi suoritetaan ottaen huomioon kaikki kolme osa-aluetta. Lisäksi yliopiston strategia ja arvot otetaan huomioon kaikissa urapolun arvioinneissa. Päätökset urapolulla etenemisestä tehdään suoriutumisen arvioinnin perusteella.



Tenure track –urapolkujärjestelmään rekrytoitavia hakijoita ja urapolulla etenevää henkilöstöä arvioidaan mm. seuraavilla osa-alueilla annettujen näyttöjen perusteella:

Tieteellinen tutkimus

- tutkimussuunnitelma; nykytila, visio ja tavoitteet
- tieteellinen tuotanto ja tutkimuksen tieteellinen vaikuttavuus
 - julkaisut kansainvälisillä referoituilla foorumeilla
 - tieteelliset viittaukset
 - muut tutkimusjulkaisut (kirjat, kirjan luvut)
 - meneillään oleva tutkimustyö
 - plenaariesitelmät ja muut korkean impaktin esitelmät kuten kutsutut esitelmät, keynote-esitelmät jne.
 - tieteelliset artikkelit/työkalut (ohjelmistot jne).
- tieteellinen yhteistyö ja tutkimusrahoitus
 - yhteistyön konkreettiset tulokset: yhteiset artikkelit, yhteinen rahoitus jne.
- muut ansiot

Opetus

- opetuskokemus
 - opetuksen kehittämiseen liittyvät tehtävät ja vastuut
- väitöskirjojen ohjaus opetus- ja oppimismateriaali opetusmenetelmät
 - käyttö ja kehittäminen
- pedagoginen koulutus
 - pedagogiset opinnot ja/tai annetut opetusnäytteet
 - selvitys jatkuvasta ammatillisesta itsensä kehittämisestä
- kunnianosoitukset ja arviot pedagogisesta osaamisesta
- opiskelijoilta ja opettajilta saatu palaute
- opiskelijoiden oppimistulokset apurahat ja muut huomionosoitukset
- opetusverkostot ja opetusyhteistyö eri tasoilla (yliopiston sisällä, kansallisesti, kansainvälisesti)

Akateeminen johtaminen ja yhteiskunnallinen vuorovaikutus

- toiminta tutkimusyhteisössä
 - konferenssien organisointi
 - julkaisujen toimittaminen
 - tärkeät arviointitehtävät
 - jäsenyys akateemisissa yhteisöissä
- akateeminen johtajuus
 - tutkimusryhmän johtaminen
 - esimiestyö / valmiudet esimiestehtäviin
 - johtamiskoulutus ja johtajuus
 - toiminta työyhteisössä



- yhteiskunnallinen vuorovaikutus ja sidosryhmäyhteistyö
 - yhteiskunnallinen näkyvyys (mm. asiantuntijatehtävät, kirjaprojektit, medianäkyvyys)
 - patentit ja muut kaupalliset oikeudet, tärkeät uudet menetelmät jne.
 - muu yhteistyö

Rehtori


Kalervo Väänänen

Henkilöstöjohtaja


Sanna-Mari Tammilaakso