

Aalto-yliopiston Kielikeskuksen urajärjestelmä

Elokuu 2025

Aalto-yliopisto

Virallinen toimintaohje, versio 1.0., 11.8.2025

SISÄLLYSLUETTELO

ASIAKIRJAN EHDOT	3
1 URA AALTO-YLIOPISTON KIELIKESKUKSESSA	4
1.1 Kielikeskuksen urajärjestelmän mukaiset tehtävät	4
1.2 Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja inklusiivisuus	5
1.3 Aalto-yliopiston eettiset periaatteet	6
2 KIELIKESKUKSEN URAJÄRJESTELMÄN KESKEISET TOIMIJAT JA PÄÄTÖKSENTEKIJÄT	7
3 KIELIKESKUKSEN URAJÄRJESTELMÄN REKRYTOINTI- JA ETENEMISPROSESSIT	9
3.1 Rekrytointi Kielikeskuksen urajärjestelmään	9
3.2 Eteneminen Kielikeskuksen urajärjestelmässä	10
3.2.1 Arvioinnista vetäytyminen	11
LIITE 1. KÄYTÄNNÖN OHJEET ARVIOINTIIN	12
Arvioinnin periaatteet.....	12
Arvioinnissa käytettävät kriteerit	12
Yliopisto-opettaja	12
Lehtori/yliopistonlehtori	12
Vanhempi yliopistonlehtori.....	12
Johtava yliopistonlehtori.....	13
Rekrytointi- ja etenemisprosesseissa tarvittava materiaali	14
LIITE 2. MUUT TÄRKEÄT TOIMINTAOHJEET	15

ASIAKIRJAN EHDOT

Tässä asiakirjassa kuvataan Aalto-yliopiston Kielikeskuksessa sovellettava urajärjestelmä sekä siihen liittyvät toimijat ja prosessit. Nämä toimintaohjeet koskevat siis ainoastaan Aalto-yliopiston kielikeskuksessa työskenteleviä opettajia ja lehtoreita. Aalto-yliopiston kouluissa sovellettava lehtoreiden urajärjestelmä on kuvattu omassa ohjesäännössään.

Toimintaohjeita tarkistetaan ja päivitetään säännöllisesti tarpeen niin vaatiessa.

1 URA AALTO-YLIOPISTON KIELIKESKUKSESSA

Aalto-yliopiston Kielikeskuksen urapolku on määrämuotoinen urajärjestelmä, joka tarjoaa läpinäkyvän ja johdonmukaisen uralla etenemisen prosessin yhteisten sääntöjen mukaisesti koko Kielikeskuksessa. Kielikeskuksen urapolku noudattaa yliopiston yleisiä ohjeita ja periaatteita, kuten Aallon eettisiä sääntöjä (Code of Conduct), HR-ohjeita ja yliopiston yleisiä sitoumuksia vastuulliseen tutkijan arviointiin liittyen (vastuullisen tutkijanarvioinnin kansallinen suositus; San Francisco Declaration on Research Assessment - DORA, ja Coalition for Advancing Research Assessment, CoARA).

Kielikeskuksen urapolku mahdollistaa Kielikeskuksen opetushenkilöstön etenemisen uralla yliopisto-opettajasta lehtoriksi/yliopistonlehtoriksi ja edelleen vanhemmaksi yliopistonlehtoriksi ja johtavaksi yliopistonlehtoriksi. Yksilön mahdollinen eteneminen urapolulla ei ole automaattista, vaan perustuu huolelliseen arviointiin yksilön opetusosaamisesta ja muista ansioista. Osaamisen arviointi perustuu tämän toimintaohjeen liitteessä 1 esitettyihin kriteereihin.

1.1 Kielikeskuksen urajärjestelmän mukaiset tehtävät

Kielikeskus on Aalto-yliopiston yhteinen kielten ja viestinnän opetus- ja palveluyksikkö, joka tarjoaa kielten ja viestinnän opetusta sekä opiskelijoille että henkilöstölle.

Kielikeskuksen urajärjestelmässä on neljä tasoa: 1) yliopisto-opettaja, 2) lehtori/yliopistonlehtori, 3) vanhempi yliopistonlehtori ja 4) johtava yliopistonlehtori. Urajärjestelmän tasot on esitetty kuvassa 1.



Kuva 1. Kielikeskuksen urajärjestelmän tasot.

Yliopisto-opettaja

Vähimmäisvaatimus yliopisto-opettajaksi nimittämiseksi on maisterin tutkinto opetettavassa kielessä tai vastaavassa aineessa. Lisäksi edellytetään, että nimitettävä henkilö suorittaa vähintään 25 opintopistettä korkeakoulupedagogisia opintoja (tai muita vastaavia pedagogisia opintoja) ensimmäisten 2-4 vuoden aikana.

Kriteerit on kuvattu tarkemmin liitteessä 1.

Lehtori ja yliopistonlehtori

Vähimmäisvaatimus **lehtoriksi** nimittämiseksi on maisterin tutkinto opetettavassa kielessä tai vastaavassa aineessa. Nimittäminen **yliopistonlehtoriksi** edellyttää tohtorin tutkintoa opetettavassa kielessä tai vastaavassa aineessa. Lisäksi edellytetään vähintään 25

opintopistettä suoritettuja korkeakoulupedagogisia opintoja (tai muita vastaavia pedagogisia opintoja).

Kriteerit on kuvattu tarkemmin liitteessä 1.

Vanhempi yliopistonlehtori

Vähimmäisvaatimus vanhemmaksi yliopistonlehtoriksi nimittämiseksi on tohtorin tutkinto opetettavassa kielessä tai vastaavassa aineessa. Lisäksi edellytetään vähintään 25 opintopistettä suoritettuja korkeakoulupedagogisia opintoja (tai muita vastaavia pedagogisia opintoja).

Kriteerit on kuvattu tarkemmin liitteessä 1.

Johtava yliopistonlehtori

Johtavaksi yliopistonlehtoriksi nimitettävän henkilön on osoitettava paitsi erityisen poikkeuksellisia opetuksellisia ansioita, myös intohimoista asennetta opetukseen ja sen kehittämiseen. Henkilö on osoittanut pitkäjänteistä sitoutumista opetustyhteisön tavoitteisiin ja osallistunut aktiivisesti Kielikeskuksen toiminnan ja opetuksen kehittämiseen.

Johtavaksi yliopistonlehtoriksi voi edetä toimittuaan vähintään neljä vuotta vanhempana yliopistonlehtorina Aalto-yliopiston Kielikeskuksessa. Johtavan yliopistonlehtorin tehtävään ei voida rekrytoida suoraan.

Kriteerit on kuvattu tarkemmin liitteessä 1.

1.2 Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja inklusiivisuus

Aalto-yliopisto on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta kaikessa toiminnassaan, ml. akateemisen henkilöstön rekrytointi- ja etenemisprosessit. Yliopiston yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuussuunnitelma (EDI-suunnitelma) määrittelee keskeiset periaatteet ja toimintatavat, joilla pyritään takaamaan kaikille Aalto-yhteisön jäsenille yhtäläiset mahdollisuudet henkilökohtaiseen kehittymiseen ja uralla etenemiseen heidän akateemisen ja ammatillisen pätevyytensä pohjalta.

Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuusperiaatteet on huomioitava johdonmukaisesti prosessin kaikissa vaiheissa, mukaan lukien työryhmien, komiteoiden ja ulkopuolisten asiantuntijoiden valinta.

Kaikkia hakijoita on kohdeltava tasapuolisesti, ja rekrytointi- ja etenemisprosessien tulee olla läpinäkyviä, oikeudenmukaisia, puolueettomia. Hakijoiden arviointi perustuu menetelmiin ja periaatteisiin, jotka minimoivat tiedostamattomien ennakkoluulojen ja muun puolueellisuuden vaikutuksia päätöksenteossa.

Aalto-yliopisto tukee henkilöstönsä hyvinvointia ja urakehitystä tarjoamalla joustavia käytäntöjä, jotka huomioivat erilaiset elämäntilanteet ja taustat. Yliopistolla on monimuotoisuutta tukevat perhevapaaohjeet ja -käytännöt, jotka edistävät työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Lisäksi Aalto tarjoaa tukea työhyvinvointiin, urasuunnitteluun ja mentorointiin. Näillä toimenpiteillä pyritään varmistamaan, että kaikki työntekijät voivat osallistua täysipainoisesti ja kestävästi yliopistoyhteisön toimintaan.

1.3 Aalto-yliopiston eettiset periaatteet

Aalto-yliopiston eettiset periaatteet (Code of Conduct) ovat yhteenveto Aalto-yhteisön toimintaa ja käyttäytymistä ohjaavista reilun pelin säännöistä. Ne perustuvat Aallon arvoihin ja luovat yhteistä toimintakulttuuria. Edellytämme kaikkien Aallossa työskentelevien tuntevan eettiset periaatteemme ja sitoutuvan niiden mukaiseen toimintaan.

2 KIELIKESKUKSEN URAJÄRJESTELMÄN KESKEISET TOIMIJAT JA PÄÄTÖKSENTEKIJÄT

Kielikeskuksen urajärjestelmään liittyvissä prosesseissa on useita riippumattomia toimijoita ja päätöksentekijöitä. Päätöksentekoprosessissa jokainen toimija antaa itsenäisen, muista riippumattoman lausunnon sovittujen prosessien, toimintaohjeiden ja arviointikriteereiden mukaisesti. Jokaisella päätöksentekoprosessissa mukana olevalla toimijalla on myös oikeus pyytää lisätietoa tai -dokumentaatiota, mikäli he tarvitsevat sitä päätöksenteossa.

Opetuksen vararehtori

Opetuksen vararehtori vastaa Kielikeskuksen urajärjestelmään liittyvien ohjeiden toimeenpanosta Kielikeskuksessa. Hän varmistaa myös, että toimintaohjeiden ja käytäntöjen tulkinta ja soveltaminen on linjassa Aallon yleisten periaatteiden kanssa.

Opetuksen vararehtori:

- Hyväksyy Kielikeskuksen opettajien ja lehtoreiden rekrytointiprosessien käynnistämisen.
- Tekee lopullisen päätöksen Kielikeskuksen lehtoreiden rekrytoinnista ja urapolulla etenemisestä.
- Nimittää rekrytointeja ja etenemisiä hoitavien työryhmien jäsenet (ml. työryhmien puheenjohtajat) sekä ulkopuoliset arvioijat (milloin tarpeen) Kielikeskuksen johtajan esityksestä.
- Nimittää Kielikeskuksen rekrytoinneissa ja etenemisissä käytettävän opetusosaamisen arviointikomitean jäsenet.

Komiteoita ja työryhmiä nimittäessään opetuksen vararehtori ottaa huomioon kokoonpanon riittävän monimuotoisuuden.

Kielikeskuksen johtaja

Kielikeskuksen johtaja käynnistää rekrytointi- ja etenemisprosessit ottamalla yhteyttä opetuksen vararehtoriin.

Kielikeskuksen johtaja tekee esityksen opetuksen vararehtorille rekrytointeja ja etenemisiä hoitavien työryhmien kokoonpanosta (ml. puheenjohtaja) ja tarvittaessa ulkopuolisista arvioijista.

Rekrytointityöryhmä

Kun Kielikeskuksessa tulee opettajan/lehtorin tehtävä avoimeksi, Kielikeskuksen johtaja ottaa yhteyttä opetuksen vararehtoriin ja ehdottaa työryhmän jäseniä (ml. puheenjohtaja).

Työryhmään kuuluu tyypillisesti 4-6 jäsentä, joista yksi on Aalto-yliopiston ulkopuolinen ko. kielen/alan asiantuntija. Ulkopuolinen jäsen liittyy työryhmään siinä vaiheessa, kun jatkokon pääsevät hakijat on valittu. Rekrytoivan tiimin jäsenet (pl. esihenkilö) eivät ensisijaisesti osallistu rekrytointityöryhmään. Henkilöstöpalveluiden edustaja (Kielikeskuksen HR Partner) toimii työryhmän sihteerinä ilman äänioikeutta.

Jäseniä valittaessa on otettava huomioon työryhmän jäsenten monimuotoisuus.

Työryhmän ulkopuoliselle jäsenelle maksetaan palkkio kulloinkin voimassa olevan erillisen HR-ohjeistuksen mukaisesti.

Työryhmä valmistelee esityksen rekrytoitavasta henkilöstä (ml. urajärjestelmän taso) opetuksen vararehtorille. Työryhmän esitys on kollegiaalinen, joko yksimielinen tai enemmistöpäätös.

Etenemistyöryhmä

Kielikeskuksen etenemistyöryhmä on opetuksen vararehtorin nimittämä ryhmä, joka vastaa Kielikeskuksen etenemisprosesseista.

Etenemistyöryhmään kuuluu puheenjohtajan lisäksi tyypillisesti Kielikeskuksen opettaja- tai lehtoriedustaja, Kielikeskuksen opetuksen arviointiryhmän puheenjohtaja sekä ulkopuolinen jäsen, joka valitaan arvioitavan henkilön opetusalan tai kielen perusteella. Työryhmän ulkopuolisen jäsenen on oltava pätevyydeltään vähintään samalla tasolla kuin arvioitava henkilö. Arvioinnin puolueettomuuden varmistamiseksi etenemistyöryhmään ei ensisijaisesti valita samaan tiimiin kuuluvaa opettajakollegaa (pl. esihenkilö).

Kielikeskuksen HR Partner toimii työryhmän sihteerinä ilman äänioikeutta.

Työryhmä valmistelee esityksen opetuksen vararehtorille, ja esittää siinä kantansa arvioitavan henkilön etenemisestä. Työryhmän esitys on kollegiaalinen, joko yksimielinen tai enemmistöpäätös.

Työryhmän toimikausi on yleensä kolme vuotta, mutta siitä voidaan poiketa opetuksen vararehtorin päätöksellä.

Opetusosaamisen arviointikomitea

Kielikeskuksen opetusosaamisen arviointikomitea (TCAC, Teaching Competence Assessment Committee) on opetuksen vararehtorin nimittämä ryhmä, joka toimii itsenäisenä sisäisenä asiantuntijana ja antaa lausunnon ehdokkaan opetusosaamisesta (erillisen ohjeen mukaisesti) kaikissa nimitysprosesseissa.

Opetusosaamisen arviointikomiteaan kuuluu puheenjohtajan ja pedagogisen asiantuntijan lisäksi ennalta nimetty joukko opetushenkilöstön edustajia, joista kuhunkin arviointiin valitaan osallistujat heidän saatavuutensa mukaan. Kussakin arvioinnissa on oltava mukana puheenjohtajan ja pedagogisen asiantuntijan lisäksi vähintään yksi opetushenkilöstön edustaja.

Komitean toimikausi on yleensä kolme vuotta, mutta siitä voidaan poiketa opetuksen vararehtorin päätöksellä.

Henkilöstöpalveluiden edustaja

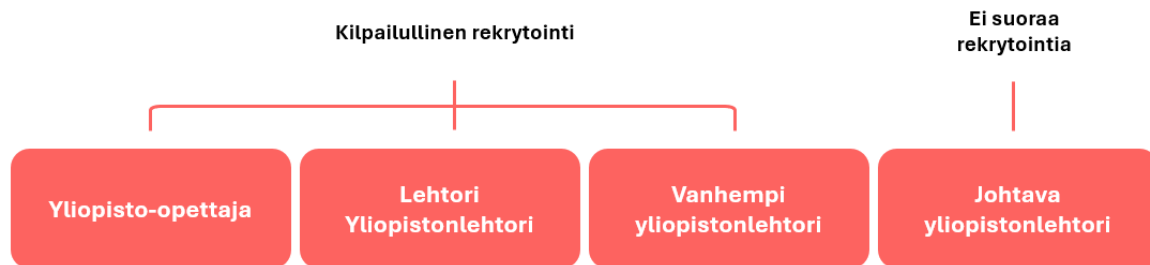
Henkilöstöpalveluiden (HRS) asiantuntija (käytännössä Kielikeskuksen HR Partner) toimii työryhmän sihteerinä. HRS:n asiantuntija tukee työryhmän työtä mm. varmistamalla ehdokkaiden objektiivisen arvioinnin. HR:n asiantuntija toimii ehdokkaiden ensisijaisena yhteyshenkilönä, ohjeistaa heitä prosessin aikana, ja pitää heidät ajan tasalla prosessin etenemisestä. Henkilöstöpalveluiden edustajalla ei ole äänioikeutta.

Ulkopuoliset vertaisarvioijat

Ulkopuoliset vertaisarvioijat arvioivat ehdokkaiden ansioita vanhemman yliopistonlehtorin ja johtavan yliopistonlehtorin tasoille nimitettäessä. Kielikeskuksen johtaja tekee esityksen ulkopuolisista arvioijista opetuksen vararehtorille, joka tekee lopullisen päätöksen heidän nimittämistään. Arvioijat tulevat Aalto-yliopiston ulkopuolelta ja heidän on oltava kyseisen kielen/oppiaineen asiantuntijoita ja ehdokkaista riippumattomia.

3 KIELIKESKUKSEN URAJÄRJESTELMÄN REKRYTOINTI- JA ETENEMISPROSESSIT

Kielikeskuksen urajärjestelmän prosessit on kuvattu kuvassa 2.



Kuva 2. Kielikeskuksen urajärjestelmän prosessit.

3.1 Rekrytointi Kielikeskuksen urajärjestelmään

Kielikeskuksen opetushenkilöstö rekrytoidaan pääsääntöisesti avoimella kilpailullisella rekrytointiprosessilla. Opetuksen vararehtori päättää rekrytoinnin käynnistämisestä Kielikeskuksen johtajan ehdotuksesta.

Rekrytointi on mahdollista yliopisto-opettajan, lehtorin/yliopistonlehtorin ja vanhemman yliopistonlehtorin tasoille. Johtavan yliopistonlehtorin tasolle ei ole mahdollista rekrytoida suoraan.

Kielikeskuksen opetushenkilöstö palkataan pääasiallisesti toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

Kaikissa rekrytoinneissa tulee huomioida monimuotoisuuden edistäminen. Monimuotoisuuden edistämiseksi suositellaan esimerkiksi seuraavia keinoja: (i) avointen työpaikkojen kattava ja avoin ilmoittelu, (ii) neutraalilla kielellä laaditut työpaikkailmoitukset, joiden tehtäväkuvauksissa huomioidaan kaikki hakijat, (iii) tiedottaminen tasa-arvosta ja monimuotoisuudesta komiteoiden kokouksissa sekä (iv) reilut arviointimenetelmät kuten vakiomuotoiset haastattelukysymykset ja hakijoiden arviointi järjestelmällisesti ennalta määritellyillä kriteereillä. Ks. myös luku 3.2.

Rekrytointiprosessi etenee seuraavasti:

Vaihe 1

Kun tarve opettajan/lehtorin rekrytointiin ilmenee, Kielikeskuksen johtaja ottaa yhteyttä opetuksen vararehtoriin.

Mikäli opetuksen vararehtori pitää rekrytointia mahdollisena, pyytää hän Kielikeskuksen johtajalta esitystä työryhmän jäsenistä ja puheenjohtajasta.

Opetuksen vararehtori nimittää työryhmän ja sen puheenjohtajan Kielikeskuksen johtajan esityksen perusteella.

Vaihe 2

Työryhmä käynnistää rekrytointiprosessin. Rekrytoinnissa noudatetaan avoimen kilpailullisen rekrytoinnin periaatteita sekä Aallon monimuotoisuuden ja osallisuuden periaatteita.

Rekrytoitaessa vakituiseen Kielikeskuksen urajärjestelmän mukaisen tehtävään, haun tulee olla avoinna vähintään 30 päivää.

Vaihe 3

Työryhmä valitsee kaikista hakemuksista tehtävään parhaiten soveltuvat lyhytlistalle. Listalla on oltava vähintään kaksi kandidaattia.

Vaihe 4

Mikäli rekrytointi on vanhemman yliopistonlehtorin tasolle, työryhmä pyytää vähintään yhtä puolueetonta ulkopuolista vertaisarviointia lyhytlistalla olevista kandidaateista.

Vaihe 5

Työryhmä kutsuu lupaavimmat kandidaatit vierailulle Aalto-yliopistoon.

Kandidaatit antavat vierailun aikana opetusnäytteen osana opetusosaamisen arviointia. Opetusosaamisen arviointi on kokonaisvaltainen arvio, joka tehdään opetusportfolion, opetusnäytteen ja haastattelun perusteella. Arvion tekee opetusosaamisen arviointikomitea, joka kirjoittaa lausunnot kandidaattien opetusosaamisesta.

Sekä rekrytointityöryhmä että opetusosaamisen arviointiryhmä haastattelevat kandidaatit.

Vaihe 6

Työryhmä valmistelee rekrytointiesityksen (ml. mille tasolle esitettävä henkilö sijoittuu Kielikeskuksen urajärjestelmässä) opetuksen vararehtorille. Työryhmän esitys perustuu prosessin aikana kerättyyn aineistoon ja kandidaattien ansioiden huolelliseen arviointiin.

Opetuksen vararehtori tekee lopullisen rekrytointipäätöksen.

Mikäli työryhmä ei löydä prosessin aikana kandidaattia, joka täyttää tehtävään liittyvät vaatimukset, rekrytointiprosessi voidaan keskeyttää.

Mikäli opetuksen vararehtori ei hyväksy ehdotettua kandidaattia, prosessi palaa työryhmälle, joka voi esittää opetuksen vararehtorille joko toisen kandidaatin rekrytointia, keskeyttää rekrytointiprosessin tai ehdottaa uuden rekrytointiprosessin käynnistämistä.

3.2 Eteneminen Kielikeskuksen urajärjestelmässä

Eteneminen Kielikeskuksen urajärjestelmässä ei ole automaattista, vaan perustuu henkilön opetusosaamisen ja muiden ansioiden huolelliseen arviointiin. Ansioista ja saavutuksista keskustellaan vuosittaisissa My Dialogues -keskusteluissa. Osaamisen arviointi perustuu tämän toimintaohjeen liitteessä 1 esitettyihin kriteereihin.

Mikäli henkilön ansiot ja saavutukset ovat tasolla, joka täyttää Kielikeskuksen urajärjestelmän seuraavan tason kriteerit, ja Kielikeskuksen johtaja puoltaa etenemisarvioinnin käynnistämistä, voidaan arvioinnin aikataulusta sopia.

Eteneminen Kielikeskuksen urajärjestelmässä noudattaa seuraavia vaiheita:

Vaihe 1

Kun Kielikeskuksen johtaja on puoltanut etenemisarvioinnin käynnistämistä, Henkilöstöpalveluiden edustaja on yhteydessä Kielikeskuksen urajärjestelmän etenemistyöryhmään.

Vaihe 2

Työryhmä pyytää kandidaattia toimittamaan arvioinnissa käytettävän aineiston (ks. liite 1).

Työryhmä kutsuu vähintään yhden Kielikeskuksen ulkopuolisen jäsenen työryhmään.

Mikäli eteneminen on vanhemman yliopistonlehtorin tasolle, työryhmä kutsuu lisäksi yhden (1) riippumattoman ulkopuolisen vertaisarvioijan, joka kirjoittaa itsenäisen lausunnon kandidaatin meriiteistä. Mikäli eteneminen on johtavan yliopistonlehtorin tasolle, kutsutaan kaksi (2) riippumatonta ulkopuolista vertaisarvioijaa, jotka molemmat kirjoittavat itsenäisen lausunnon kandidaatin meriiteistä.

Työryhmä pyytää opetusosaamisen arviointikomiteaa arvioimaan kandidaatin opetusosaamista autenttisessa opetustapahtumassa.

Vaihe 3

Työryhmä tekee esityksen kandidaatin etenemisestä opetuksen vararehtorille kandidaatin toimittaman materiaalin ja opetusosaamisen arviointikomitean lausunnon perusteella.

Vaihe 4

Opetuksen vararehtori tekee lopullisen päätöksen kandidaatin etenemisestä työryhmän lausunnon sekä muun prosessissa tuotetun materiaalin perusteella.

Mikäli prosessi ei johda kandidaatin etenemiseen urapolulla, uusi arviointiprosessi voidaan käynnistää aikaisintaan kahden vuoden kuluttua.

3.2.1 Arvioinnista vetäytyminen

Kandidaatti voi vetäytyä arviointiprosessista kirjallisesti missä tahansa prosessin vaiheessa, jolloin arviointiprosessi hänen osaltaan keskeytetään.

LIITE 1. KÄYTÄNNÖN OHJEET ARVIOINTIIN

Arvioinnin periaatteet

Kaikki Kielikeskuksen urajärjestelmän rekrytointeihin ja etenemisiin liittyvät esitykset, arvioinnit ja päätökset tehdään huolellisesti arvioimalla kunkin kandidaatin kykyjä, ansioita ja tulevaisuuden potentiaalia tässä liitteessä kuvattujen kriteerien perusteella. **Huomaathan, että ristiriitaisten tulkintojen välttämiseksi kriteereitä ei ole suomennettu.**

Arvioinnissa käytettävät kriteerit

Yliopisto-opettaja

Basic requirements

- Master's degree in the subject of teaching or equivalent.
- At least 25 ECTS in higher education pedagogical studies (or other equivalent pedagogical studies) are expected to be completed within the first 2-4 years.

Educational activities

- Teaching competence evaluated at least at good level.

Activity in academic community

- Shows interest and capability to participate in field related academic service and development activities.

Lehtori/yliopistonlehtori

Basic requirements

- Master's degree in the subject of teaching or applicable field for lecturers, doctoral degree in the subject of teaching or applicable field for university lecturers.
- At least 25 ECTS pedagogical studies in higher education (or other equivalent pedagogical studies).

Educational activities

- Teaching competence evaluated at least at good level.
- Teaching experience in the higher education sector.
- Some evidence on developing teaching and learning, learning materials, teaching philosophy and approach to teaching in use.

Activity in academic community

- Active participation in field related academic service and development activities.

Vanhempi yliopistonlehtori

Basic requirements

- Doctoral degree.
- Pedagogical studies for teachers 60 ECTS, of which 25 ECTS in higher education (or other equivalent pedagogical studies).

Educational activities

- Teaching competence evaluated at least at high quality level.
- Significant teaching experience at the university sector.
- Significant evidence on developing teaching and learning, learning materials, teaching philosophy and approach to teaching in use.

Activity in academic community

- Recognized key role in field related academic service and development activities (for example national teaching development projects).

Johtava yliopistonlehtori

Basic requirements

- Same as Senior university lecturer level.

Educational activities

- Has succeeded excellently as a senior university lecturer at Aalto University Language Centre (for at least four years.)
- Has shown continued excellence in teaching / development of teaching and learning / educational leadership, **for example:**
 - o by having extensive teaching and supervising/instructing experience at Aalto University, with significant merits such as teaching awards/rewards/honors.
 - o by having showed courage and ability to take risks in developing new bordercrossing courses, teaching methods and ways to facilitate learning.
 - o by having actively participated in developing Aalto University's education beyond the standard curriculum work.
 - o by having actively and willingly participated in large-scale educational leadership or development activities (e.g. future-led teaching, digitalization, life wide learningetc.).
 - o by having actively participated in international educational/pedagogical, scientific or artistic collaboration.

Activity in academic community

- Same as Senior university lecturer level.

Rekrytointi- ja etenemisprosesseissa tarvittava materiaali

Kaikkien kandidaattien edellytetään noudattavan hyviä tieteellisiä käytäntöjä haku- ja etenemisprosessissa, lisätietoja Tutkimuseettisen Neuvottelukunnan (TENK) sivuilla osoitteessa <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot>.

Rekrytoinneissa ja uralla etenemisissä kandidaattien tulee toimittaa ainakin seuraavat dokumentit:

- Hakemus (max. 2 sivua)
- Ansioluettelo (sis. julkaisuluettelo)
- Aalto-yliopiston ohjeiden mukainen opetusportfolio

Ansioluettelo

Ansioluettelossa (CV) on yleiskatsaus kandidaatin koulutuksesta ja ammatillisesta urasta sekä akateemisista saavutuksista ja meriiteistä, ml. julkaisuluettelo.

Opetusportfolio

Opetusportfolio sisältää yhteenvedon kandidaatin opetusosaamisesta, kokemuksesta ja koulutuksesta, sekä itsearvioinnin opetusosaamisen kehittymisestä uran aikana. Portfolio on narratiivinen teksti, yleensä 4–7 sivua, ja sitä tukevat huolellisesti valitut liitteet (enintään 10 sivua). Opetusportfolion tavoitteena on myös tukea yksilön jatkuvaa pedagogisen osaamisen kehittymistä. Tarkemmat ohjeet opetusportfolion laadintaan löytyvät Aalto-yliopiston urasivuilta (<https://www.aalto.fi/fi/node/4231>).

LIITE 2. MUUT TÄRKEÄT TOIMINTAOHJEET

Esteellisyyttä koskevat ohjeet ovat Aalto Tenure Track Policies and Procedures -asiakirjan liitteessä 1. Katso myös aalto.fi -sivut **Puolueettomuus ja esteellisyysohjeet yliopistossa.**

Asiakirjojen julkisuutta ja salassapitovelvollisuutta koskevat ohjeet ovat Aalto Tenure Track Policies and Procedures -asiakirjan liitteessä 1. Katso myös aalto.fi -sivut **Julkisuusperiaate Aalto-yliopistossa**