

LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄ

Joulukuu 2020

epävirallinen suomenkielinen käännös kesäkuu 2021

AALTO-YLIOPISTO

OHJESÄÄNTÖ – PÄIVITETTY VERSIO 2.6.2021

Epävirallinen suomenkielinen käännös joulukuussa 2020 hyväksytystä ohjesäännöstä

TÄMÄN ASIAKIRJAN EHDOT

Tässä asiakirjassa kuvataan Aalto-yliopiston lehtorien urajärjestelmä ja siihen liittyvät prosessit. Urajärjestelmään liittyviä ohjeita ja toimintatapoja päivitetään säännöllisesti. Ohjesäännöstä noudatetaan sitä versiosta, joka on voimassa kandidaatin arviointiprosessin käynnistytessä. Ohjesäännön versiohistoria on tämän asiakirjan lopussa.

Huomaathan, että nämä ohjeet koskevat lehtoreita ja opettajia Aalto-yliopiston korkeakouluissa. Ohjeet eivät koske Aalto-yliopiston Kielikeskusta.

SISÄLLYSLUETTELO

TÄMÄN ASIAKIRJAN EHDOT	2
1 URA LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄSSÄ	5
1.1 TEHTÄVÄT LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄSSÄ	5
Yliopisto-opettaja	5
Yliopistonlehtori	5
Vanhempi yliopistonlehtori	6
Johtava yliopistonlehtori	6
1.2 REKRYTOINTI JA ETENEMINEN	6
1.3 MONIMUOTOISUUS	7
1.4 AALTO-YLIOPISTON EETTISET PERIAATTEET	7
2 LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄN KESKEISET TOIMIJAT JA PÄÄTÖKSENTEKIJÄT	8
Rehtori	8
Dekaani	8
Laitosjohtaja	8
Henkilöstöpalvelut	8
Ulkopuoliset arvioijat	8
Laitostyöryhmä	9
Koulun opetuksen arviointikomitea	9
Koulun tenure track -komitea	9
Aalto-yliopiston lehtorikomitea	9
Akateemisten urajärjestelmien kehittämistä ohjaava työryhmä	10
3 LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄN REKRYTOINTI- JA ETENEMISPROSESSIT	11
3.1 REKRYTOINTI LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄÄN	11
Kilpailullinen rekrytointiprosessi	11
Kutsuun perustuva rekrytointiprosessi	12
3.2 ETENEMINEN LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄSSÄ	12
Eteneminen yliopistonlehtoriksi	12
Eteneminen vanhemmaksi yliopistonlehtoriksi	13
Eteneminen johtavaksi yliopistonlehtoriksi	13
Arvioinnista vetäytyminen	14
3.3 ARVIOINNIN PERIAATTEET	14
3.4 PALAUTTEEN KÄSITTELY	14

4 LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN	16
Liite 1. työajan jakautuminen lehtorien urajärjestelmässä	17
Liite 2. Käytännön ohjeet arviointiin	18
Haku- ja etenemisprosessissa tarvittavat materiaalit	20
Liite 3. muut tärkeät toimintaohjeet.....	21

1 URA LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄSSÄ

Aalto-yliopiston lehtorien urajärjestelmä on läpinäkyvä ja johdonmukainen urapolku, jossa noudatetaan yhteisiä prosesseja ja ohjeita koko yliopistossa ja kaikissa sen korkeakouluissa ja laitoksilla. Tämän ohjesäännön lisäksi lehtorien urajärjestelmän prosesseissa noudatetaan yliopiston yleisiä ohjeita ja periaatteita, kuten Aallon eettisiä periaatteita (Code of Conduct) ja yhteisiä HR-käytänteitä.

1.1 TEHTÄVÄT LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄSSÄ

Aalto-yliopiston lehtorien urajärjestelmään kuuluvissa tehtävissä pääpaino on opetuksessa. Lisäksi urajärjestelmässä työskenteleviltä odotetaan osallistumista tutkimus- ja/tai taiteelliseen toimintaan. Opetuksen kehittämiseen ja pedagogiseen johtajuuteen liittyvät vastuut lisääntyvät henkilön edetessä urallaan.

Huomaathan, että nämä ohjeet koskevat lehtoreita ja opettajia Aalto-yliopiston korkeakouluissa. Ohjeet eivät koske Aalto-yliopiston Kielikeskusta.

Aalto-yliopiston lehtorien urajärjestelmässä on neljä tasoa: yliopisto-opettaja, yliopistonlehtori, vanhempi yliopistonlehtori ja johtava yliopistonlehtori (ks. Kuva 1).



Kuva 1. Lehtorien urajärjestelmän tasot.

YLIOPISTO-OPETTAJA

Yliopisto-opettajan tehtävä on yleensä määräaikainen. Mikäli koulun tai laitoksen strategiset tarpeet edellyttävät, yliopisto-opettajan tehtävä voidaan täyttää myös toistaiseksi voimassa olevana. Yleensä yliopisto-opettajat nimitetään kolmesta neljään vuoteen kestäväan määräaikaiseen työsuhteeseen.

Vähimmäisvaatimukset yliopisto-opettajaksi nimittämiseksi ovat maisterin tutkinto, potentiaali saavuttaa erinomainen taso pedagogisessa osaamisessa sekä pedagoginen kiinnostus. Yksityiskohtaisemmat kriteerit on kuvattu liitteessä 2.

YLIOPISTONLEHTORI

Yliopistonlehtorin tehtävä on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa oleva. Jotkut yliopistonlehtorin tehtävät voidaan kuitenkin täyttää määräaikaisina, mikäli koulun tai laitoksen erityiset strategiset tarpeet tätä edellyttävät.

Mikäli henkilö rekrytoidaan suoraan yliopistonlehtorin tasolle, on työsuhde yleensä ensin määräaikainen. Tyypillinen määräaikaisen työsuhteen pituus on tällöin kolmesta neljään vuoteen. Kun määräaikainen työsuhde on päättymässä, käynnistetään arviointiprosessi vakituiseen tehtävään nimittämiseksi. Arvioitavan henkilön saavutukset ja ansiot määrittelevät sen, nimitetäänkö henkilö toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen yliopistonlehtorin vai vanhemman yliopistonlehtorin tehtävään.

Vähimmäisvaatimukset yliopistonlehtoriksi nimittämiseksi ovat tohtorin tutkinto tai vastaava merkittävä taiteellinen pätevyys sekä kyky saavuttaa erinomainen taso pedagogisessa

osaamisessa. Lisäksi käytännön ja/tai ammatillinen kokemus opetusalan tehtävistä katsotaan eduksi. Yksityiskohtaisemmat kriteerit on kuvattu liitteessä 2.

Mikäli henkilöllä on muutoin yliopistonlehtorin tasolle riittävät ansiot, mutta hänellä ei ole tohtorin tutkintoa tai vastaavaa merkittävää taiteellista pätevyyttä, voidaan hänet nimittää ko. tasolle, mutta tällöin käytetään nimitystä **lehtori**.

VANHEMPI YLIOPISTONLEHTORI

Vanhemman yliopistonlehtorin tehtävä on yleensä toistaiseksi voimassa oleva. Vanhemman yliopistolehtorin tehtävä voidaan kuitenkin täyttää määräaikaisena, mikäli koulun tai laitoksen erityiset strategiset tarpeet tätä edellyttävät.

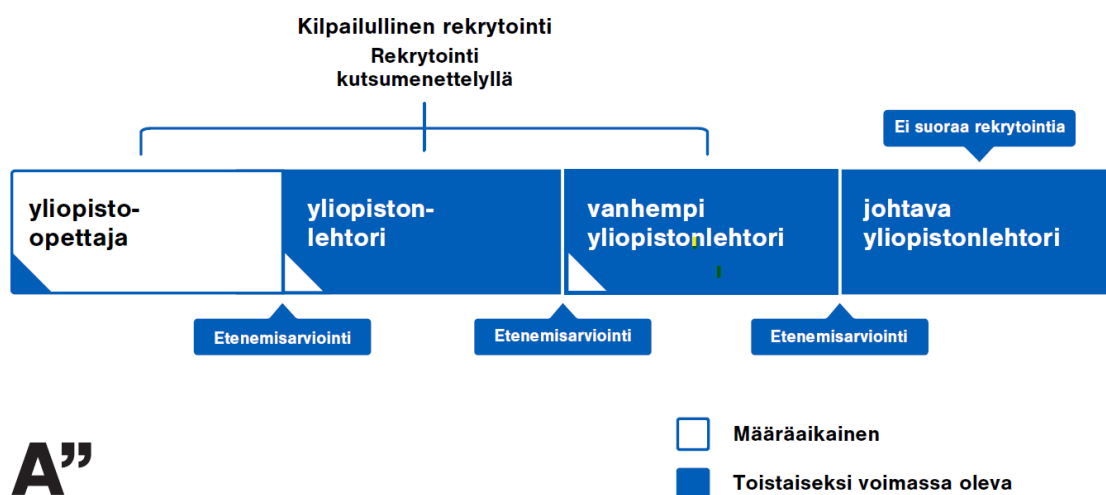
Vähimmäisvaatimukset vanhemmaksi yliopistonlehtoriksi nimittämiseksi ovat tohtorin tutkinto tai vastaava merkittävä taiteellinen pätevyys, merkittävä opetuskokemus sekä ansiot yliopistotyöhön liittyvissä palvelutehtävissä. Vanhemmaksi yliopistonlehtoriksi nimitettävän henkilön on osoitettava kykynsä ja potentiaalinsa jatkaa panostustaan alaansa, pedagogiseen kehittämiseen ja johtamiseen sekä Aalto-yliopistoon. Yksityiskohtaisemmat kriteerit on kuvattu liitteessä 2.

JOHTAVA YLIOPISTONLEHTORI

Johtavan yliopistonlehtorin tehtävä on aina toistaiseksi voimassa oleva. Johtavan yliopistonlehtorin tehtävään ei voida rekrytoida suoraan. Johtavan yliopistonlehtorin nimityksessä painotetaan opetuksellisia ansioita. Johtavaksi yliopistonlehtoriksi nimitettävän henkilön on osoitettava paitsi erityisen poikkeuksellisia opetuksellisia ansioita, myös intohimoista asennetta opetukseen ja sen kehittämiseen. Henkilön on osoitettava erinomaista toimintaa ja pitkäaikaista sitoutumista Aalto-yliopistoon ja sen opettamisen kehittämiseen.

1.2 REKRYTOINTI JA ETENEMINEN

Aalto-yliopiston lehtorien urajärjestelmä on läpinäkyvä ja johdonmukainen rekrytointi- ja etenemisprosessi. Prosessit on esitetty kuvassa 2.



Kuva 2. Lehtorien urajärjestelmän prosessit.

Aalto-yliopiston opettajat ja lehtorit voivat edetä lehtorien urajärjestelmässä yliopisto-opettajista yliopistonlehtoreiksi ja edelleen vanhemmaksi yliopistonlehtoriksi ja johtavaksi yliopistonlehtoriksi.

Laitokset voivat rekrytoida työntekijöitä lehtorien urajärjestelmään kilpailullisella rekrytointiprosessilla tai vain poikkeustapauksissa kutsumenettelyllä. Rekrytointi on mahdollista yliopisto-opettajan, yliopistonlehtorin ja vanhemman yliopistonlehtorin tasolle. Johtavan yliopistonlehtorin tehtävään ei voida rekrytoida suoraan.

Eteneminen urajärjestelmässä ei ole automaattista, vaan perustuu henkilön opetusosaamisen ja muiden ansioiden huolelliseen arviointiin. Ansioista ja saavutuksista keskustellaan vuosittaisissa My Dialogue -keskusteluissa. Jos henkilön ansiot ja saavutukset ovat tasolla, joka täyttää lehtorien urajärjestelmän seuraavan tason kriteerit, voidaan sopia etenemisarvioinnin aikataulusta.

Mikäli henkilö on huolissaan mahdollisuuksistaan edetä urajärjestelmässä, tulee hänen olla yhteydessä koulun HR-päällikköön.

1.3 MONIMUOTOISUUS

Aalto-yliopisto on sitoutunut edistämään monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä kaikessa toiminnassaan. Yleiset tasa-arvoperiaatteet on määriteltä yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa. Tasa-arvosuunnitelman mukaan kaikilla Aalto-yhteisön jäsenillä on oikeus henkilökohdalliseen kehittymiseen ja uralla etenemiseen akateemisen ja/tai ammatillisen pätevyytensä perusteella.

Henkilöstön monimuotoisuus on otettava huomioon kaikissa rekrytoinneissa. Jokaista kandidaattia tulee kohdella tasavertaisesti rekrytointi- ja etenemisprosesseissa. Erityistä huomiota monimuotoisuuteen tulee kiinnittää kutsuun perustuvissa rekrytoinneissa.

Tasa-arvoperiaatteita tulee edistää aktiivisesti kaikissa rekrytointi- ja etenemisprosessien vaiheissa, esimerkiksi valittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita ja jäseniä prosesseja hoitaviin komiteoihin.

Aallolla on joustavat perhevapaaohjeet ja -käytännöt, joiden tavoitteena on tukea henkilöstöämme sukupuolesta riippumatta.

1.4 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 LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄN KESKEISET TOIMIJAT JA PÄÄTÖKSENTEKIJÄT

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

REHTORI

Rehtori tekee lopullisen päätöksen johtavan yliopistonlehtorin nimittämisestä kuultuaan asiassa Aalto-yliopiston lehtorikomiteaa.

Rehtori nimittää jäsenet Aalto-yliopiston lehtorikomiteaan provostin esityksestä. Rehtori nimitää jäsenet kunkin koulun tenure track -komiteaan dekaanin esityksestä.

Komiteoita nimittäessään rehtorin on aina otettava huomioon kokoonpanon riittävä monimuotoisuus.

DEKAANI

Dekaani vastaa lehtorien urajärjestelmän toimintaohjeiden ja -käytäntöjen toteuttamisesta koulussa. Dekaanin voi täsmentää ja täydentää tässä asiakirjassa esitettyjä yleisiä periaatteita. Dekaanin varmistaa myös, että toimintaohjeiden ja käytäntöjen tulkinta ja soveltaminen koulussa on linjassa Aallon yleisten periaatteiden mukaisia.

Dekaani myöntää lehtori-positiot laitoksille ja hyväksyy position alan. Dekaanin päättää mahdollisesta kutsumenettelyn käytöstä rekrytoinnissa. Dekaanin tekee lopulliset päätökset lehtorien rekrytoinneissa ja etenemisissä, lukuun ottamatta johtavaa yliopistonlehtoria, jossa lopullisen päätöksen tekee rehtori dekaanin esityksen perusteella.

Dekaani nimittää laitostyöryhmän ja ulkopuoliset arvioijat (milloin tarpeen) laitosjohtajan esityksestä. Dekaanin nimittää koulun opetusosaamisen arviointikomitean jäsenet.

Komiteoita ja työryhmiä nimittäessään dekaanin on aina otettava huomioon kokoonpanon riittävä monimuotoisuus.

LAITOSJOHTAJA

Laitosjohtaja käynnistää rekrytointiprosessin ottamalla yhteyttä koulun dekaaniin. Laitosjohtaja tekee esityksen dekaanille laitostyöryhmän kokoonpanosta ja tarvittaessa ulkopuolisista arvioijista.

HENKILÖSTÖPALVELUT

Henkilöstöpalveluiden (HRS) asiantuntija toimii laitostyöryhmän sihteerinä ja tukee sen työtä mm. varmistamalla ehdokkaiden objektiivisen arvioinnin. HR:n asiantuntija toimii ehdokkaiden ensisijaisena yhteyshenkilönä, ja mm. ohjeistaa heitä prosessin aikana ja pitää heidät ajan tasalla prosessin etenemisestä.

ULKOPUOLISET ARVIOIJAT

Ulkopuoliset vertaisarvioijat arvioivat ehdokkaita rekrytoinneissa ja etenemisissä. Rekrytoitaessa / nimitettäessä yliopistonlehtoreita tai vanhempia yliopistonlehtoreita käytetään vähintään yhtä ulkopuolista arvioijaa ja nimitettäessä johtavaa yliopistonlehtoria käytetään vähintään kahta ulkopuolista arvioijaa. Ulkopuoliset arvioijat eivät ole välttämättömiä yliopisto-opettajien rekrytoinneissa.

Laitosjohtaja esittää ulkopuolisia arvioijia dekaanille, joka tekee lopullisen päätöksen heidän nimityksestään. Ennen kuin dekaani nimittää arvioijat, ehdokkaille annetaan mahdollisuus esittää näkemyksensä arvioijien mahdollisesta jääviydestä.

Arvioijien on tultava Aalto-yliopiston ulkopuolelta, ja heidän on oltava kyseisen alan tunnettuja asiantuntijoita ja riippumattomia ehdokkaista. Jos käytetään useampaa kuin yhtä arvioijaa, on kokoonpanon monimuotoisuus otettava huomioon valinnassa.

LAITOSTYÖRYHMÄ

Kun tehtävä tulee avoimeksi tai käynnistetään etenemisarviointi, laitosjohtaja ottaa yhteyttä dekaaniin ja ehdottaa laitostyöryhmän jäseniä (ml. puheenjohtaja).

Laitostyöryhmässä on tyypillisesti vähintään seuraavat jäsenet: laitosjohtaja tai hänen nimeä-mänsä, tenure trackillä oleva tai vakinaistettu professori tai vanhempi yliopistonlehtori, kysei-sellä laitoksella työskentelevä työelämäprofessori, alaa tunteva opiskelijaedustaja, ja henki-löstöpalveluiden asiantuntija. Henkilöstöpalveluiden asiantuntija toimii laitostyöryhmän sihtee-rinä, eikä hänellä ole äänioikeutta. Laitostyöryhmän jäsenet voivat olla myös muilta laitoksilta. Jäseniä valittaessa on aina otettava huomioon kokoonpanon monimuotoisuus.

Laitostyöryhmä vastaa rekrytointi- tai etenemisesityksen valmistelusta. Työryhmän esitys pe-rustuu Aallon yhteisiin ja mahdollisiin korkeakoulun omiin lisäкитеereihin. Jos laitoksella on useampia lehtorin tehtäviä avoinna samanaikaisesti, sama työryhmä voi hoitaa nämä kaikki.

Laitostyöryhmän esitys on kollegiaalinen; joko yksimielinen tai enemmistöpäätös. Työryhmän puheenjohtaja vastaa koko prosessista sekä prosessin perusteella tehtävästä esityksestä. Pu-heenjohtaja vastaa myös siitä, ettei prosessissa esiinny tarpeettomia viivästyksiä.

KOULUN OPETUSOSAAMISEN ARVIOINTIKOMITEA

Koulun opetusosaamisen arviointikomitea (TCAC) toimii riippumattomana sisäisenä arvioijana ja antaa lausunnon ehdokkaan opetusosaamisesta (erillisten ohjeiden mukaisesti) rekrytointi- ja etenemisprosesseissa.

Opetusosaamisen arviointikomiteoiden kokoonpano ja nimitysprosessi on määritelty tarkem-min Aalto Tenure Track -ohjesäännössä.

KOULUN TENURE TRACK -KOMITEA

Koulun tenure track -komitea antaa lausunnon dekaanille johtavan yliopistonlehtorin nimitys-prosesseissa.

Koulujen tenure track -komiteoiden kokoonpano ja nimitysprosessi on määritelty tarkemmin Aalto Tenure Track -ohjesäännössä.

AALTO-YLIOPISTON LEHTORIKOMITEA

Aallon lehtorikomitea seuraa johtavien yliopistolehtorien etenemisprosesseja ja ehdokkaiden tasoa varmistaakseen, että prosessi on läpinäkyvä ja että tasa-arvon ja riippumattomuuden periaatteita noudatetaan asianmukaisesti kaikkialla Aalto-yliopistossa. Lehtorikomitea antaa lausuntonsa johtavien yliopistonlehtorien nimittämisesseissä dekaanin esityksen ja muun prosessin aikana kerätyn dokumentaation perusteella.

Aallon lehtorikomitean jäsenet ovat provosti, opetuksesta vastaava vararehtori ja koulujen opetuksesta vastaavat varadekaanit. Akateemisten urajärjestelmien johtoryhmän (ACMT) HR-edustaja toimii komitean sihteerinä ilman äänioikeutta. Kunkin jäsenen toimikausi mää-räytyy hänen edustamansa roolin perusteella.

Komitean kokoonpanoa voidaan muuttaa myöhemmin rehtorin päätöksellä.

AKATEEMISTEN URAJÄRJESTELMIEN KEHITTÄMISTÄ OHJAAVA TYÖRYHMÄ

Akateemisten urajärjestelmien kehittämistä ohjaavan työryhmän tehtävänä on tukea urajärjestelmien kehitystyötä Aalto-yhteisössä. Työryhmän puheenjohtajana toimii provosti, ja siihen kuuluvat koulujen tenure track -komiteoiden puheenjohtajat, koulujen opetuksen arviointikomiteoiden puheenjohtajat, koulujen henkilöstöpäälliköt sekä vakituisten professoreiden, apulaisprofessoreiden, lehtorien sekä pedagogisten asiantuntijoiden edustajat. Professorit, apulaisprofessorit, lehtorit ja pedagogiset asiantuntijat valitsevat edustajansa ryhmään kolme vuotta kestäväälle kaudelle. Muiden jäsenten toimikaudet määräytyvät heidän edustamansa roolin perusteella.

3 LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄN REKRYTOINTI- JA ETENEMISPROSESSIT

3.1 REKRYTOINTI LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄÄN

Lehtorit rekrytoidaan joko kilpailullisella rekrytointiprosessilla tai poikkeustapauksissa kutsuprosessilla. Dekaanin päättää rekrytoinnista ja siinä käytettävästä menetelmästä laitosjohtajan ehdotuksesta.

Rekrytointi on mahdollista yliopisto-opettajan, yliopistonlehtorin ja vanhemman yliopistonlehtorin tasoille. Johtavan yliopistonlehtorin tehtävään ei voi rekrytoida.

Jokainen nimitys lehtorien urajärjestelmään perustuu huolelliseen arviointiin siitä, että nimitettävän henkilön näytöt opetukseen liittyvissä tehtävissä ovat erinomaiset omassa vertaisryhmässään. Lisäksi jokaisella nimitettävällä arvioidaan olevan potentiaalia saavuttaa yliopistonlehtorin tai vanhemman yliopistonlehtorin taso. Lehtorien urajärjestelmään nimitettävällä henkilöllä on oltava vähintään maisterin tutkinto, potentiaalia saavuttaa erinomainen taso pedagogisessa osaamisessa ja tehtävään sopiva pedagoginen kiinnostus. Osaamisen arviointi perustuu tämän asiakirjan liitteessä 2 esitettyihin kriteereihin ja mahdollisiin täydentäviin koulu-kohtaisiin kriteereihin.

Kaikkien Aalto-yliopiston lehtorien urajärjestelmään rekrytoitujen ja urajärjestelmässä etenevien henkilöiden tulee suorittaa pedagogisia opintoja vähintään 25 opintopistettä kolmen ensimmäisen vuoden aikana. Aalto-yliopisto tarjoaa pedagogista tukea ja pedagogista koulutusta. Näissä koulutuksissa osallistujilla on mahdollisuus saada palautetta opetuksestaan sekä kehittää opetusosaamistaan ja -portfoliotaan.

Aalto-yliopiston opetus perustuu korkealaatuiseen tutkimukseen. Näin ollen tohtorin tutkintoa tai vastaavia merkittäviä taiteellisia ansioita arvostetaan yliopisto-opettajan tasolla, odotetaan yliopistonlehtorin tasolla ja vaaditaan vanhemman yliopistonlehtorin tasolla. Myös käytännön ja/tai ammatillista kokemusta opetustehtäviin liittyvästä alasta arvostetaan.

Rekrytoinneissa on aina otettava huomioon monimuotoisuuden edistäminen. Monimuotoisuuden edistämiseksi suositellaan esimerkiksi seuraavia keinoja: (i) avointen työpaikkojen kattava ja avoin ilmoittelu, (ii) neutraalilla kielellä laaditut työpaikkailmoitukset, joiden tehtävänkuvauksissa huomioidaan kaikki hakijat, (iii) tiedottaminen tasa-arvosta ja monimuotoisuudesta komiteoiden kokouksissa sekä (iv) reilut arviointimenetelmät kuten vakimuotoiset haastattelukysymykset ja hakijoiden arviointi järjestelmällisesti ennalta määritellyillä kriteereillä.

KILPAILULLINEN REKRYTOINTIPROSESSI

Lehtorien kilpailullinen rekrytointiprosessi etenee seuraavasti:

Vaihe 1

Kun tarve lehtorin rekrytointiin ilmenee, laitosjohtaja ottaa yhteyttä dekaaniin. Mikäli dekaani pitää rekrytointia mahdollisena, pyytää hän laitosjohtajalta esitystä laitostyöryhmän jäsenistä ja puheenjohtajasta. Dekaanin nimittää laitostyöryhmän ja sen puheenjohtajan laitosjohtajan esityksen perusteella.

Vaihe 2

Laitostyöryhmä ja/tai laitosjohtaja valmistelee dekaanille esityksen tehtävän alasta ja tarvittaessa tasosta (yliopisto-opettaja, yliopistonlehtori tai vanhempi yliopistonlehtori). Dekaanin vahvistaa tehtävän alan ja mahdollisen tason esityksen perusteella.

Vaihe 3

Laitostyöryhmä aloittaa potentiaalisten kandidaattien haun. Hakuprosessissa noudatetaan avoimen kilpailullisen rekrytinnin periaatteita sekä Aalto-yliopiston monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden periaatteita. Haun tulee olla avoinna vähintään 30 päivän ajan.

Vaihe 4

Laitostyöryhmä valitsee kaikista hakemuksista lupaavimmat lyhytlistalle. Listalla on oltava vähintään kaksi kandidaattia. Laitoksen professoreille ja vakituksessa työsuhteessa oleville lehtoreille (ks. Tenure Track Policies and Procedures, Disqualification Matters, liite 1) annetaan mahdollisuus ilmaista mielipiteensä hakijoiden pätevyydestä. Laitostyöryhmä ottaa nämä näkemykset huomioon lyhytlistaa laatiessaan.

Vaihe 5

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

Mikäli rekrytoidaan yliopisto-opettajan tasolle, ulkopuolinen arviointi ei ole välttämätön.

Vaihe 6

Laitostyöryhmä kutsuu lupaavimmat kandidaatit vierailulle Aalto-yliopistoon. Laitostyöryhmä haastattelee kandidaatit. Kandidaatit antavat vierailun aikana myös opetusnäytteen.

Opetusosaamisen arviointi on kokonaisvaltainen arvio, joka koostuu opetusportfoliosta, opetusnäytteestä ja haastattelusta. Arvion tekee koulun opetusosaamisen arviointikomitea, joka kirjoittaa lausunnot kandidaattien opetusosaamisesta.

Vaihe 7

Laitostyöryhmä esittää laitosjohtajalle rekrytoitavaa henkilöä/henkilöitä. Esitys perustuu prosessin aikana kerättyyn aineistoon. Laitosjohtaja ilmaisee oman mielipiteensä ja esittää asian dekaanille. Dekaanin tekee lopullisen rekrytointipäätöksen.

Mikäli laitostyöryhmä ei löydä prosessin aikana kandidaattia, joka täyttää tehtävän ehdot, käynnistetään uusi rekrytointiprosessi.

Mikäli dekaani ei hyväksy ehdotettua kandidaattia, prosessi palaa laitosjohtajalle, joka voi esittää dekaanille toisen kandidaatin rekrytointia tai käynnistää uuden rekrytointiprosessin.

KUTSUUN PERUSTUVA REKRYTOINTIPROSESSI

Kutsuun perustuva rekrytointi on mahdollista vain poikkeustapauksissa, ja silloin ehdotetun kandidaatin on kiistatta täytettävä lehtorien urajärjestelmän vaatimukset.

Kutsuun perustuvassa rekrytinnissa noudatetaan samaa prosessia kuin kilpailullisessa rekrytinnissa, paitsi että arvioitavana on vain yksi kandidaatti.

Kutsuun perustuvan rekrytinnin käyttö edellyttää aina dekaanin päätöstä. Dekaanin tekee päätöksen laitosjohtajan esityksestä.

3.2 ETENEMINEN LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄSSÄ

Laitosjohtaja on vastuussa kaikista lehtorien urajärjestelmään liittyvien arviointiprosessien käynnistämisestä ja hallinnoinnista.

ETENEMINEN YLIOPISTONLEHTORIKSI

Arviointiprosessi yliopistonlehtoriksi aloitetaan yleensä vuosi ennen kandidaatin määräaikaisten sopimuksen päättymistä. Tavoitteena on, että arvioinnin tulos on kandidaatin tiedossa

kuusi kuukautta ennen nykyisen sopimuksen päättymistä. Mikäli kandidaatti on suoriutunut poikkeuksellisen erinomaisesti yliopisto-opettajan tehtävässä, laitosjohtaja voi aikaistaa arviointiprosessia.

Uralla eteneminen perustuu tämän asiakirjan liitteessä 2 esitettyihin kriteereihin. Arvioinnin suorittavat sekä Aalto-yliopiston sisäiset että ulkopuoliset asiantuntijat.

Prosessi etenee seuraavasti:

Vaihe 1

Prosessin käynnistää laitosjohtaja. Laitosjohtaja tekee dekaanille esityksen laitostyöryhmän jäsenistä ja puheenjohtajasta. Dekaanin nimittää työryhmän jäsenet ja puheenjohtajan.

Vaihe 2

Laitostyöryhmä aloittaa arviointiprosessin pyytämällä kandidaattia toimittamaan arvioinnissa käytettävän aineiston (määritelty liitteessä 2); pyytämällä koulun opetusosaamisen arviointikomiteaa arvioimaan kandidaatin opetusosaamista; ja kutsumalla vähintään yhden ulkopuolisen arvioijan arvioimaan kandidaatin meriittejä. Laitostyöryhmä konsultoi laitoksen professoreita ja vakituisessa työsuhteessa olevia lehtoreita.

Vaihe 3

Laitostyöryhmä tekee esityksensä laitosjohtajalle ulkopuolisen arvion/arvioiden ja muun kerätyn aineiston perusteella.

Vaihe 4

Laitosjohtaja tekee laitostyöryhmän esityksen perusteella esityksen dekaanille. Dekaanin tekee lopullisen päätöksen.

ETENEMINEN VANHEMMAKSI YLIOPISTONLEHTORIKSI

Urajärjestelmässä ei ole määritelty aikataulua sille, milloin yliopistonlehtori voi edetä vanhemmaksi yliopistonlehtoriksi. Lehtorien urajärjestelmässä työskentelevien ansioita ja muita saavutuksia tarkastellaan vuosittain My Dialogue -keskustelussa, ja mikäli vanhemmalle yliopistonlehtorille asetetut kriteerit täyttyvät, voidaan etenemisarviointi käynnistää.

Uralla eteneminen perustuu tämän asiakirjan liitteessä 2 esitettyihin kriteereihin. Arvioinnin suorittavat sekä Aalto-yliopiston sisäiset että ulkopuoliset asiantuntijat.

Eteneminen vanhemman yliopistonlehtorin tehtävään noudattaa samaa prosessia kuin eteneminen yliopistonlehtorin tasolle.

ETENEMINEN JOHTAVAKSI YLIOPISTONLEHTORIKSI

Johtavaksi yliopistonlehtoriksi voi edetä toimittuaan vähintään neljä vuotta vanhempana yliopistonlehtorina Aalto-yliopistossa. Lehtorien urajärjestelmässä työskentelevien ansioita ja muita saavutuksia tarkastellaan vuosittain My Dialogue -keskustelussa, ja mikäli johtavalle yliopistonlehtorille asetetut kriteerit täyttyvät, voidaan etenemisarviointi käynnistää.

Uralla eteneminen perustuu tämän asiakirjan liitteessä 2 esitettyihin kriteereihin. Arvioinnin suorittavat sekä Aalto-yliopiston sisäiset että ulkopuoliset asiantuntijat.

Arviointiprosessi etenee seuraavasti:

Vaihe 1

Arviointiprosessin käynnistää laitosjohtaja. Laitosjohtaja tekee esityksen laitostyöryhmän jäsenistä ja puheenjohtajasta dekaanille. Dekaanin nimittää laitostyöryhmän ja sen puheenjohtajan.

Vaihe 2

Laitostyöryhmä aloittaa prosessin pyytämällä kandidaattia toimittamaan arvioinnissa käytettävän aineiston (määritelty liitteessä 2); pyytämällä koulun opetusosaamisen arviointikomiteaa arvioimaan kandidaatin opetusosaamista; ja kutsumalla vähintään kaksi ulkopuolista arvioijaa arvioimaan kandidaatin meriittejä. Laitostyöryhmä konsultoi laitoksen professoreita ja vakituisessa työsuhteessa olevia lehtoreita.

Vaihe 3

Laitostyöryhmä tekee esityksen dekaanille ulkopuolisten arvioiden ja muun kerätyn aineiston perusteella.

Vaihe 4

Koulun tenure track -komitea ottaa kantaa asiaan ja antaa lausunnon dekaanille. Koulun tenure track komitea voi myös palauttaa esityksen laitostyöryhmälle uudelleen valmisteltavaksi.

Vaihe 5

Kuultuaan koulun tenure track -komiteaa dekaani valmistelee esityksen rehtorille. Rehtori tekee lopullisen päätöksen kuultuaan Aalto-yliopiston lehtorikomitean näkemyksen.

Mikäli rehtorin päätös on kielteinen, uuden etenemisarvioinnin voi käynnistää aikaisintaan kahden vuoden kuluttua.

ARVIOINNISTA VETÄYTYMINEN

Kandidaatti voi vetäytyä arviointiprosessista kirjallisesti missä tahansa prosessin vaiheessa. Silloin arviointiprosessi keskeytetään ja mahdollinen määräaikainen työsuhte päättyy sopimuskauden lopussa.

3.3 ARVIOINNIN PERIAATTEET

Kaikki Aalto-yliopiston lehtorien urajärjestelmän rekrytointeihin ja etenemisiin liittyvät esitykset, arvioinnit ja päätökset tehdään huolellisesti harkitsemalla tarkasti kunkin kandidaatin kykyjä ja tulevaisuuden potentiaalia. Kandidaatin meriittejä ja suoriutumista arvioidaan kahdesta näkökulmasta: 1) opetus, ja 2) tutkimus- ja / tai taiteellinen ja ammatillinen työ. Näiden lisäksi sekä vaikuttavuuden että tiedeyhteisössä, Aalto-yliopistossa ja yhteiskunnassa toimimisen merkitys kasvaa kandidaatin edetessä urallaan. Rekrytointi- ja etenemisarvioinneissa noudatettavat kriteerit on kuvattu tarkemmin liitteessä 2.

3.4 PALAUTTEEN KÄSITTELY

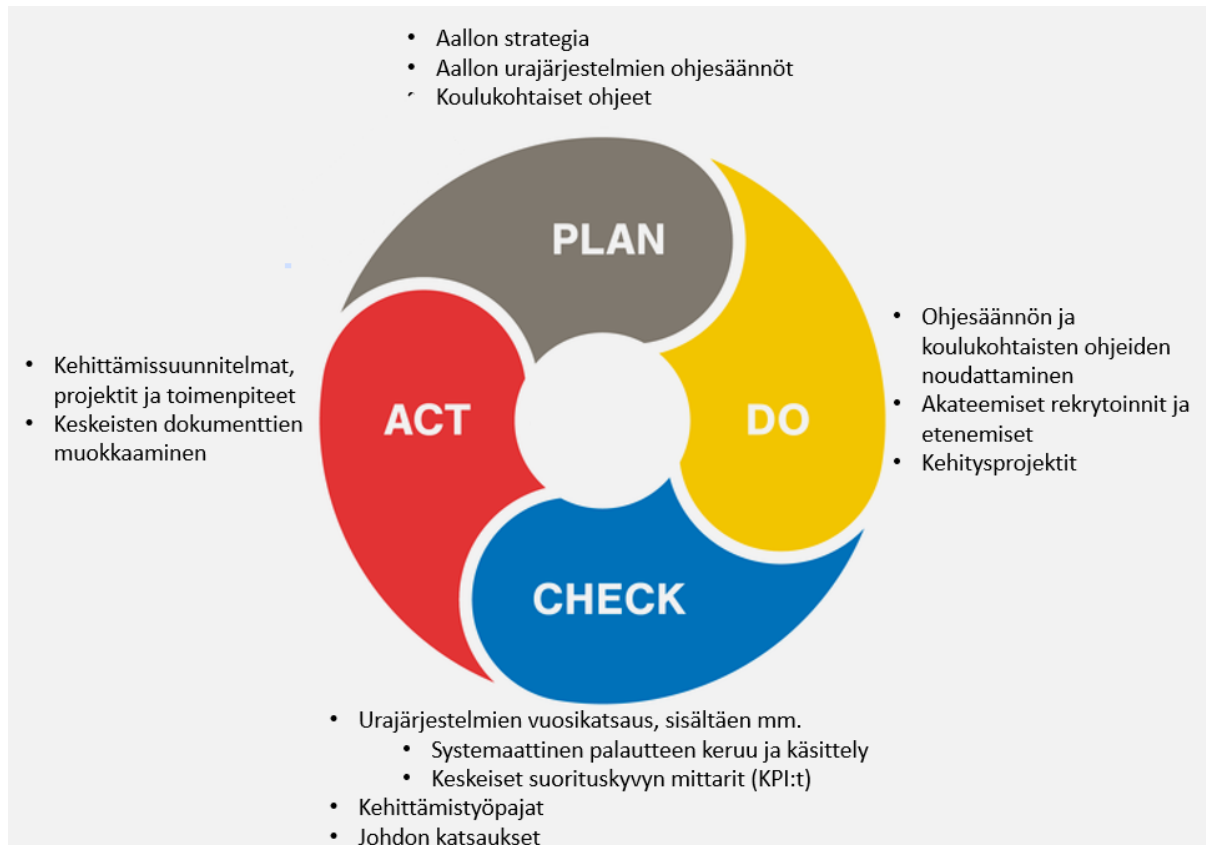
Akateemisten urajärjestelmien johtoryhmä (ACMT, Academic Careers Management Team), joka koostuu provostista, henkilöstöjohtajasta ja kahdesta akateemisten urajärjestelmien asiantuntijasta, käsittelee ohjesäännössä mainittuihin prosesseihin liittyvät palautteet ja ehdottaa parannuksia keskusteltuaan asiaankuuluvien sidosryhmien kanssa. Tarvittaessa asioita voidaan viedä myös Aalto-yliopiston lehtorikomitean tai akateemisten urajärjestelmien kehittämistä ohjaavan työryhmän (ACWG, Academic Careers Working Group) käsiteltäväksi. Mahdollinen palaute voidaan lähettää sähköpostitse osoitteeseen tenuretrack-feedback@aalto.fi.

Mahdolliset etenemisten puolueettomuuteen liittyvät asiat keskustellaan ja ratkaistaan kunkin koulun HR-päällikön ja dekaanin kanssa. Opetuksen vararehtori osallistuu tarvittaessa keskusteluihin.

Tiettyyn henkilöön kohdistuvat kysymykset, henkilöiden välisiin keskinäisiin suhteisiin liittyvät kysymykset tai sopimaton käytös käsitellään Aalto-yliopiston Code of Conduct -ohjeistuksen mukaisesti.

4 LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN

Urajärjestelmän hyvä toteuttaminen vaatii prosessien säännöllistä seuranta ja jatkuvaa kehittämistä. Aalto-yliopiston lehtorien urajärjestelmän laadunhallinta ja kehittäminen ovat osa Aalto-yliopiston yleistä laatujärjestelmää, ja perustuvat jatkuvan kehityksen periaatteeseen, PDCA-sykliin (katso kuva 3).



Kuva 3. Aalto-yliopiston lehtorien urajärjestelmän ylläpito ja kehittäminen PDCA (Plan, Do, Check, Act) -syklin mukaisesti.

Lehtorien urajärjestelmän kehittämistä tarkastellaan säännöllisesti yliopiston vuosikellon ja johtamismallin mukaisesti. Myös Akateemisen urajärjestelmien kehittämistä ohjaava työryhmä (ACWG, Academic Careers Working Group) seuraa urajärjestelmän soveltamista ja kehittämistä.

LIITE 1. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN LEHTORIEN URAJÄRJESTELMÄSSÄ

☐ Fixed term ☒ Permanent	University teacher	University lecturer	Senior University Lecturer	Principal University Lecturer
Teaching	70-80%	60-70%	50-60%	50-60%
Research and/or artistic work	10-30%	20-30%	20-30%	20-30%
Impact, service and pedagogical leadership	0-10%	10-20%	10-20%	10-20%

Key principles

- Emphasis on teaching throughout the career path.
- Research and/or artistic work only part of the work profile (e.g. postdoctoral research and/or development of artistic qualifications).
- Responsibilities in development of curriculum and pedagogical leadership increases with seniority.

Kuva 4. Työajan yleinen jakautuminen opetuksen ja tutkimuksen/taiteellisen ja ammatillisen työn sekä vaikuttavuuden, palvelun ja pedagogisen johtajuuden välillä.

LIITE 2. KÄYTÄNNÖN OHJEET ARVIOINTIIN

Liitteessä 2 kuvataan avainkriteerit, joita käytetään lehtorien urajärjestelmään rekrytoitaessa ja sen etenemisprosesseissa. **Huomaathan, että ristiriitaisten tulkintojen välttämiseksi kriteereitä ei ole suomennettu.**

Kaikki rekrytoinnit ja etenemiset lehtorien urajärjestelmässä perustuvat aina kokonaisvaltaiseen vertaisarviointiin, jossa arvioidaan opetuksellisia ansioita ja meriittejä sekä tutkimuksellisen / taiteellisen / käytännön työn laatua.

YLIOPISTO-OPETTAJA

Educational activities

Requirements:

- Shows potential to provide research-based teaching.
- Preferably some teaching and/or supervising/instructing experience in higher education institutions and/or vocational and executive education.
- No pedagogical studies required at the start of the position. However, at least 25 ECTS in higher education pedagogical studies are expected to be completed within the first 2-4 years.

Merits:

- Pedagogical studies.

Research and/or artistic/practice-based work

Requirements:

- Generally, master's degree; doctoral degree in some fields.
- Research or artistic/practice-based work shows potential.

Merits:

- Doctoral degree or significant other artistic/practice-based merits.
- Aalto-external (university, teaching, industry or practical) experience.
- Service to the scientific/artistic community.

YLIOPISTONLEHTORI

Educational activities

Requirements:

- Teaching competence evaluated at least at good level.
- Evidence on teaching and supervision experience for different target audiences, including bachelor, master and doctoral level education, life-wide learning, vocational and executive education.
- Ability to develop teaching and learning.
- Minimum 5 ECTS in pedagogical studies or equivalent knowledge with issues concerning teaching and learning. At least 25 ECTS in higher education pedagogical studies are expected to be completed within the first 2-4 years.

Merits:

- Teacher's pedagogical qualification (60 ECTS) or other advanced pedagogical studies.
- Teaching awards/rewards/honors.
- Participation in curriculum development and/or educational leadership at unit/department or school level.

Research and/or artistic/practice-based work

Requirements:

- Doctoral degree or significant other artistic/practice-based merits in own field.
- Scientific / artistic publishing or equivalent artistic work in the fields/topics of teaching or pedagogy/education.

Merits:

- Aalto-external (university, teaching, industry or practical) experience.
- Active participation in services to the scientific/artistic community.

VANHEMPI YLIOPISTONLEHTORI

Educational activities

Requirements:

- Teaching competence evaluated at least as high quality.
- Extensive teaching and supervision experience for different target audiences, including bachelor, master and doctoral level education (incl. supervising/instructing), life-wide learning, vocational and executive education.
- Evidence on developing teaching and learning (e.g. utilizing student/participant/peer feedback and self-reflection, developing teaching and learning materials with the support of new pedagogical and technological opportunities)
- Participation and involvement in curriculum development and/or educational leadership at unit/department or school level.
- Minimum 25 ECTS in higher education pedagogical studies.

Merits:

- Teacher's pedagogical qualification (60 ECTS) or other advanced pedagogical studies.
- Significant teaching awards/rewards/honors.
- Broader contribution to educational development nationally or internationally.

Research and/or artistic/practice-based work

Requirements:

- Doctoral degree or significant other artistic/practice-based merits in own field.
- Active and strong scientific / artistic publishing or equivalent artistic work in the fields/topics of teaching or pedagogy/education.
- Active participation in services to the scientific/artistic community.
- Aalto-external (university, teaching, industry or practical) experience (e.g. committees, networks etc., does not have to be an employment relationship).

Merits:

- International scientific or artistic collaboration.
- Awards related to research/artistic activities.

JOHTAVA YLIOPISTONLEHTORI

Educational activities

Requirements:

- Has succeeded excellently as a senior university Lecturer at Aalto University (for at least four years.)
- Has shown continued excellence in teaching / development of teaching and learning / educational leadership, **for example:**

- » by having extensive teaching and supervising/instructing experience at Aalto University, with significant merits such as teaching awards/rewards/honors.
- » by having showed courage and ability to take risks in developing new border crossing courses, teaching methods and ways to facilitate learning.
- » by having actively participated in developing Aalto University's education beyond the standard curriculum work.
- » by having actively and willingly participated in large-scale educational leadership or development activities (e.g. future-led teaching, digitalization, life wide learning etc.).
- » by having actively participated in international educational/pedagogical, scientific or artistic collaboration.

Merits:

- Teacher's pedagogical qualification (60 ECTS) or other advanced pedagogical studies.
- Broader contribution to educational development nationally or internationally.

Research and/or artistic/practice-based work

Requirements:

- Same as senior university level.

Merits:

- Same as senior university level.

HAKU- JA ETENEMISPROSESSISSA TARVITTAVAT MATERIAALIT

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:

- ansioluettelo
- opetusportfolio

Tehtävästä riippuen myös tutkimus- ja / tai taiteellinen portfolio, referenssit ja muut materiaalit voivat olla tarpeen. Rekrytointien yksityiskohtaiset ohjeet ilmoitetaan hakuilmoituksessa, etenemisten tarkat ohjeet saat laitoksesi HR-henkilöltä.

Ansioluettelo

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

Suosittelun malli on saatavana Tutkimuseettisen Neuvottelukunnan (TENK) sivulla <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/tutkijan-ansioluettelomalli>.

Opetusportfolio

Opetusportfolio kuvaa kandidaatin kokemusta ja näkemystä opetuksesta. Portfolio sisältää yhteenvedon kandidaatin opetusosaamisesta, kokemuksesta ja koulutuksesta, sekä itsearviointin opetuksen kehittymisestä uran aikana. Portfolio on narratiivinen teksti, yleensä 4–7 sivua, ja sitä tukee huolellisesti valitut liitteet (enintään 10 sivua). Opetusportfolion tavoitteena on myös tukea yksilön jatkuvaa pedagogisen osaamisen kehittymistä.

Tarkemmat ohjeet opetusportfolion laadintaan on Aalto-yliopiston urasivuilla (<https://www.aalto.fi/fi/node/4231>).

LIITE 3. MUUT TÄRKEÄT TOIMINTAOHJEET

Esteellisyyttä koskevat ohjeet ovat Aalto Tenure Track Policies and Procedures -asiakirjan liitteessä 1.

Asiakirjojen julkisuutta ja salassapitovelvollisuutta koskevat ohjeet ovat Aalto Tenure Track Policies and Procedures -asiakirjan liitteessä 1.