

TENURE TRACK – MALLI eli PROFESSORIN VAKINAISTAMISPOLKU (voimassa 1.6.2019 alkaen, päivitetty JYU:n tenure track -toimikunnassa 20.12.2020 ja 21.12.2021)

Tässä dokumentissa kuvataan Jyväskylän yliopiston tenure track -malli eli vakinaistamispolku, joka on väline uralla etenemiseen. Tavoitteena on lisätä akateemisen uran ennustettavuutta, kilpailukykyä ja houkuttelevuutta. Tehtävään valitulle henkilölle määritetään yksilölliset kriteerit vakinaistamispolulla etenemiseen, ja lähijohtaja käy hänen kanssaan puolivuositain seurantakeskustelun, jossa tarkastellaan uralla etenemistä. Mallin rakenne on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Tenure track-mallin rakenne

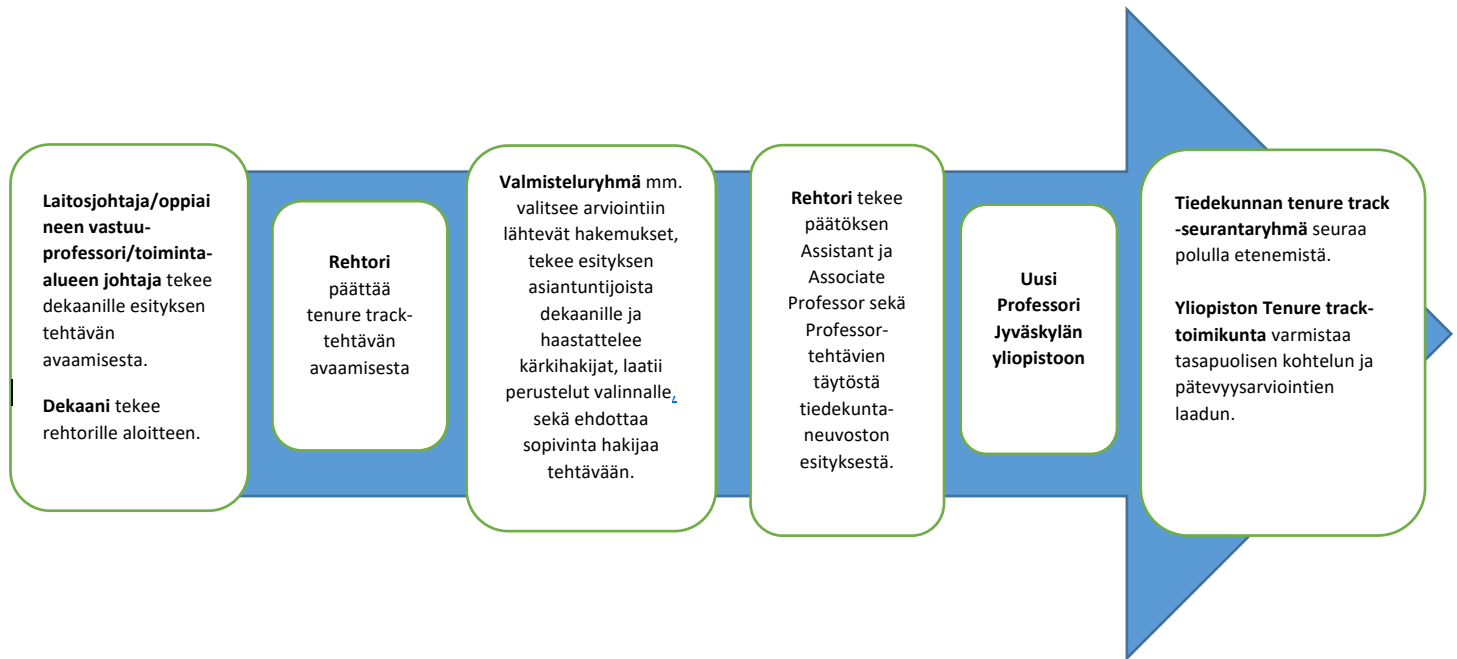
Tenure track -malli koostuu kolmesta portaasta (ks. tarkemmin kohta 2):

- Porras 1 Assistant Professor (suom. apulaisprofessori)
- Porras 2 Associate Professor (suom. apulaisprofessori)
- Porras 3 Professor (suom. professori)

Ensimmäiselle portaalle tullaan avoimen kansainvälisen haun kautta. Assistant Professor - tehtävän päätyessä henkilö voi ulkoisen arvioinnin jälkeen ja kriteerien täytyessä edetä seuraavalle portaalle Associate Professorin tehtävään. Portaalle kaksi henkilö voidaan myös valita kansainvälisen haun kautta. Associate Professor - kauden päätyessä henkilö voi ulkoisen arvioinnin jälkeen ja kriteerien täytyessä edetä vakinaistamispolulla toistaiseksi voimassa olevaan professorin tehtävään.

Vakinaistamispolun tehtävät ovat luonteeltaan kokoaikaisia.

1. TENURE TRACK -TOIMIJAT



1.1 Laitosjohtaja / oppiaineen vastuuprofessori / toiminta-alueen johtaja

Laitoksellisissa tiedekunnissa laitosjohtaja ja laitoksettomissa tiedekunnissa oppiaineen vastuuprofessori / toiminta-alueen johtaja tekee dekaanille esityksen tenure track –tehtävän avaamisesta.

1.2 Dekaan

Dekaani tekee laitosjohtajan ja laitoksettomissa tiedekunnissa oppiaineen vastuuprofessorin / toiminta-alueen johtajan esityksen pohjalta rehtorille aloitteen tenure track–tehtävän avaamisesta. Tässä yhteydessä käydään läpi avattavan tehtävän sopivuus JYU:n ja yksikön strategiaan ja tutkimuksen painoaloihin sekä varmistetaan tarvittavat voimavarat. Dekaan toimii tiedekunnan tenure track -seurantaryhmän puheenjohtajana. Arviointimenettelyn käynnistämisestä, arvioinnin ajankohdasta ja asiantuntijoiden nimeämisestä päättää dekaani.

1.3 Tiedekuntaneuvosto

Tiedekuntaneuvosto tekee esityksen valittavasta henkilöstä rehtorille Assistant Professor, Associate Professor ja Professor -tehtävissä.

1.4 Rehtori

Rehtori päättää tenure track –tehtävän avaamisesta. Kun kyse on Assistant Professor, Associate Professor- tai Professor-tehtävästä, tekee rehtori asiassa ratkaisun tiedekuntaneuvoston esityksestä. Rehtori allekirjoittaa työ sopimukset.

1.5 Valmisteluryhmä

Täyttömenettelystä vastaa valmisteluryhmä, jonka puheenjohtajana toimii dekaani. Dekaanin kutsuu jäseniksi varadekaanit, laitosjohtajan ja vähintään yhden tiedekunnan professorin (laitoksettomassa tiedekunnassa vähintään kaksi professoria). Tarvittaessa ryhmää voidaan tehtäväkohtaisesti täydentää muilla yliopiston professoreilla sekä yliopiston ulkopuolisella asiantuntijalla.

Dekaanin nimeämä valmisteluryhmä valmistelee ja koordinoi tenure track-tehtävään ottoa, valitsee arviointiin lähtevät hakemukset, tekee esityksen asiantuntijoista dekaanille ja haastattelee kärkihakijat sekä ehdottaa tehtävään valintakriteerien perusteella ja kokonaisuuden kannalta sopivinta hakijaa.

1.6. Tiedekunnan tenure track -seurantaryhmä

Seurantaryhmään kuuluvat dekaani, varadekaanit, laitosjohtajat / oppiaineiden vastuuprofessorit / toiminta-alueiden johtajat; ryhmä kokoontuu kaksi kertaa vuodessa, marras- ja toukokuussa.

Tehtävän täytön jälkeen tiedekunnan tenure track -seurantaryhmä seuraa tiedekuntaan rekrytoitujen tenure track -tutkijoiden tavoitteiden asettamista ja etenemistä sekä käynnistää tarvittavat toimenpiteet, mikäli etenemisessä on haasteita. Seurantaryhmä vahvistaa työntekijälle esitetyt tavoitteet ja tekee arvion etenemisestä tasolta toiselle (arviointin käynnistäminen). Associate Professor -vaiheen lopussa dekaani on seurantaryhmän esityksen pohjalta yhteydessä rehtoriin ja keskustele mahdollisesta kutsumenettelyn käynnistämisestä professuuriin. Seurantaryhmä vastaa siitä, että prosessissa noudatetaan Jyväskylän yliopiston määrittelemiä periaatteita ja ohjeita.

1.7 Lähijohtaja

Lähijohtaja asettaa yhdessä dekaanin ja laitosjohtajan sekä laitoksettomissa tiedekunnissa oppiaineen vastuuprofessorin / toiminta-alueen johtajan kanssa tavoitteet tenure track -tutkijalle noin kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Tavoitteet asetetaan yhdessä rekrytoituneen tutkijan kanssa. Lähijohtaja toimii tukena ja varmistaa etenemisen sekä käy vähintään kaksi kertaa vuodessa seurantakeskustelun tenure track -tutkijan kanssa.

1.8 HR -palvelut

HR-palvelut huolehtii, että jokaisessa tenure track -tehtävän valmistelu- ja seurantaryhmässä on HR:n edustaja, joka vastaa hyvän hallintotavan noudattamisesta. HR:n edustaja toimii valmistelijana ja sihteerinä tenure track -tehtävien valmistelu- ja seurantaryhmissä.

1.9 Yliopiston Tenure track toimikunta

Tenure track -toimikunta on yliopistotasoinen tenure track -mallin toteutumista seuraava ryhmä. Ryhmän muodostavat tiedekuntien dekaanit, ja sen puheenjohtajana toimii rehtori tai vararehtori. Ryhmän tehtävänä on varmistaa tenure track -polulla olevien tutkijoiden tasapuolinen kohtelu ja pätevyysarviointien laadukkuus.

2. TENURE TRACK -MALLIN MUKAISET TEHTÄVÄT

2.1 Assistant Professor (apulaisprofessori)

Assistant Professor -tehtävä on aina määräaikainen ja määräaikaisuuden perusteena on ”pätevöityminen tenure track –mallin Associate Professor - tehtävään”. Tehtävän kesto on 3-5 vuotta, ja se täytetään julkisen kansainvälisen haun kautta. Valinnassa hyödynnetään vähintään kahden ulkopuolisen asiantuntijan arviointoja.

Tehtävään voidaan ottaa henkilö, jonka tohtorin tutkinnon suorittamisesta on kulunut enintään yhdeksän (tyypillisesti 3-9) vuotta. Erityisistä syistä voidaan ottaa huomioon myös hakija, jonka tutkinnon suorittamisesta on kulunut enemmän kuin yhdeksän vuotta (mm. äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa, varusmies- tai siviilipalvelus tai pitkäaikainen sairaus).

Kelpoisuusvaatimuksina tehtävään ovat soveltuva tohtorin tutkinto, vahvat näytöt tutkimustyöstä, kansainvälinen yhteistyö, kyky antaa laadukasta tutkimukseen perustuvaa opetusta ja ohjata opinnäytetöitä (yliopiston johtosääntö 28 §). Tarvittaessa voidaan asettaa tehtäväkohtaisia vaatimuksia tutkinnon sisältöön, alaan sekä muihin tehtävän asettamiin edellytyksiin ottaen huomioon, että tehtävä sijoittuu itsenäisen tutkijanuran käynnistämiseen.

Tehtävään otettaessa on huolehdittava, että tutkimustyölle on välittömästi tehtävän alkaessa riittävät edellytykset.

Eteneminen Associate Professor -portaalle

Hyvissä ajoin (noin puoli vuotta) ennen Assistant Professor -kauden päättymistä käynnistetään pätevöitymisjakson aikana kertyneiden ansioiden ulkoinen arviointi mahdollista Associate Professor -portaalle siirtymistä varten. Dekaanin päättää kuultuaan tiedekunnan tenure track -seurantaryhmää arvioinnin ajankohdan. Arvioinnissa käytetään vähintään kahta ulkopuolista, lähtökohtaisesti kansainvälistä asiantuntijaa. Arviointikriteerit on esitetty tämän liitteen luvussa 3. Kriteerejä sovelletaan kullekin uravaiheelle asetettujen yleisten odotusten mukaisesti.

Mikäli henkilö ei ole kauden aikana edennyt asetettujen tavoitteiden mukaisesti eikä täytä arviointimenettelyn kriteerejä, hänen työsuhteensa päättyy tenure track- vakinaistamispolulla.

2.2 Associate Professor

Mikäli Assistant Professor -tehtävässä työskennellyt henkilö on ulkoisessa arvioinnissa todettu päteväksi Associate Professor -tehtävään ja hänen on katsottu yliopiston kriteerien perusteella saavuttaneen sellaisen tieteellisen pätevyyden, että hänen voidaan perustelluista syistä olettaa pätevöityvän määräajan puitteissa professorin tehtävään, siirtyy hän määräaikaiseen Associate Professor –tehtävään. Tehtävän kesto on viisi vuotta, ja määräaikaisen työsuhteen perusteena on ”pätevöityminen professorin tehtävään tenure track –mallin mukaisesti”.

Tehtävään voidaan tulla myös suoraan julkisen, kansainvälisen hakumenettelyn kautta. Rehtori päättää Associate Professor -tehtävän asettamisesta julkiseen hakuun dekaanin aloitteen pohjalta. Kelpoisuusvaatimuksina tehtävään ovat soveltuva tohtorin tutkinto, vahvat näytöt tieteellisestä tutkimustyöstä, kansainvälinen yhteistyö, kyky antaa laadukasta tutkimukseen perustuvaa opetusta ja ohjata opinnäytetöitä (yliopiston johtosääntö 28 §). Tehtävään valituksi tuleminen edellyttää arviointimenettelyä, jossa käytetään vähintään kahta ulkopuolista, lähtökohtaisesti kansainvälistä asiantuntijaa. Julkisen haun kautta täytettävän Associate Professorin tehtävän täytössä noudatetaan samoja menettelyjä kuin Assisstant Professorin tehtävän täytössä.

Erityisen ansioitunut henkilö (esim. ERC Grant-rahoituksen saanut tutkija) voidaan arviointimenettelyn kautta ottaa rehtorin päätöksellä suoraan Associate Professor -tehtävään.

Eteneminen Professor -portaalle

Associate Professorin odotetaan päteväytyvän kauden aikana professorin tehtävään tenure track -periaatteiden mukaisesti. Mahdollista professorin tehtävään siirtymistä edeltää aina ulkoinen pätevyysarvio vähintään kahden, pääsääntöisesti kansainvälisen asiantuntijan toimesta. Dekani päättää tiedekunnan tenure track -seurantaryhmää kuultuaan arvioinnin ajankohdan ja nimeää asiantuntijat. Koko apulaisprofessorikaudelle asetettujen kriteerien täyttymistä koskeva arviointi käynnistetään noin vuosi ennen kauden päättymistä. Tiedekunnan tenure track -seurantaryhmä tekee arvion henkilön etenemisestä.

Arviointikriteerit on esitetty tämän liitteen luvussa 3. Kriteerejä sovelletaan kullekin uravaiheelle asetettujen yleisten odotusten mukaisesti.

Associate Professor -tehtävässä menestyksellisesti toiminut voidaan ulkoisen pätevyysarvioinnin ja suoriutumisen kokonaisarvioinnin perusteella kutsumenettelyä käyttäen ottaa toistaiseksi voimassa olevaan professorin tehtävään.

Mikäli henkilö ei ole edennyt asetettujen tavoitteiden mukaisesti eikä täytä kutsumismenettelyn kriteerejä, hänelle tehdään henkilökohtainen enintään yhden vuoden kestävä työsuhteen päättymiseen liittyvä suunnitelma. Tiedekunnan niin harkitessa, henkilö voidaan myös ottaa rehtorin päätöksellä toistaiseksi voimassa olevaan muuhun opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävään.

2.3 Professor (professori)

Kelpoisuusvaatimuksena tehtävään on tohtorin tutkinto, korkea tieteellinen pätevyys ja kun se on tärkeää tehtävän hoitamisen kannalta, käytännöllinen perehtyneisyys tehtäväalaan (yliopiston johtosääntö 27 §).

Jyväskylän yliopiston vakinaistamispolulla professorin tehtävään valituksi tuleminen edellyttää, että henkilö on toiminut menestyksekkäästi Jyväskylän yliopistossa Associate Professor -tehtävässä ja että hänet on ulkoisessa kansainvälisessä arvioinnissa todettu kiistatta päteväksi professorin tehtävään. Arviointikriteerit on esitetty seuraavassa luvussa. Kriteerejä sovelletaan kullekin uravaiheelle asetettujen yleisten odotusten mukaisesti. Tehtävään ottamisessa noudatetaan kutsumenettelyn periaatteita. Tiedekuntaneuvosto tekee rehtorille esityksen valittavasta henkilöstä.

3. TENURE TRACK -KRITEERIT

Alla olevia kriteereitä ja suosituksia sovelletaan tenure track-professorin vakinaistamispolussa portaalta toiselle siirryttäessä, julkisen hakumenettelyn kautta tehtävään tultaessa tai tehtävään suoraan ilman hakumenettelyä otettaessa (esim. ERC Grant -rahoituksen saanut tutkija). Kriteereitä painotettaessa huomioidaan tehtävän taso. Tiedekunnan tenure track -seurantaryhmä huolehtii siitä, että kriteerit ovat tieteenalan ja tehtävän kannalta soveltuvia.

Tiedekunta voi halutessaan määritellä alakohtaiset, tarkennetut kriteerit.

Apulaisprofessorin/professorin rekrytinnissa ja vakinaistamispolulla edetessä henkilöä arvioidaan kolmella osa-alueella:

Ansioita painotetaan seuraavasti:

- Tieteelliset ansiot 60 - 70 %
- Opetusansiot 20 - 30 %
- Yhteiskunnallinen ja yhteisöllinen vaikuttaminen 10 %

Arviointi toteutetaan kokonaisarviona ja samoja kriteerejä käytetään sekä rekrytinnissa, että apulaisprofessorin edetessä vakinaistamispolulla.

Tieteelliset ansiot

Arvioitava osa-alue	Mittarit
Tutkimuksen sijoittuminen yliopiston/tiedekunnan strategiaan	Tutkimusalan kuvaus Tutkimussuunnitelma
Tieteellinen julkaiseminen: laatu ja vaikuttavuus	Laadukkaat tieteelliset julkaisut (määrä/vuosi) Tieteelliset julkaisut Alakohtaiset sitaatioindeksit
Tutkimusrahoitus	Hankittu kilpailtu tutkimusrahoitus (kotimainen ja kv)
Tutkimushankkeiden johtaminen	Hankkeiden johtamiskokemus
Jatko-opiskelijoiden ja tutkijatohtoreiden ohjaus	Ohjauksessa olevat ja valmistuneet tohtorikoulutettavat sekä ohjattujen tutkijatohtoreiden määrä
Tutkimukseen liittyvät asiantuntija- ja luottamustehtävät	Tieteelliset asiantuntijatehtävät (erilaiset arviointitehtävät, konferenssien järjestäminen, jäsenyys lehtien toimikunnissa jne.)
Muut tieteellinen toiminta	Esim. tieteellinen yhteistyö, verkostot, tutkimuskonsortiot

Opetusansiot

Arvioitava osa-alue	Mittarit
Pedagoginen koulutus	Yliopistopedagogiikan opinnot tai opettajan pedagogiset opinnot Muut pedagogiset opinnot tai kurssit
Opetusnäyte	Arvioitu opetusnäyte
Opetuskokemuksen määrä ja laatu	Opetuskokemus eri vaiheissa (perus-, aine-syventävät opinnot) Tutkielmaopintojen ohjaus (kandi- ja pro gradutyöt) Opetusportfoliossa kuvattu opetuskokemus ja saatu palaute
Opetuksen kehittäminen	Osallistuminen opetuksen kehittämishankkeisiin Tuotettu oppimateriaali Yliopistopedagogiset julkaisut
Opetukseen liittyvät asiantuntija- ja vastuutehtävät	Jäsenyydet valtakunnallisissa työryhmissä, osallistuminen koulutuksen arviointiin, opetuksen kehittämisryhmän tai ops-työn johtaminen, osallisuus opetusverkostoissa

Yhteiskunnallinen ja yhteisöllinen vaikuttaminen

Arvioitava osa-alue	Mittarit
Yhteiskunnallinen näkyvyys, vaikuttaminen ja toiminta	Yhteiskunnalliset asiantuntija- ja luottamustehtävät, osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun Tunnustukset, palkinnot Yritysrahoituksen määrä, yritys- tai yhteisrahoitteisten projektien määrä Viranomaisten tukitehtävät (esim. säteilysuojaus, kemikaaliturvallisuus, ympäristöanalyysit ja näihin liittyvä koulutus, jne.) Yliopiston ulkopuolella tehtyjen opinnäytetöiden määrä Tieteen popularisointiin tähtäävät lehtiartikkelit, kirjat, esitelmät jne.
Toiminta yliopistoyhteisössä	Akateeminen johtajuus, osallistuminen työryhmiin ja yhteisön toimintaan

Apulaisprofessorikauden arviointi ja kaudelle asetettavat kriteerit

Vakinaistamispolulle rekrytoitaessa laitosjohtaja/lähijohtaja ja dekaani käyvät apulaisprofessorin kanssa aloituskeskustelun, jossa käydään läpi kaudelle asetettavat menestyksellisen toiminnan tavoitteet. Kauden päätteeksi tehtävässä menestymistä arvioidaan kokonaisuutena kauden alussa määriteltujen kriteereiden perusteella.

Apulaisprofessorikaudelle asetetut tavoitteet ovat aina yksilöllisiä. Apulaisprofessori, laitosjohtaja/lähijohtaja sekä dekaani sopivat tavoitteet yhdessä rekrytoidun tutkijan kanssa kauden alussa aina kirjallisesti. Apulaisprofessori ja laitosjohtaja/lähijohtaja arvioivat kaksi kertaa vuodessa kaudelle asetettujen tavoitteiden edistymistä seurantakeskustelujen yhteydessä.

Tiedekunnan tenure track -seurantaryhmä kokoontuu touko- ja marraskuussa ja varmistaa urapolulle rekrytoitujen etenemisen sekä käynnistää tarvittaessa tukitoimenpiteet.

Apulaisprofessori, 1. porras (Assistant Professor)

Ensimmäisellä portaalla apulaisprofessorilla edellytetään olevan akateemista potentiaalia ja kykyä kehittyä akateemisella uralla. Vakinaistamispolun ensimmäiselle portaalle rekrytoitaessa tavoitteena on tunnistaa tulevaisuuden lupauksia.

Apulaisprofessoriksi (Assistant Professor) rekrytoitaessa huomioidaan tieteenalasta riippuen mm. seuraavia ansioita:

- Akateemiseen uravaiheeseen nähden korkeatasoiset tutkimukselliset ansiot, näytöt itsenäisestä tutkimusotteesta, tutkimuksen omintakeisuudesta ja tasokkuudesta
- Vertaisarvioitujen julkaisujen laatu ja määrä
- Toiminta kansallisissa ja kansainvälisissä tutkimusryhmissä ja/tai verkostoissa
- Jatko-opinnot, postdoc-kaudet ja/tai työskentely ulkomailla
- Oman tieteen alan edustajat pitävät tulevaisuuden lupauksena
- Osoitus motivaatiosta kehittää opetusta ja mahdollinen opetuskokemus ja muut opetukselliset ansiot
- Toiminta akateemisissa tutkijayhteisöissä
- Näytöt aktiivisuudesta hankkia kilpailtua tutkimusrahoitusta

Apulaisprofessori, 2. porras (Associate Professor)

Toisella portaalla apulaisprofessorilla edellytetään olevan tulevaisuuden potentiaalin lisäksi jo merkittäviä tieteellisiä ansioita. Henkilöllä on havaittavissa jo selvää potentiaalia (full) professorin tehtävään.

Apulaisprofessoriksi (associate professor) rekrytoitaessa huomioidaan tieteenalasta riippuen mm. seuraavia ansioita:

- Näytöt jatkuvasta, noususuuntaisesta, korkeatasoisesta tieteellisestä tutkimuksesta
- Itsenäisesti tuotetut vertaisarvioitua julkaisut alan merkittävässä julkaisusarjoissa/julkaisukanavissa ja/tai monografiat merkittävillä kustantajilla
- Toiminta kansainvälisissä tutkimusryhmissä ja/tai verkostoissa sekä työskentely ulkomailla
- Oman tieteenalan edustajat pitävät arvostettuna tutkijana
- Osoitusta opetus- ja ohjauskokemuksesta, näyttöjä opetuksen kehittämisestä ja muista opetuksellisista ansioista
- Toiminta (ml. akateeminen ja hankkeiden johtamiskokemus) akateemisissa tutkijayhteisöissä
- Näytöt kilpaillun tutkimusrahoituksen hankkimisesta
- Yhteiskunnalliseen ja yliopistoyhteisölliseen vuorovaikutukseen osallistuminen

Professori, Professor, 3. porras

Professoriksi rekrytoitavalla edellytetään olevan vahvat akateemiset ansiot ja hänet tunnistetaan tieteenalallaan merkittäväksi vaikuttajaksi.

Professoriksi rekrytoitaessa huomioidaan tieteenalasta riippuen mm. seuraavia ansioita:

- Korkeatasoinen tieteellinen pätevyys ja merkittävät julkaisuansiot
- Näytöt tieteellisen tutkimuksen johtamisesta
- Näytöt väitöskirjojen ohjaamisesta ja muu ohjauskokemus
- Kyky antaa korkeatasoista tutkimukseen perustuvaa opetusta
- Vahva opetuskokemus ja pedagogista koulutusta, opetusnäyte vähintään hyvä
- Taito tuottaa ja kehittää oppimateriaalia
- Kokemusta, taitoa ja näyttöä toimimisesta akateemisena johtajana, vahvat johtamis- ja vuorovaikutustaidot
- Aktiivisuus tiedeyhteisön toiminnassa

- Näytöt merkittävän kilpaillun tutkimusrahoituksen hankkimisesta
- Ulkomainen tieteellinen työskentely ja kansainväliset luottamustehtävät
- Näytöt yhteiskunnallisesta vuorovaikuttamisesta

4. APULAISPROFESSORIKAUDEN JATKAMINEN TAI LYHENTÄMINEN POIKKEUSTAPAUKSISSA

Tenure track -tehtävästä ei myönnetä työstä vapautusta työskentelyyn toisessa yliopistossa.

Joissakin poikkeustapauksissa apulaisprofessorin kautta (Assistant/Associate) voidaan joko jatkaa tai lyhentää. Tavoitteena on kuitenkin aina työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Alla määritellään toimintatapa tilanteissa, joissa apulaisprofessorikauden jatkamiselle tai lyhentämiselle on tarvetta.

Apulaisprofessorikauden jatkaminen

Apulaisprofessorikaudelle (assistant professor/associate professor) voi hakea jatkoa seuraavien syiden perusteella:

- Äitiys-, isyys, vanhempain- tai hoitovapaa
- Varusmies- tai siviilipalvelun johdosta
- Pitkäaikainen sairaus

Tiedekunnan dekaani, laitosjohtaja/lähijohtaja ja apulaisprofessori arvioivat yhdessä, onko kauden jatkamiselle tarvetta. Mikäli kyseessä on jokin yllä mainituista syistä, voi dekaani päätöksellään myöntää apulaisprofessorikaudelle jatkoa. Vanhempainvapaan osalta dekaani voi päätöksellään jatkaa kautta enintään 18 kk/lapsi.

Mikäli kyseessä on muu syy, kuin jokin yllä mainituista, tekee rehtori päätöksen dekaanin esityksestä apulaisprofessorikauden pidentämisestä.

Apulaisprofessorikauden lyhentäminen

Poikkeustapauksessa tiedekunnan tenure track -seurantaryhmä voi esittää apulaisprofessorin kauden lyhentämistä. Apulaisprofessorikausi on aina kuitenkin vähintään 3 vuoden mittainen. Poikkeustapauksiksi voidaan katsoa esimerkiksi seuraavat tilanteet:

- 1) meritoituminen on alkanut ennen tenure -kautta,
- 2) kilpailutilanteet henkilöstä muiden yliopistojen kanssa ja/tai
- 3) poikkeukselliset ansiot kriteerien saavuttamisessa.

Tiedekunnan tenure track -seurantaryhmä arvioi, onko kauden lyhentäminen ajankohtaista ja voidaanko todeta, että apulaisprofessori täyttää kiistatta kaikki kaudelle asetetut tavoitteet. Mikäli tähän päädytään, esittää dekaani rehtorille kauden lyhentämistä perusteluineen (assistant-porras) tai kutsumenettelyn käynnistämistä (associate-porras).

5. ETENEMISEN SEURANTA

Vakinaistamispolulla olevien tutkijoiden kanssa sovitaan kullekin kaudelle selkeät kirjalliset tavoitteet, joiden toteutumista tuetaan ja seurataan aktiivisesti urapolun ajan. Lähijohtaja käy puolivuositain vapaamuotoisen seurantakeskustelun, jossa tarkastellaan uralla etenemistä. Seurantakeskustelun pohjana ja dokumentointia varten käytetään seurantalomaketta. Mikäli eteneminen urapolulla ei tapahdu odotusten mukaisesti, tulee

lähijohtajan raportoida siitä tiedekunnan tenure track –seurantaryhmälle. Tenure track –seurantaryhmä voi muutoinkin pyytää raportointia etenemisestä.

6. MUUT TUTKIJAN TEHTÄVÄT

Tenure track-mallin lisäksi Jyväskylän yliopistossa on eritasoisia tutkijan tehtäviä neljällä tutkijanuran portaalla. Tehtävät täytetään pääsääntöisesti julkisella hakumenettelyllä. Väitöskirjatutkija ja tutkijatohtori ovat määräaikaista tehtäviä, joissa pätevoidytään myöhempiin tehtäviin. Niillä ei kuitenkaan ole suoraa yhteyttä tenure track-malliin.

Tenure track – mallin ulkopuolisia tehtäviä ovat myös yliopistotutkijan ja yliopistonlehtorin tehtävät. Professorin tehtävä voidaan täyttää pätevoitymispolun asemasta myös kansainvälisen avoimen haun tai kutsumenettelyn kautta. Suoraan professoriin tehtävään rekrytointi edellyttää aina rehtorin hyväksyntää menettelyn käynnistämiseksi. Lisäksi dekaanin on kuultava tiedekuntansa professorikuntaa sekä tiedekuntaneuvostoa.