

1.2.2019

Apulaisprofessorin ja professorin arviointikriteerit Helsingin yliopistossa

Helsingin yliopiston johtosäännössä on määritelty professorin (§34) ja apulaisprofessorin (§37) kelpoisuusvaatimukset. Tällä päätöksellä määritellään yliopistotasoiset arviointikriteerit apulaisprofessorin (assistant/associate professor) ja professorin tehtävään, määritellään apulaisprofessorikaudelle asetettavien kriteerien suositukset sekä määritellään toimintatapa tilanteissa, joissa apulaisprofessorikauden jatkamiselle tai lyhentämiselle on tarvetta.

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

- tutkimukselliset ansiot
- opetus- ja ohjausansiot
- yhteiskunnallinen ja yliopistoyhteisöllinen vuorovaikutus

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

Apulaisprofessori, 1. kausi (assistant professor)

Ensimmäisellä kaudella apulaisprofessorilla edellytetään olevan akateemista potentiaalia ja kykyä kehittyä akateemisella uralla. Vakinaistamispolun ensimmäiselle kaudelle rekrytoitaessa tavoitteena on tunnustaa tulevaisuuden lupauksia.

Apulaisprofessoriksi (assistant professor) rekrytoitaessa huomioidaan seuraavat ansiot:

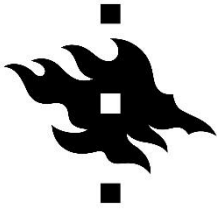
- Akateemiseen kokemukseen nähden korkeatasoiset tutkimukselliset ansiot, näyttöjä itsenäisestä tutkimusotteesta, tutkimuksen omintakeisuudesta ja tasokkuudesta.
- Vertaisarvioitujen julkaisujen ja/tai monografioiden laatu ja määrä.
- Toiminta kansallisissa ja kansainvälisissä tutkimusryhmissä ja/tai verkostoissa. Jatko-opinnot, postdoc-kaudet ja/tai työskentely ulkomailla.
- Oman tieteenalan 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. kausi (associate professor)

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

Apulaisprofessoriksi (associate professor) rekrytoitaessa huomioidaan seuraavat ansiot:

- Näytöt jatkuvasta, noususuuntaisesta korkeatasoisesta tieteellisestä tutkimuksesta.
- Itsenäisesti tuotetut vertaisarvioitujen julkaisut alan merkittävässä julkaisusarjoissa/julkaisukanavissa ja/tai monografiat merkittäväillä kustantajilla.
- Toiminta kansainvälisissä tutkimusryhmissä ja/tai verkostoissa sekä työskentely ulkomailla.



1.2.2019

- Oman tieteenalan edustajat pitävät arvostettuna tutkijana.
- Osoitusta opetus- ja ohjauskokemuksesta, näyttöjä opetuksen kehittämisestä ja muista opetuksellisista ansioista.
- Toiminta (ml. johtamiskokemus) akateemisissa tutkijayhteisöissä.
- Näytöt kilpaillun tutkimusrahoituksen hankkimisesta.
- Yhteiskunnalliseen ja yliopistoyhteisölliseen vuorovaikutukseen osallistuminen.

Professori (full)

Professoriksi rekrytoitavalla edellytetään olevan vahvat akateemiset ansiot ja hänet tunnustetaan tieteealallaan merkittäväksi vaikuttajaksi.

Professoriksi (full) rekrytoitaessa huomioidaan seuraavat ansiot:

- 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 toimisesta akateemisena johtajana, vahvat johtamis- ja vuorovaikutustaidot.
- Aktiivisuus tiedeyhteisön toiminnassa.
- Näytöt merkittävän kilpaillun tutkimusrahoituksen hankkimisesta.
- Ulkomainen tieteellinen työskentely ja kansainväliset luottamustehtävät.
- Näytöt yhteiskunnallisesta vuorovaikuttamisesta.

Apulaisprofessorikauden arviointi ja kaudelle asetettavat kriteerit

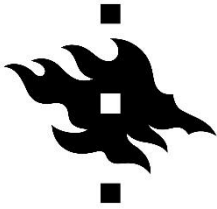
Vakinaistamispolulle rekrytoitaessa ja ennen seuraavan apulaisprofessorikauden käynnistymistä esimies käy apulaisprofessorin kanssa läpi kaudelle asetettavat menestyksellisen toiminnan kriteerit. Kauden päätteeksi tehtävässä menestymistä arvioidaan kokonaisuutena kauden alussa määriteltujen kriteereiden perusteella.

Apulaisprofessorikaudelle asetetut kriteerit ovat aina yksilöllisiä. Apulaisprofessori sekä hänen esimiehensä sopivat kriteerit kauden alussa aina kirjallisesti. Apulaisprofessori ja esimies arvioivat vähintään vuosittain kaudelle asetettujen kriteereiden edistymistä tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä.

Apulaisprofessorikaudelle asetettavat kriteerit koostuvat kolmesta osa-alueesta ja ne sisältävät seuraavia tavoitteita (tarkemmat määrittelyt yksilötasolla huomioiden tiedekunnan omat painotukset)

Tutkimukselliset ansiot (70%)

- Julkaisujen laatu ja vaikuttavuus sekä määrä ja julkaisujen kehitys arviointikaudella (lukumäärät tavoitteista).
- Kansainvälisen kokemuksen vahvistaminen joko tutkimusryhmän ja verkostojen kautta tai jaksot ulkomailla, kansainvälinen tutkimusyhteistyö.
- Kansainvälisiin konferensseihin osallistuminen.



1.2.2019

- Mahdollisen tutkimusryhmän rakentaminen.
- Tavoitteet tutkimusrahoituksen hankkimisesta tai rahoitushaun aktiivisuuden osoitus.

Ansiot opetuksessa ja ohjauksessa (20%)

- Opetuskokemuksen vahvistaminen ja osoitus opetuksen kehittämisestä: annetun opetuksen määrä.
- Pedagogiseen koulutukseen osallistuminen: pedagogisten opintojen määrä.
- Saadun opiskelijapalautteen laatu ja opetuksen kehittäminen palautteen perusteella.
- Ohjauskokemuksen vahvistaminen: ohjattujen ja ohjattavien gradujen ja väitöskirjojen määrä
- Osallistuminen opettajatuutorointiin tai vastaavaan.

Yhteiskunnallisen ja yliopistoyhteisölliseen vuorovaikutukseen osallistuminen (10%)

- Toiminnan vahvistaminen kansallisissa ja kansainvälisissä tiedeyhteisöissä.
- Kansalliset ja kansainväliset asiantuntijatehtävät ja arviointitehtävät ja niiden lukumäärä.
- Yhteiskunnallinen näkyvyys esim. asiantuntijakuulemisissa tai mediassa.
- Tutkimuksen popularisointi ja vaikuttavuus.
- Tutkimuksen kaupallistaminen.
- Osallistuminen yliopiston hallinto- ja johtotehtäviin.

Koko apulaisprofessorikaudelle asetettujen kriteerien täyttymistä koskeva arviointi käynnistään noin vuosi ennen kauden päättymistä. Arvioinnin toteuttaa dekaanin asettama valmisteluryhmä. Dekaanin esityksestä rehtori tekee päätöksen siitä eteneekö apulaisprofessori vakinaistamispolulla seuraavalle kaudelle. Jos kyseessä on toisen 2. kauden arviointi (associate professor), päättää rehtori dekaanin esityksestä voidaanko vakinaistamisen menettely professorin tehtävään käynnistää.

Apulaisprofessorikauden jatkaminen tai lyhentäminen poikkeustapauksissa

Joissakin poikkeustapauksissa apulaisprofessorin kautta (assistant/associate) voidaan joko jatkaa tai lyhentää. Tavoitteena on kuitenkin aina työntekijöiden tasapuolinen kohtelu.

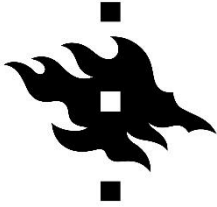
- **Apulaisprofessorikauden jatkaminen**

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

- äitiys-, isyys, vanhempain- tai hoitovapaa
- varusmies- tai siviilipalvelu johdosta
- pitkäaikainen sairaus.

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

Mikäli kyseessä on muu syy, kuin jokin yllämainituista, esittää dekaani rehtorille apulaisprofessorikauden pidentämistä.



1.2.2019

· **Apulaisprofessorikauden lyhentäminen**

Poikkeustapauksessa tiedekunta voi esittää apulaisprofessorin kauden lyhentämistä. Poikkeustapauksiksi voidaan katsoa esimerkiksi kilpailutilanteet henkilöstä muiden yliopistojen kanssa ja/tai poikkeukselliset ansiot kriteerien saavuttamisessa. Apulaisprofessorikausi on aina kuitenkin vähintään 3 vuoden mittainen.

Tiedekunnan dekaani, apulaisprofessorin esimies ja apulaisprofessori arvioivat onko kauden lyhentäminen ajankohtaista ja voidaanko todeta, että apulaisprofessori täyttää kiistatta kaikki kaudelle asetetut arviointikriteerit. Mikäli tähän päädytään, esittää dekaani rehtorille kauden lyhentämistä perusteluineen.

Tämä päätös tulee voimaan välittömästi.

Rehtori

Jari Niemelä

Henkilöstöjohtaja

Tiia Tuomi

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Helsingin yliopiston asian- ja dokumentinhallintajärjestelmässä.