

7.10.2022

Tenure track -urapolku Tampereen yliopistossa

1. Urapolkumalli

Tampereen yliopisto tarjoaa houkuttelevan ja innostavan urapolun, joka antaa selkeän ja ennustettavan mahdollisuuden edetä professorin tehtävään. Tenure track -urapolkumalli tukee ja edistää yliopiston tutkimuksen ja koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta. Rekrytointien tavoitteena on rekrytoida paras mahdollinen henkilö tehtävään yliopiston strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tätä ohjeistusta noudatetaan kaikissa professorin tehtävien täytöissä.



Urapolun ensimmäinen taso (tenure track -tutkija) on viisivuotinen. Henkilön edetessä ensimmäiseltä tasolta toiselle tasolle työsuhde muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi. Toinen taso (tenure track -professori) on viisivuotinen silloin, kun henkilö rekrytoidaan suoraan toiselle tasolle. Kolmas taso (professori) on toistaiseksi voimassa.

Yliopisto sitoutuu urapolulle rekrytoituun henkilöön ja tarjoaa mahdollisuuden edetä toistaiseksi voimassa olevaan professorin tehtävään. Esihenkilö ja dekaani sopivat hänen kanssaan kirjallisesti kullekin tasolle selvät tavoitteet, joiden toteutumista esihenkilö ja dekaani tukevat ja seuraavat aktiivisesti urapolun ajan. Yhteisesti sovittujen tavoitteiden saavuttamatta jääminen voi johtaa tenure track -urapolulta poistumiseen. Urapolulle rekrytoidaan avoimella

7.10.2022

kansainvälisellä haulla. Urapolulle valitaan potentiaalisin hakija, jolla on mahdollisuus edetä professoriksi kansainväliselle huipputasolle tai joka on jo tieteenalallaan kansainvälisesti tunnustettu.

2. Ohjeelliset kriteerit urapolun tasoille

Yliopisto on sitoutunut tutkimuksen vastuulliseen arviointiin, joten rekrytoinneissa sovelletaan näitä periaatteita, esim. DORA-julistus, vastuullisen tutkijanarvioinnin kansallinen suositus, tutkijoiden eurooppalainen peruskirja ja säännöstö tutkijoiden työhönnotosta. Samoin arvioinnissa noudatetaan yliopiston periaatteita tutkimusosaamisesta sekä huomioidaan ansiot avoimen tieteen tutkimuksen ja oppimisen kehittämisessä.

Seuraavia kriteerejä voidaan soveltaa sekä kullekin tasolle (kolme tasoa) rekrytoitaessa että sille edetessä. Tiedekunnat voivat antaa omia tarkentavia ohjeita kriteereistä.

Tenure track -tutkija (Assistant Professor)

Rekrytoitaessa tenure track -tutkijan tehtävään arvioidaan pääasiallisesti ehdokkaiden potentiaalia.

Tenure track -tutkijaksi rekrytoitaessa voidaan huomioida esimerkiksi seuraavia ansioita:

- Poikkeukselliset tutkimukselliset tai taiteelliset ansiot (ml. jatko-opinnot ja postdoc-kaudet)
- Poikkeukselliset opetukselliset ansiot (ml. jatko-opinnot ja postdoc-kaudet)
- Itsenäisyys ja innovatiivisuus
- Verkostoituminen, erityisesti kansainvälinen verkostoituminen.

Tenure track -professori (Associate Professor)

Tenure track -professorilla edellytetään olevan tulevaisuuden potentiaalin lisäksi jo merkittäviä tieteellisiä ansioita. Henkilöllä on havaittavissa jo selvää potentiaalia professorin tehtävään.

Tenure track -professoriksi rekrytoitaessa voidaan huomioida esimerkiksi seuraavia ansioita:

- Näytöt jatkuvasta, noususuuntaisesta korkeatasoisesta tieteellisestä tai taiteellisesta toiminnasta
- Merkittävät vertaisarvioidut julkaisut ja/tai monografiat
- Toiminta kansainvälisissä tutkimusryhmissä ja/tai verkostoissa sekä tieteellinen tai taiteellinen työskentely ulkomailla

7.10.2022

- Tieteelliset / taiteelliset tehtävät muissa yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa tai vastaavat relevantit tehtävät muualla
- Toiminta (ml. johtamiskokemus) akateemisissa tutkijayhteisöissä
- Kyky hankkia kilpailullista tutkimusrahoitusta tai vastaavaa rahoitusta taiteellisella alueella
- Osoitusta opetus- ja ohjauskokemuksesta, näyttöjä opetuksen kehittämisestä ja muista opetuksellisista ansioista, esim. taito tuottaa ja kehittää oppimateriaalia
- Suoritetut pedagogiset opinnot
- Opiskelijapalautteen laatu
- Yhteiskunnalliseen ja yliopistoyhteisölliseen vuorovaikutukseen osallistuminen.

Professori (Professor)

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

Professoriksi rekrytoitaessa voidaan huomioida esimerkiksi seuraavia ansioita:

- Korkeatasoinen tieteellinen tai taiteellinen pätevyys ja merkittävät tutkimusansiot
- Kansainvälinen tieteellinen tai taiteellinen työskentely ja kansainväliset luottamustehtävät
- Näytöt tieteellisen tutkimuksen tai taiteellisen toiminnan johtamisesta
- Kokemusta, taitoa ja näyttöä toimisesta akateemisena johtajana, vahvat johtamis- ja vuorovaikutustaidot
- Akateemisen johtamisen muodollinen koulutus
- Aktiivisuus tiedeyhteisön toiminnassa
- Näytöt merkittävän kilpailun tutkimusrahoituksen hankkimisesta ja vakiintunut tutkimusrahoitus omalle tutkimusryhmälle
- Näytöt väitöskirjojen ohjaamisesta, tohtorikoulutuksesta ja muu ohjauskokemus
- Kyky antaa korkeatasoista tutkimukseen perustuvaa opetusta
- Vahva opetuskokemus ja pedagogista koulutusta, hyvä opetustaito
- Näytöt koulutusohjelman kehittämisestä
- Taito tuottaa ja kehittää oppimateriaalia
- Nuorempien kollegojen mentorointi ja tutorointi
- Näytöt yhteiskunnallisesta vuorovaikuttamisesta, esim.:
 - aktiivinen toiminta tulosten levittämisessä
 - yhteistyö yliopiston sisällä, kouluissa ja laitoksilla, esimerkiksi ohjausryhmien ja työryhmien jäsenenä

7.10.2022

- o akateemista johtamista vaativia positiioita ml. neuvottelukunnat ja ohjausryhmät sekä asiantuntijaryhmät
- o toiminta tieteellisessä tai taiteellisessa yhteisössä tai yhteiskunnassa yleensä.

Etenemisarvioinneissa pääpaino on rekrytoinnin jälkeisissä ansioissa.

3. Strateginen henkilöstösuunnittelu ja tehtävien allokointi

Yliopiston strateginen henkilöstösuunnittelu on yliopiston arvojen ja tavoitteiden mukaista, pitkälle tähtäävää, vastuullista ja kestävää. Suunnittelu perustuu yliopiston strategiaan, yliopiston tutkimus- ja koulutusstrategioihin ja tiedekuntien henkilöstösuunnitelmiin, joita päivitetään vuosittain osana sisäisiä neuvotteluja. Tehtäviin rekrytoidaan pääsääntöisesti vuosittaiseen toiminta- ja taloussuunnitelmaan sisältyvän henkilöstösuunnitelman mukaisesti.

Tiedekuntien suunnitelmiin kirjataan esitys siitä, millaisella henkilöstörakenteella tiedekunta saavuttaa parhaiten tavoitteensa. Tiedekunnat sitoutuvat henkilöstösuunnitelmaansa varaamalla riittävät resurssit rekrytointeihin sekä tutkijoiden uran tukemiseen ja etenemisen edistämiseen.

Yliopiston johto tekee vuosittain päätöksen tenure track -tehtävien allokoinnista tiedekuntien tekemien esitysten pohjalta osana vuosisuunnittelua. Rehtori antaa rekrytointiluvan henkilöstösuunnitelmaan sisältyviin tehtäviin. Henkilöstösuunnitelman ulkopuolisten rekrytointien aloittamiseen täytyy olla rehtorin hyväksyntä. Tällöin dekaanin esitys toimitetaan provostille puollettavaksi.

4. Tehtäviin rekrytoiminen

Tiedekunta käynnistää rehtorin hyväksymän rekrytoinnin. Haku avataan pääsääntöisesti useamman urapolun tason tehtävänä (tenure track -tutkija, tenure track -professori, professori). Avoimna olevat urapolun tasot ilmoitetaan hakukohtaisesti.

Provosti nimeää valmisteluryhmän tehtävän täyttämistä, kutsumenettelyä tai etenemisarviointia valmistelemaan dekaanin esityksestä. Valmisteluryhmän puheenjohtajana toimii dekaani ja valmisteluryhmään kuuluu puheenjohtajan lisäksi pääsääntöisesti professoritasoisia jäseniä (3-5) sekä tiedekunnan HR edustaja sihteerinä. Valmisteluryhmään suositellaan valittavaksi vähintään yksi tiedekunnan ulkopuolinen jäsen, joka voi edustaa yliopiston toista tiedekuntaa tai yliopiston ulkopuolista organisaatiota. Valmisteluryhmiin valitaan mahdollisuuksien mukaan

7.10.2022

tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden mukaisesti tasapuolisesti eri sukupuolta edustavia henkilöitä.

Valmisteluryhmän tehtävänä on valmistella hakuilmoituksen sisältö, päättää haettavan tehtävän profiili ja valinnan kriteerit, valita käytettävät rekrytointikanavat, kartoittaa potentiaalisia hakijoita, ja markkinoida aktiivisesti hakua omissa verkostoissaan. Rekrytoinnin valmistelussa noudatetaan vastuullisen tutkijanarvioinnin periaatteita. Haku on avoin ja pääsääntöisesti kansainvälinen. Rekrytoiva tiedekunta levittää aktiivisesti tietoa hausta myös omia verkostojaan hyödyntäen.

Rekrytoitaessa tenure track -urapolkumallin tehtäviin käytetään aina ulkoisia asiantuntijoita kärkihakijoiden tieteellisen tai taiteellisen osaamisen arvioimiseksi. Kärkihakijoiden tieteellisistä tai taiteellisista ansioista pyydetään arvio vähintään kahdelta kansainvälisesti ansioituneelta professorilta tai vastaavat tieteelliset ansiot omaavalta henkilöltä. Dekaanin nimeää asiantuntijat valmisteluryhmän ehdotuksesta. Asiantuntijoiden valinnassa noudatetaan tasapuolisuutta ja huomioidaan mahdollisuuksien mukaan sukupuolten tasa-arvo.

Valmisteluryhmän ja asiantuntijoiden esteellisyyteen sovelletaan hallintolain 27-29 §:ä. Esteellisyyden arvioinnista rekrytoinneissa on ohjeistettu Tampereen yliopistossa erikseen. Hakijoille, jotka on valittu rekrytointiprosessissa short-listalle (kärkihakijat) ilmoitetaan valmisteluryhmän kokoonpano, haastattelijat ja ulkopuoliset asiantuntijat. Kärkihakijoille varataan tilaisuus lausua käsityksensä valmisteluryhmän ja asiantuntijoiden mahdollisesta esteellisyydestä.

Valmisteluryhmä haastattelee potentiaalisimmat hakijat. Haastatteluun voi sisältyä tutkimustyön esittely. Rekrytointiprosessissa voidaan käyttää videohaastattelua. Potentiaalisimpien hakijoiden opetustaito arvioidaan yliopiston opetusosaamisen arvioinnin ohjeistuksen mukaisesti.

Valmisteluryhmä voi rajata hakijajoukkoa perustellusta syystä niin, että ulkoinen arviointi pyydetään vähintään kolmesta hakijasta. Asiantuntijoita pyydetään antamaan enintään kahden kuukauden määräajassa kirjallinen lausunto hakijoiden tieteellisestä tai taiteellisesta ansioituneisuudesta kyseiseen tehtävään. Asiantuntijaa pyydetään antamaan arvio hakijan pätevyydestä urapolkumallin tasolle, mutta asiantuntija ei aseta hakijoita keskenään järjestykseen.

Rekrytointiprosessin tukena suositellaan käyttämään ulkoisen palveluntarjoajan toteuttamaa henkilöarviointia, joka tehdään vähintään kahdelle kärkihakijalle.

Valmisteluryhmä tekee perustellun ehdotuksen provostille siitä, kuka tehtävään tulisi valita. Provosti esittelee asian rehtorille valmisteluryhmän ehdotuksen pohjalta. Rehtori ja provosti voivat pyytää tarkennuksia valintaehdotukseen tai palauttaa asian uudelleen valmisteluun. Jos

7.10.2022

rehtori hyväksyy esityksen, henkilölle valmistellaan työsopimus, jonka rehtori allekirjoittaa. Mikäli valittu henkilö ei ota tehtävää vastaan, valmisteluryhmä voi tehdä uuden perustellun ehdotuksen provostille tai esittää tehtävän täyttämättä jättämistä.

5. Tavoitteiden määrittäminen

Urapolulla eteneminen perustuu työntekijän kanssa sovittuihin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Yksilölliset tavoitteet pyritään sopimaan työsopimuksen valmistelun yhteydessä, kuitenkin viimeistään kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen aloituksesta. Tavoitteiden määrittelyssä käytetään yliopiston yhteistä tavoitemäärittelylomaketta.

Tenure track -tutkijan (Assistant Professor) tai tenure track -professorin (Associate Professor) tehtävään valittu henkilö ja esihenkilö sopivat työntekijälle tavoitteet kullekin urapolun tasolle. Dekaanin vahvistamat tavoitteet. Tavoitteiden määrittelyssä otetaan huomioon koko urapolku ja ennakoituaan hyvissä ajoin, millaisia tavoitteita kullakin kaudella tulisi saavuttaa, jotta eteneminen professorin tehtävään on mahdollista.

Tavoitteiden määrittelyssä otetaan huomioon henkilön tausta ja aiemmat ansiot sekä yliopiston ja tiedekunnan strategia.

Tavoitteet määritellään kolmen osa-alueen pohjalta:

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

6. Tuki urapolulla

Yliopisto sitoutuu urapolulle rekrytoituihin henkilöihin ja tarjoaa heille mahdollisuuden edetä urapolulla toistaiseksi voimassa olevaan professorin tehtävään asti.

Esihenkilö yhdessä dekaanin kanssa varmistaa, että henkilöllä on mahdollisuus saavuttaa hänelle asetetut tavoitteet. He seuraavat säännöllisesti yhdessä henkilön kanssa hänen etenemistään ja tukevat häntä työssään. Näiden lisäksi rekrytoidulle henkilölle suositellaan nimettäväksi mentori.

Yliopisto kiinnittää erityistä huomiota siihen, että kaikilla rekrytoituilla on toimivat tutkimusedellytykset, kuten tutkimusinfrastruktuuri. Tämän lisäksi yliopisto tarjoaa koulutusta, valmennusta ja muuta tukea opettajuuden, ohjaamisen, esihenkilötyön ja muiden taitojen kehittämiseen.

7.10.2022

7. Eteneminen urapolulla

Dekaani yhdessä esihenkilön kanssa seuraa vuosittain tavoitteiden toteutumista urapolun aikana. Esihenkilö vastaa siitä, että tavoitteiden toteutumista seurataan riittävän usein.

Urapolulla eteneminen perustuu kokonaisarviointiin henkilön etenemisestä ja hänen saavuttamistaan tuloksista, joita verrataan hänelle asetettuihin tavoitteisiin.

Etenemisarvioinnissa käytetään ulkoista asiantuntija-arviointia. Tenure track -professorin ja professorin tehtävään siirryttäessä arvioidaan myös esihenkilötaidot. Toistaiseksi voimassa olevassa tenure track -professorin tehtävässä etenemisarviointi toteutetaan vastaavasti kuin määräaikaisessa tehtävässä.

Etenemisarviointi käynnistetään viimeistään yhtä vuotta ennen kyseisen urakauden päättymistä. Dekaanin tekee esityksen valmisteluryhmän kokoonpanosta provostille. Tiedekunnan HR edustaja pyytää arvioitavaa toimittamaan yhteenvedon tavoitteista ja niiden saavuttamisesta sekä itsearviointin arvioitavalta kaudelta kuukauden kuluessa pyynnön lähettämisestä.

Mikäli henkilö katsoo, että urapolun tason tavoitteet on saavutettu, henkilö voi pyytää arvioinnin aikaistamista esihenkilöltä ja dekaanilta. Dekaanin voi hyväksyä tai perustellusta syystä hylätä pyynnön. Määräaikaisessa tenure track -tehtävässä arviointi toteutetaan vain yhden kerran saman urapolun tason aikana. Toistaiseksi voimassa olevassa tenure track -professorin tehtävässä arvioinnin uudelleen käynnistämiseksi tarvitaan selkeitä näyttöjä uusista meriiteistä.

Toimitettavaan materiaaliin kuuluvat ainakin seuraavat asiakirjat:

- yhteenvedo tavoitteista ja niiden saavuttamisesta
- itsearviointi arvioitavalta kaudelta.

Ulkopuolista asiantuntija-arviointia varten toimitetaan:

- ansioluettelo (tutkimuseettisen neuvottelukunnan TENK mallin mukaisesti)
 - mukana tieteellinen ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus
- julkaisuluettelo (Suomen Akatemian julkaisuluettelomallin mukaisesti)
- valitut julkaisut, max 10 kpl (joista 5 suositellaan olevan arvioitavalta kaudelta) tai muu taiteellinen tuotanto.

Lisäksi asiantuntija-arviointia varten suositellaan toimitettavaksi tiedekunnan ohjeistuksen mukaisesti:

- tutkimussuunnitelma, max 4 sivua
- opetusportfolio – katsaus arvioitavalta kaudelta.

7.10.2022

Etenemisarvioinnin toteuttaminen:

Tavoitteiden tarkastus

- Urapolulla oleva toimittaa dekaanille selvityksen työnsä tuloksista ja arvionsa asetettujen tavoitteiden toteutumisesta kyseisellä uratasolla.
- Mikäli arviointia pyydetään aikaisemmin kuin yksi vuosi ennen kyseisen urapolun kauden päättymistä, dekaani arvioi työntekijän kokoaman selvityksen perusteella työntekijän tilanteen ja hyväksyy tai hylkää pyynnön.
- Provosti nimeää valmisteluryhmän dekaanin esityksestä. Ennen esitystä arvioitavalle varataan tilaisuus lausua käsityksensä valmisteluryhmän jäsenten mahdollisesta esteellisyydestä.
- Valmisteluryhmä tekee kokonaisarvioinnin henkilön saavuttamista tuloksista.
- Mikäli valmisteluryhmä ei puolla etenemisarvioinnin toteuttamista, asia siirtyy provostin käsittelyyn ja rehtorin päätettäväksi.

Arviointi

- Mikäli valmisteluryhmä puoltaa etenemisarvioinnin toteuttamista, pyydetään ulkopuolisilta asiantuntijoilta lausunnot henkilön tieteellisestä tai taiteellisesta pätevyydestä seuraavalle urapolun tasolle. Arvioitavalle varataan tilaisuus lausua käsityksensä asiantuntijoiden mahdollisesta esteellisyydestä.
- Valmisteluryhmä vastaa opetustaidon arvioinnin toteutuksesta. Opetusnäytteen arviointi ja palaute suositellaan toteutettavaksi vähintään kerran urapolun aikana.
- Valmisteluryhmä tekee provostille esityksen seuraavalle tasolle etenemisestä, urapolulla jatkamisesta tai urapolulta poistumisesta. Provosti puoltaa tai ei puolla valmisteluryhmän esitystä rehtorille. Asia voi palautua vielä valmisteluun valmisteluryhmälle.
- Rehtori hyväksyy työsopimuksen tai päättää urapolulta poistumisesta.

Kutsumenettely

Professorin tehtävän täytöstä säädetään yliopistolain 33 §:ssä. Tenure track -urapolulla etenemisarvioinnissa professorin tasolle sovelletaan yliopistolain mukaista kutsumenettelyä. Yliopistolain mukaan professorin tehtävä voidaan täyttää kutsusta haettavaksi julistamatta silloin, kun tehtävään voidaan kutsua erittäin ansioitunut henkilö tai tehtävään valitaan määrääjäksi. Professorin kutsumenettelyssä ulkoiset asiantuntijat arvioivat, onko henkilö kiistatta kelpoinen tehtävään.

Etenemisarviointi voi johtaa:

- etenemiseen urapolun seuraavalle tasolle.

7.10.2022

- perustellusta syystä määräaikaisessa tenure track -professorin tehtävässä toistaiseksi voimassa olevaan tenure track -professorin tehtävään, jolloin asetetaan uudet tavoitteet.
- toistaiseksi voimassa olevassa tenure track -professorin tehtävässä jatkamiseen samalla urapolun tasolla, jolloin asetetaan uudet tavoitteet. (Karenssiaika ennen uuden arvioinnin käynnistämistä on tällöin 3 vuotta.)
- urapolulta poistumiseen (määräaikainen työsopimus päättyy siinä sovittuna ajankohtana). Tiedekunta voi esittää henkilölle tehtävää urapolun ulkopuolelta.

8. Pitkien poissaolojen huomioon ottaminen

Urapolulla olevalla on oikeus saada vähintään kolme kuukautta kestävän perhevapaan, sairauspoissaolon, varusmiespalveluksen tai muun vastaavan syyn perusteella pidennys tason keston. Pidennys myönnetään poissaoloa vastaavan pituisena. Dekaanin hyväksyy poissaoloajan lisäämisen urapolun tason keston ja esittää työsopimuksen provostin puolelta rehtorille. Työsopimus laaditaan noudattaen yliopiston ohjeistusta, jonka mukaan rehtori allekirjoittaa urapolun tehtävien työsopimukset.

9. Keskeiset toimijat tenure track -urapolkumallissa

Rehtori

- Vastaa yliopiston strategisesta henkilöstösuunnittelusta.
- Päättää esityksestä avattavista tehtävistä, henkilöiden rekrytoinneista tai rekrytoinnin keskeyttämisestä, etenemisestä urapolun seuraavalle tasolle tai urapolulla jatkamisesta tai urapolulta poistumisesta.

Provosti

- Vastaa yliopiston urapolkumallin toteutuksesta ja kehittämisestä.
- Johtaa yliopiston tasolla toimivaa tenure track -ohjausryhmää.
- Nimeää valmisteluryhmän dekaanin esityksestä.
- Esittelee rehtorille valintaesityksen.

Dekaani

- Vastaa yliopiston urapolkumallin toteutuksesta tiedekunnassaan.
- Esittää avattavia tehtäviä.
- Esittää valmisteluryhmän kokoonpanon provostille.
- Nimeää asiantuntijat.
- Toimii valmisteluryhmän puheenjohtajana. Perustelluista syistä dekaani voi ehdottaa varadekaania valmisteluryhmän puheenjohtajaksi.

7.10.2022

Valmisteluryhmä

- Rekrytoinnin valmisteluryhmä
 - Valmisteluryhmä nimetään erikseen jokaista rekrytointia varten. Valmisteluryhmää voidaan muuttaa tarvittaessa puheenjohtajan ehdotuksesta.
 - Vastaa rekrytointiprosessin käytännön toteuttamisesta vastuullisen tutkijanarvioinnin periaatteita noudattaen.
 - Tekee provostille esityksen tehtävään valittavasta ja urapolun tasosta, jos tehtävä on avattu useammalle tasolle tai esittää tehtävän täyttämättä jättämistä.
- Etenemisarvioinnin valmisteluryhmä
 - Valmisteluryhmä nimetään erikseen jokaista urapolun etenemisarviointia varten.
 - Vastaa etenemisarvioinnin käytännön toteuttamisesta vastuullisen tutkijanarvioinnin periaatteita noudattaen.
 - Tarkastaa tavoitteiden täyttymisen ja päättää ulkoisen arvioinnin käynnistämisestä.
 - Tekee provostille esityksen seuraavalle tasolle etenemisestä, urapolulla jatkamisesta tai urapolulta poistumisesta.

Tenure track -ohjausryhmä

- Provosti puheenjohtajana
 - Dekaanit jokaisesta tiedekunnasta
 - Tutkimuksen vararehtori
 - Koulutuksen vararehtori
 - Valmistelija / sihteeri tukipalveluista
 - Muita asiantuntijajäseniä tarvittaessa
-
- Ohjausryhmä ohjaa ja seuraa yliopistotasolla urapolkumallin toteutusta ja tekee rehtorille sen kehittämistä koskevia ehdotuksia.

10. Siirtymävaiheen käytännöt

Aiempien yliopistojen (Tampereen yliopisto TaY, Tampereen teknillinen yliopisto TTY) tenure track -urapoluille kuuluvat henkilöt siirtyvät vaiheittain yhteiseen tenure track -urapolkumalliin seuraavan etenemisarvioinnin yhteydessä. Henkilö etenee tässä kuvatun tenure track -urapolkumallin mukaiselle seuraavalle tasolle ja työsopimus valmistellaan tätä tenure track -urapolkumallia koskevan ohjeistuksen mukaisesti.