

# **Tutkijakoulutuksen tulevaisuuden suunta Suomessa**

**Suosituks  
et**  
Suositukset tutkijakoulutuksen  
kehittämiseksi

**Suomen yliopistojen rehtorineuvosto Unifi ry**  
Eteläranta 10  
00130 Helsinki

[unifi.fi](https://unifi.fi)

2024

# Sisällysluettelo

<b>Yhteistyöllä vahvempi, vaikuttavampi ja kestävämpi tutkijakoulutus.....</b>	<b>4</b>
<b>1. Johdanto .....</b>	<b>7</b>
1.1. Tausta ja tarkoitus .....	7
1.2. Tavoitteet ja kohdeyleisö .....	9
1.3. Tiedonkeruu ja osallistaminen.....	11
<b>2. Tulevaisuus tarvitsee motivoituneita tutkijoita .....</b>	<b>13</b>
2.1. Rekrytointi ja valinta .....	13
2.2. Joustavat väylät tutkijakoulutukseen tai -koulutuksessa.....	16
<b>3. Vahva tuki ja selkeät tavoitteet .....</b>	<b>21</b>
3.1. Ohjaus, seuranta ja arviointi .....	21
3.2. Osaamistavoitteet ja vaatimukset .....	25
3.3. Väitöskirjan tarkastusprosessi.....	29
<b>4. Tutkijakoulutus kumppaneiden kanssa.....</b>	<b>33</b>
<b>5. Yhteenveto.....</b>	<b>39</b>
5.1. Sidosryhmäkohtaiset suositukset.....	39
5.2. Toteutettavuus .....	42
5.3. Vaikutusten arviointi ja seurantaehdotukset.....	44
<b>Lähteet.....</b>	<b>46</b>

# Yhteistyöllä vahvempi, vaikuttavampi ja kestävämpi tutkijakoulutus

Suomalaisen yhteiskunnan tulevaisuus vaatii yhä enemmän huippuosaamista. Suomalaisissa yliopistoissa tehdään maailmanluokan tutkimusta ja annetaan laadukasta tutkimukseen perustuvaa opetusta. Yliopistot tuottavat tietoa ja osaamista yhteiskunnan jatkuvasti muuttuviin tarpeisiin ja haasteisiin, ja tämä edellyttää myös jatkuvaa koulutuksen uudistumista.

Tämä raportti on yliopistojen yhteinen näkemys tutkijakoulutuksen kehittämisestä tavalla, joka vastaa sekä yhteiskunnan että akateemisen maailman vaatimuksiin. Raportissa esitetään konkreettisia suosituksia toimenpiteiksi, joiden avulla voidaan parantaa tutkijakoulutuksen houkuttelevuutta ja laatua, parannetaan tohtoreiden työllistymistä ja tehostetaan valmistumisaikoja ja kilpailukykyä.

Suosituksat keskittyvät lisäämään joustavuutta tutkijakoulutuksen polkuihin, parantamaan ohjausta, vahvistamaan työelämäkumppanuuksia ja tehostamaan strategista suunnittelua. Eri sidosryhmien välinen yhteistyö ja vuorovaikutus ovat avainasemassa, jotta tutkijakoulutus pysyy relevanttina ja vaikuttavana myös tulevaisuudessa.

Yhteiskunnan tarpeisiin vastaavan tutkijakoulutuksen edistäminen vaatii joustavia valinta- ja koulutusprosesseja, vahvempaa tukea ja kirrkaampaa tavoitteenasettelua sekä tiiviimpää yhteistyötä yliopistojen, elinkeinoelämän ja muiden organisaatioiden välillä. Lisäksi tarvitaan lainsäädännön muutoksia sekä uusia rahoitus- ja tukimalleja, jotka mahdollistavat väitöskirjatutkijoiden keskittymisen tutkimustyöhön ja oman urakehityksensä edistämisen. Tavoitteena on luoda houkutteleva, laadukas ja hyvinvointia edistävä tutkimus- ja koulutusympäristö, joka tukee väitöskirjatutkijoiden urakehitystä sekä kansallisesti että kansainvälisesti.

Miten työ etenee? Ensiaskelina yliopistot ottavat tarkasteluun ehdotetut suositukset ja määrittelevät omalta osaltaan esimerkiksi tavoitteet ja tutkintovaatimukset sekä yhteistyön tavat. Tämä keskustelu on tärkeää käydä myös alakohtaisesti, ja monien suositusten osalta tarvitaan kansallista yhteistyötä. Yhteistyötä eri sektoreiden kanssa on jo olemassa. Keskustelua tulee käydä siitä, miten toimivia yhteistyömalleja, joilla edistetään esimerkiksi väitöskirjatutkijoiden monipuolista työllistymistä ja liikkuvuutta, systematisoidaan nopeasti ja pohtia sidosryhmien kanssa yhdessä myös uusia toimintamalleja tavoitteiden toteutumiseksi.

Ehdotettujen suositusten onnistunut toteutus edellyttää kaikkien sidosryhmien vahvaa sitoutumista ja aktiivista yhteistyötä niin strategisella, operationaalisella kuin yksilötasolla. Yhdessä voimme löytää ratkaisuja tunnistettuihin haasteisiin, vahvistaa eri sektoreiden yhteistyötä, sekä parantaa innovaatio- ja kilpailukykyä kansallisesti ja kansainvälisesti. Näin voimme tehdä vaikuttavaa tutkimusta, tarjota parempia

ohjaus- ja tukimalleja, sekä tehdä tutkijakoulutuksesta houkuttelevamman, hyvinvointia ja urakehitystä tukevan.

Kutsumme kaikki tutkijakoulutuksen sidosryhmät osallistumaan tähän muutokseen. Yhdessä luomme vahvemman, vaikuttavamman ja kestävämmän tutkijakoulutuksen.

17.6.2024

**Tohtorikoulutuksen kehittämistyöryhmä**

Tutkijakoulun johtaja Annu Perttunen, OY (pj)

Tutkijakoulun tutkimuspalvelupäällikkö Erkki Raulo, HY (sihteeri)

Tohtoriohjelman johtaja, Olli-Pekka Kauppila, Hanken

Tutkijakoulun johtaja prof. Minna Palander-Collin, HY

Tutkimuspalveluiden kehittämisjohtaja Pasi Raiskinmäki, JY

Professori Julian Reid, LY

Tutkimusjohtaja, professori Hannu Kari, MPKK

Tutkijakoulun johtaja, Pirjo Nikander, Tuni

Tutkimuksen palvelut ja tutkijakoulu -yksikön päällikkö Virpi Juppo, VY

**Tohtorikoulutuksen kehittämistyön ohjausryhmä**

Vararehtori Jari Hämäläinen, LUT (pj)

Toiminnanjohtaja Heikki Holopainen, Unifi (sihteeri)

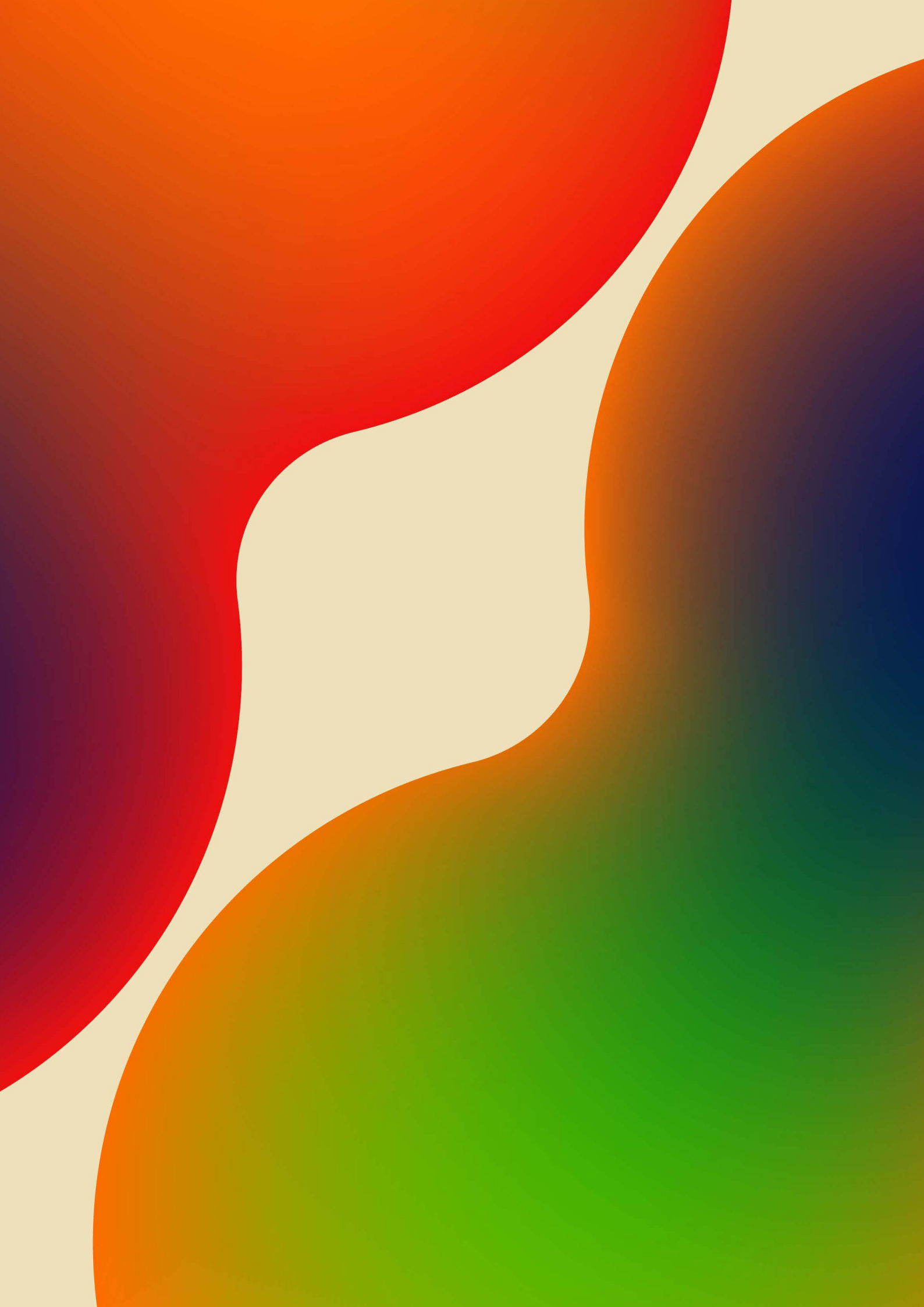
Vararehtori Kalle-Antti Suominen, TY

Vararehtori Reko Leino, ÅA

Vararehtori Jaana Erkkilä-Hill, Taideyliopisto

Vararehtori Tapio Määttä, UEF

Vararehtori Jyri Hämäläinen, AY



# 1. Johdanto

## 1.1. Tausta ja tarkoitus

Tutkijakoulutuksella on keskeinen tehtävä uuden tiedon ja innovaatioiden sekä tutkituun tietoon pohjaavan yhteiskunnan rakentajana. Väitöskirjatutkijat toimivat yliopiston siltana ympäröivän yhteiskunnan eri toimijoihin ja paikallisiin innovaatioekosysteemeihin. Samalla he rakentavat perustaa yliopistojen ja yhteiskunnan tulevaisuudelle ja tutkimukselle. Viimeisen 15 vuoden aikana suomalaista tutkijakoulutusta on kehitetty monin tavoin. Valtion rahoituksen muutokset, tutkijakoulu- ja tohtoriohjelmien rakennemuutokset, opintopiste- ja väitöskirjavaatimusten muutokset ja koulutussisältöjen tarkistaminen ovat kaikki vaikuttaneet tutkijakoulutukseen. Yliopistojen kasvanut autonomia on mahdollistanut erilaisten toimintamallien syntyminen yliopistojen sisällä.

Suomessa tapahtunut kehitys liittyy suoraan laajempaan eurooppalaiseen (EUA-CDE ja EC) tutkijakoulutuksen systematisointiin ja linjauksiin, jotka ovat tarkoittaneet ns. kolmannen syklin läpinäkyvyyden, laadun ja selkeämmän työnjaon lisäämistä. Vuonna 1995 siirryttiin ns. verkostomaiseen tutkijakoulutukseen, joka pohjasi yliopistojen tutkimusalapohjaiseen yhteistyöhön ja rahoitukseen. Siirtyminen eurooppalaiseen keskitettyyn malliin alkoi vuonna 2012. Tässä mallissa yliopistot veloitettiin ottamaan aktiivisempi kokonaisvastuu tutkijakoulutuksesta ja sen kehittämisestä osana yliopiston muuta tutkimustoimintaa. Tämä tarkoitti tutkijakoulujen perustamista Suomeen. (Suomen Akatemia 2011). Yhteiseurooppalaiset suositukset ovat mahdollistaneet korkeakoulujen nopeamman reagoinnin ja suoran osallistumisen Euroopan laajuiseen kehitykseen. (Kivistö et al. 2017) Keskeiseksi teemaksi tutkijakoulutuksessa on noussut saavutetun osaamisen monitahoisuus ja hankittujen taitojen vaikutus työllistymiseen. Tämän ymmärtämiseksi tarvitaan jatkuvaa dialogia eri sidosryhmien välillä (Chen et al. 2024).

Yliopistot Suomessa ovat viime vuosien ajan edistäneet tutkijakoulutusta, mutta haasteita ilmenee yhä, erityisesti verrattaessa Suomea menestyneimpien eurooppalaisten verrokkimaiden tohtorien tuottamiseen ja toteutuneisiin valmistumisaikoihin. Syitä haasteisiin on useita. Tieteentekijöiden liiton teettämä kysely nuoremmille tutkijoille (tulossa 09/2024) esittää, että tutkijanuran houkuttelevuutta vähentävät kilpailu rahoituksesta, työsuhteiden määräaikaisuus sekä ansiotaso. Yleisimmät haasteet väitöskirjatyön edistämisen kannalta liittyivät tutkimusrahoituksen katkonaisuuteen. Lisähaasteiksi tunnistettiin myös vähäinen uraohjaus ja liikkuvuus niin kansainvälisesti kuin eri sektoreiden välillä.

Tutkijakoulutus on organisoitu suomalaisissa yliopistoissa eri tavoin riippuen yliopiston koosta, tutkijakoulun roolista sekä tehdyistä itsenäisistä painotuksista ja valinnoista. Tutkijakoulutusta rakennetaan edelleen harvoin yliopistojohdon asettaman, selkeästi artikuloidun, strategisen tavoitteen tai periaatteiden pohjalta. Tutkijakoulu- ja tohtoriohjelmatasolla tutkijakoulutuksen haasteet puolestaan saattavat liittyä selkeään työnjaon ja roolituksen puutteeseen, tutkijakoulutuksen käytännön toteutukseen, toimintaa ohjaavien systemaattisten prosessien puuttumiseen, tutkimusresurssien

hallintaan, epäselviin tai puuttuviin tavoitteisiin sekä opiskelijoiden ohjaukseen. Yksilötasolla haasteet vaihtelevat. Väitöskirjatutkijoiden tohtoripolkua voidaan silti tuntuvasti sujuvoittaa, esimerkiksi panostamalla tutkimusaiheen rajaamiseen ja uratavoitteiden selkiyttämiseen sekä lisäämällä tukea, välietappeja, seurantaa ja kannusteita tohtoriopintojen nopeaan suorittamiseen. Tarvitaan uusia lähestymistapoja, jotta voimme vastata tutkijakoulutukseen kohdistuviin odotuksiin sekä TKI- ja akateemisen sektorin osaamisen ja työvoiman tarjonnan haasteisiin.

Tohtorintutkintojen suorittaneiden määrät vaihtelevat eri puolilla maailmaa, myös Euroopassa. Maailmanlaajuinen suuntaus on kuitenkin tutkijakoulutuksen laajentuminen ja tohtorintutkinnon suorittaneiden määrän kasvaminen vuosi vuodelta. Talouden kehityksen ja innovaatioiden uskotaan hyötyvän tästä laajentumisesta ja lisääntymisestä. OECD raportoi, että Suomi on muihin maihin verrattuna keskivertotasolla, kun mitataan tohtorin tutkinnon suorittaneiden osuutta väestöstä. Noin 1 %:lla Suomen kansalaisista on tohtorintutkinto, mikä vastaa määrää Islannissa ja Israelissa. Se on kuitenkin hieman vähemmän kuin Ruotsissa tai Yhdysvalloissa (2 %), ja pieni verrattuna Slovenian ja Sveitsin 3–4 prosenttiin tohtorin tutkinnon suorittaneista. Kansallisten koulutusjärjestelmien ja niiden talouksien välisiä eroja lukuun ottamatta OECD:n väestöanalyysit osoittavat, että Suomella on paljon mahdollisuuksia lisätä tuottamiensa tohtorintutkintojen määrää.

EUA-CDE:n (2022, 4) mukaan tutkijakoulutuskentän eroista huolimatta eurooppalainen tutkijakoulutus pohjaa kahdelle päälähtökohdalle: 1) tohtoroituminen on osa yliopistojen tutkimusta, 2) väitöskirjatutkijat on nähtävä nuorina tutkijoina, jotka tähtäävät hyvin erilaisille työurille. Myös Eurodocin (2020) mukaan on tärkeää tunnistaa nuorten tutkijoiden erityisasema. Raportissaan he korostavat tutkimuksen arviointia, avointa tiedettä, tutkimusetiikkaa, mielenterveyttä, urakehitystä ja väitöskirjatutkijoiden uraseurantaa keskeisinä elementteinä. Tutkijakoulutuksen laatua ei ole mielekäs-tä arvioida koulutuksen laadun mittareita käyttäen, vaan on tärkeää huomioida tutkimusympäristö ja tutkijakoulutuksen prosessit. Väitöskirjatutkijoita tulisi kohdella ammattilaisina, joille liikkuvuus on ensisijaisesti uran vahvistamista. Liikkuvuuden tulisi tapahtua eri sektoreiden ja maiden välillä, nykyisin myös virtuaalisesti.

Nyt käsillä olevan raportin tausta ovat parlamentaarisen TKI-työryhmän ja hallitusohjelman kirjaukset (Valtioneuvoston julkaisu 2023:13), jonka pohjalta opetus- ja kulttuuriministeriö päätti osoittaa yliopistoille yhteensä 255 miljoonaa euroa tohtorikoulutuksen uusien käytänteiden pilotointiin 2024–2027. Raportin sisältämät suositukset eivät kuitenkaan rajoitu uusien käytänteiden pilotointiin, vaan koskevat laajasti koko suomalaista tutkijakoulutuskenttää.

#### **Tohtorikoulutuksen pilotoinnin tavoitteet ovat:**

1. Lisätä tohtoreiden määrää Suomessa huomioiden osaamisen huoltovarmuus.
2. Pilotoida nykyistä joustavampaa tutkijakoulutuksen prosessia ja sisältöä.
3. Lisätä tutkijakoulutettujen liikkuvuutta yliopistojen, yritysten, tutkimuslaitosten ja muiden organisaatioiden välillä ja kannustaa vastavalmistuneita tohtoreita monipuolisille tutkijanurille.



4. Tuottaa tietoa tohtorikoulutuksen prosesseista sekä kerätä tietoa kolmannen syklin (tutkijakoulutuksen) tutkintoaikojen mahdollisesta sääntelytarpeesta.
5. Kehittää ohjauksen käytänteitä sekä tieteellisen tai taiteellisen jatkotutkimuksen suorittamisen integroitumista aiempiin opintoihin (ml. mahdollisuus suorittaa maisterintutkinto väitöskirjatutkimuksen aikana).
6. Lisätä tohtoreiden työllistymistä laajasti yhteiskunnan eri sektoreille.

Pilottiohjelmiin osallistuville tarjotaan kolmen vuoden kokoaikainen työsuhde, joka mahdollistaa keskittymisen kokopäiväisesti väitöskirjatyöhön. Tämänkaltaiset järjestelyt ovat todella tärkeitä jatkossa: omistautuminen oman tutkimusprojektin loppuunsaattamiseen, hallinnollisten tehtävien karsiminen tai kokonaan poissulkeminen ja opetusvelvollisuuden pitäminen 5 %:n rajoissa. Kolmen henkilötyövuoden panostus tutkimukseen voidaan toteuttaa joustavasti eri tavoin, jotta se tukee parhaiten sekä tutkimuksen että tutkijan tarpeita. Tämä vaatii huolellista suunnittelua, sovittua etenemistä, jatkuvaa seurantaa ja monipuolista tukea. Tohtoripilotti on jo osoittanut, että tutkijakoulutukseen satsaamalla voidaan kansallisesti ohjata alojen sisällöllistä kehittymistä, mutta myös motivoida eri toimijat uusiin avauksiin ja yhteistyöhön tutkijakoulutuksessa.

Nykyinen korkeakoulujen rahoitusmalli kannustaa tutkijakoulutukseen, tutkintojen tuottamiseen, tutkimusjulkaisuihin ja tohtoreiden työllistymiseen, mutta tutkijakoulutuksen kehittäminen jää pitkälti yliopistojen oman innovatiivisuuden ja motivaation varaan. Tutkijakoulutuksen kehittämiseksi yliopistojen sisäinen rahanjako ja resursointi ovatkin keskeisessä roolissa. Yliopistot päättävät omat strategiset painopisteensä tutkijakoulutuksessa, sekä rahoituksen kohdentamisesta eri aloille, ohjelmille ja kehittämiseen. Yliopistojen sisäisellä rahanjaolla tulisi varmistaa resurssien riittävyys tutkijakoulutuksen toteuttamiseen, väitöskirjatutkijan työsuhteisiin sekä allokoimalla tutkimusmateriaaleihin, tutkimusinfraan, matkakuluihin ja muihin kuluihin. Yliopistoittain päätetään, perustuuko rahanjako suunnitteluun, strategisiin tavoitteisiin, tutkimuksen määrään tai laatuun tai yksiköiden eri tarpeisiin. Tutkijakoulutusta uudistettaessa olisi syytä pohtia, hankitaanko ja kohdennetaanko resursseja tarkoituksenmukaisesti avainpelaajien - väitöskirjatutkijoiden, tutkijoiden ja yksiköiden - riittäväksi tukemiseksi.

## 1.2. Tavoitteet ja kohdeyleisö

Tämän raportin tavoitteena on esittää strategisesti kunnianhimoisia suosituksia suomalaiselle tutkijakoulutukselle, jotta tutkintojen suorittaminen tehostuu merkittävästi ja tohtoreiden työllistyminen laajenee kattavasti eri aloille. Tutkijakoulutuksen tehostamisen tarkoituksena on varmistaa osaavan työvoiman saatavuus ja huoltovarmuus yhteiskunnan tarpeisiin. Tohtoreiden työllistyminen laajemmin mahdollistaa innovaatioiden leviämisen, edistäen talouskasvua ja kilpailukykyä. Toteutuessaan tavoitteet luovat vaikuttavamman tutkijakoulutuksen, jota kehittämällä voimme tarjota houkuttelevan, laadukkaan ja hyvinvointia edistävän tutkimus- ja koulutusympäristön väitöskirjatutkijoille, ja kouluttaa asiantuntijoita, jotka luovat menestyksekkään uran joko

yliopistossa tai, yhä useammin, sen ulkopuolisissa vaativissa tehtävissä. Haasteet ja niihin vastaamiseksi tässä raportissa esitetyt suositukset koskevat koko suomalaista tutkijakoulutuskenttää kokonaisuudessaan.

Raportin toivotaan kiinnostavan tutkijakoulutuksen toimijoita laajasti ja vaikuttavan toimintatapoihin ja kehitystyöhön. Kansallisella tasolla raportin suositukset koskevat päätöksentekijöitä, jotka vastaavat koulutuspolitiikan suunnittelusta ja rahoittamisesta. Yliopistojen tasolla suositukset koskevat johtohenkilöitä, jotka ovat vastuussa tutkijakoulujensa tutkimus- ja koulutusstrategioista sekä tohtoriohjelmien kehittämisestä, tutkijakoulutuksen prosessien ja hallinnon ammattilaisia sekä ohjaajia ja väitöskirjatutkijoita. Laajemmin kohdeyleisöön lukeutuvat työmarkkinoiden, tutkimuslaitosten, julkisen sektorin ja teollisuuden toimijat, joita kiinnostaa tutkimukseen perustuvan tiedon hyödyntäminen ja yhteistyön kehittäminen.

Raportissa käytetty termi tutkijakoulutus on valittu korostamaan tohtorintutkintoon johtavan tutkimustyön, koulutuksen ja yhteiskunnallisen toiminnan monipuolisuutta ja laajuutta (vrt. tohtorikoulutus). Tutkijakoulutus kattaa laajasti tutkimuksen eri vaiheet ja osaamisen karttumisen. Termi viittaa tutkijan taitojen oppimiseen ja kehittymiseen, ja sen tarkoituksena on korostaa, että tutkijakoulutus on muutakin kuin tutkinto. Tutkijakoulutus muodostaa keskeisen osan siitä osaamisesta, jonka yliopistot tuottavat yhteiskunnan eri sektoreille. Tutkimusosaaminen on yliopistojen keskeinen tehtävä, ja 3. syklin puitteissa tehdyt ratkaisut vaikuttavat myös siihen, miten post doc -vaihe nähdään.

Raportti on jäsennelty seuraavasti: Aluksi tarkastellaan suomalaisen tutkijakoulutuksen nykytilannetta. Seuraavaksi esitellään kolme keskeistä tutkijakoulutuksen teemaa, joissa nähdään mahdollisuuksia toiminnan kehittämiseen: tutkijakoulutuksen joustavat polut, ohjaus ja tuki, sekä yhteistyön edistäminen. Esitetyt suositukset tukevat tulevaisuuden tutkijanuran houkuttelevuutta, joustavampaa ja motivoivampaa etenemistä ja nykyistä nopeampaa valmistumisaikaa. Samalla otetaan kantaa mm. laadunvarmistukseen, kansainvälistymiseen, urakehityksen tukemiseen, hyvinvointiin sekä tutkijakoulutukseen liittyvän lain/asetuksen päivittämiseen. Osa suosituksista on välittömästi toteutettavissa, kun taas toiset vaativat enemmän valmistelua ja pidemmän aikavälin toteutusta. Lopuksi tarjotaan lyhyt arvio suositusten toimeenpanosta eri sidosryhmille, kuten päätöksentekijöille ja yliopistojen yhteistyökumppaneille.

---

Raportin tärkeimpänä tehtävänä on kannustaa jatkuvaan dialogiin ja yhteistyöhön eri sidosryhmien välillä sen varmistamiseksi, että tutkijakoulutus säilyy houkuttelevana, relevanttina, laadukkaana ja vaikuttavana jatkossakin.

---

### 1.3. Tiedonkeruu ja osallistaminen

Suosituksia laadittaessa on kuultu tutkijakoulutuksen eri sidosryhmiä monipuolisesti. Lähtökohtana on ollut hyvien käytäntöjen ja keskeisiin koulutuksen teemoihin liittyvien toimenpiteiden tunnistaminen. Työskentelyä on määrittänyt tutkijakoulutuksen moniulotteisuus ja sen vaativiin tutkimus- ja kehitystehtäviin valmisteleva luonne. Tavoitteena on ollut laatia suositukset, jotka luovat perustan tutkijakoulutuksen uudistamiselle seuraavien vuosien aikana niin eri toimijoiden yhteistyönä kuin yliopistokohdaisina ratkaisuin.

Raportin laadinnan aikana on käyty keskustelua yliopiston tutkijakoulutuksen keskeisten toimijoiden kanssa. Tiedonkeruutapoina ovat olleet keskustelutilaisuudet, aiemmat dokumentaatiot sekä digitaalinen tiedonkeruu. Yliopistolaisten, niin varttuneempien kuin nuorempienkin tieteenharjoittajien, johdon, tohtoriohjelmien, hallinnon edustajien, tutkimuslaitosten, yritysten, kansallisten tohtorikoulutusverkostojen, elinkeinoelämän liittojen ja Opetus- ja kulttuuriministeriön ajatuksia ja toiveita on mukana suosituksissa. Näkemykset ovat olleet arvokkaita ja auttaneet hahmottamaan suomalaisen tutkijakoulutuksen uudistamisen mahdollisuuksia vahvistaen suositustemme keskeisen löydöksen: tutkijakoulutuksen ja yhteiskunnan tarpeiden yhteen saattamisessa on olennaista vuorovaikutus, jotta eri toimijoiden näkemykset tulevat huomioiduiksi. Kiitämme lämpimästi kaikkia osallisia avoimesta ja rakentavasta osallistumisesta.



## 2. Tulevaisuus tarvitsee motivoituneita tutkijoita

Tutkijakoulutus perustuu korkeatasoiseen tutkimukseen. Laadukas perustutkimus, jota yliopistoissa tehdään, luo edellytykset niin tutkijakoulutetun työvoiman kuin innovaatioidenkin kehittymiselle laajasti työelämän tarpeisiin. Yhteiskunnan tulee panostaa siihen, että laadukasta perustutkimusta tukevaa kilpailtua tutkimusrahoitusta on riittävästi saatavilla. Yliopistojen tulee kannustaa tutkijoita tutkimusrahoituksen hakemiseen kansainvälisistä ja kotimaisista lähteistä ja tarjota laadukkaat ympäristöt tutkimukselle ja tutkijakoulutukselle. Tässä kappaleessa esitetään suosituksia väitöskirjatutkijoiden rekrytoinnin ja valinnan kehittämiseksi. Tavoitteena on houkutellessa lisää kiinnostuneita tutkijakoulutukseen ja tukea väitöskirjatutkijoita heidän osaamisensa kehittämässä ja uralle valmistautumisessa päämäärätietoisesti.

### 2.1. Rekrytointi ja valinta

Tutkijakoulutuksen opiskelijavalinta ja työsuhteeseen rekrytointi ovat kaksi erillistä prosessia, jotka linkittyvät osalla hakijoista tiiviisti toisiinsa. Opiskelijavalinta keskittyy siihen, että löydetään ja valitaan parhaat kandidaatit tohtoriohjelmiin perustuen heidän aikaisempiin saavutuksiinsa, tutkimuspotentiaaliinsa ja soveltuvuuteensa tiettyyn tutkimusprojektiin. Rekrytointi taas sisältää työsuhteen rahoituksen, joka on käytännössä tilannekohtaisesti vaihtelevan mittainen, mutta jolla pyritään houkuttelemaan ja sitouttamaan lupaavia ja motivoituneita väitöskirjatutkijoita hakemaan tohtoriohjelmiin. Molempien tulisi sisältää markkinointitoimia, kuten yliopistojen ja tutkimusryhmien esittelyjä sekä yhteydenpitoa potentiaalisiin hakijoihin jo perustutkinto- ja maisterivaiheessa. Tehokas opiskelijavalinta ja työsuhteeseen rekrytointi muodostavat yhdessä synergisen kokonaisuuden, joka tukee tutkijakoulutuksen houkuttelevuutta. Suomessa perusopintonsa tehneiden kannustaminen jatkamaan väitöskirjaopintoihin on erityisen keskeistä aloilla, joilla kansainväliset väitöskirjatutkijat ovat valtaenemistönä. Yliopistojen on jo opiskelijavalinnassa ja rekrytointipäätöksissä otettava huomioon, että mahdollisimman monen tohtorin pitäisi pystyä valmistuessaan työskentelemään suomen tai ruotsin kielellä.

Tulevaisuudessa sisäänoton suunnittelua voisi laajentaa ja ennakoida enemmän, jotta se ohjaisi rahoituksen hakemista tohtorikoulutuspaikkoja varten ja huomioisi paremmin osa-aikaisten väitöskirjatutkijoiden määrän. Hakijapotentialin ja aloittavien väitöskirjatutkijoiden määrän analysointi on tärkeää, jotta voidaan ennakoida tulevaa ja säätää toimintaa ja rahoitusta sen mukaisesti. Tutkijakoulutuksen aloituspaikkojen suunnittelu ei voi kuitenkaan olla samalla tavalla suunniteltua kuin perustutkintokoulutuksessa, koska etenkin ulkoisen rahoituksen saaminen on epävarmaa. Pyrkimyksellä tutkijakoulutuksen suunnitelmalliseen sisäänottoon voidaan osaltaan edistää väitöskirjatutkijoiden optimaalista koulutusympäristöä.

Päätoimisten väitöskirjatutkijoiden voidaan odottaa keskittyvän väitöskirjatyön intensiiviseen suorittamiseen, mutta väitöskirjatyötä tulee olla mahdollista tehdä myös osa-aikaisesti muun työn ohella. Tämä on jopa tyypillistä tietyillä aloilla. Osa-aikaisten väitöskirjatutkijoiden rekrytoinnissa tai valinnassa on lukuisia etuja, kuten väitöskirjatutkijajoukon monimuotoisuuden lisääminen, työelämäyhteistyön vahvistaminen, työkokemuksen kautta motivoituvat tutkimuskysymykset sekä yhteiskunnallisen vaikuttavuuden kasvattaminen. Osa-aikaisuus ja työn ohessa tohtoroituminen tukee liikettä ympäröivästä yhteiskunnasta yliopistoon ja takaisin yhteiskuntaan, ja samalla se on osa yliopistojen rajapinnan huokoisuutta ja laajempaa koulutustehtävää (EUA 2021). On hyvä huomata, että mikäli vaihtoehtoina ovat väitöskirjan tekeminen kolmessa vuodessa päätoimisesti tai kuudessa vuodessa 50 %:n työpanoksella, pitkän aikavälin tuotto on sama olettaen, että ohjaus- ja muut resurssit skaalataan jälkimmäisessä tapauksessa vastaavasti puoleen. Jälkimmäisessä tapauksessa väitöskirjatutkijoita on kaksinkertainen määrä, mutta heitä tavataan ja ohjataan harvemmin.

Rekrytoinnilla lisätään kiinnostusta tohtorin tutkinnon tekemiseen, opiskelijavalinnalla valitaan lupaavimmat kandidaatit ohjelmaan ja tutkijakoulutuksella mahdollistetaan optimaalinen suoritus sisäänotetuista väitöskirjatutkijoista. Avainasemassa on se, miten tutkijakoulutuksen houkuttelevuutta lisätään, jotta saadaan parhaat osaajat kiinnostumaan, rekrytoitua ja saattaa tutkinto valmiiksi. Valintaprosessin tehokkuus ei auta, jos parhaat hakijat eivät kiinnostu tutkijakoulutuksesta, tai jos mahdollista keskeyttämistä ei huomioida motivaatiota ylläpitäen.

Seuraavassa esitellään suosituksia väitöskirjatutkijoiden rekrytoinnille suomalaisissa yliopistoissa, tavoitteena varmistaa korkeatasoinen ohjaus ja tuki väitöskirjatyön valmistumiselle 3-4 vuoden kuluessa päätoimisesti työskennellen.

**Väitöskirjatutkijoiden rekrytointi:** Väitöskirjatutkijoiden paikat laitetaan hakuun 3-4 vuoden täysiaikaisina työsuhteina, noudattaen kunkin yliopiston olemassa olevia rekrytointiperiaatteita ja huomioiden vastuullisen tutkijan rekrytointiin liittyvät kansainväliset linjaukset, kuten [The European Code of Conduct for the Recruitment of Researchers](#) ja [CoARA](#). Rekrytoinnissa tulee huomioida tavoitteet Suomeen työllistymisestä ja sen tukemisesta väitöskirjatyön valmistumisen jälkeen.

**Päätoimisuus ja ohjaus:** Yliopisto rekrytoi työsuhteisiin vain päätoimisia väitöskirjatutkijoita, joiden opinnot, väitöstutkimus ja ohjaus järjestetään siten, että väitöskirja voidaan saattaa esitarkastukseen kolmen (3) vuoden kuluessa tutkijakoulutuksen aloittamisesta. Jokaiselle väitöskirjatutkijalle nimetään vähintään kaksi sitoutunutta ohjaajaa sekä mahdollinen seurantaryhmä. Ohjausosaamisen laajuutta tuetaan mahdollisen tutkimusryhmän ja vertaisohjauksen keinoin sekä yliopiston ulkopuolista asiantuntijuutta hyödyntäen.

**Uravaihtoehtojen esittely:** Hakuilmoituksessa tulee tuoda esiin tutkijan moninaisia uravaihtoehtoja, jotta hakijalle muodostuu selkeä kuva tutkijakoulutuksen tarjoamasta laaja-alaisesta osaamisesta työelämässä sekä erilaisista uramahdollisuuksista. Tohtorintutkinto antaa valmiudet toimia itsenäisenä tutkijana tai vaativassa asiantuntijatyössä akateemisella tai muulla työelämäsektorilla.

**Hakijoiden arviointi:** Tohtoriohjelmien hakijoiden arvioinnissa ja arviointiohjeissa tulee huomioida, miten suunniteltu tutkimusprojekti tukee hakijan uramahdollisuuksia ja valmistautumista vaativiin tutkimus- ja asiantuntijatehtäviin väitöskirjatyön valmistamisen jälkeen. Tämä voi sisältää esimerkiksi monipuolisia yhteistyömahdollisuuksia eri alojen asiantuntijoiden kanssa tai muita elementtejä, jotka vahvistavat tutkijan osaamista ja valmistavat häntä erilaisille työurille. Hakijoiden arviointikriteerien tulee olla selvillä etukäteen ja mahdollistaa reilu arviointi eri tutkimuskokemuksen omaavien hakijoiden kesken. Maisteriopintojen aikana väitöskirjatyötään aloittavien arviointia varten luodaan joustavia malleja.

**Tehokas perehdytys:** Huolellisesti valmistellun rekrytoinnin ohella on varmistettava väitöskirjatutkijoiden ja näiden ohjaajien tehokas perehdytys (onboarding) ja huolehtia näin siitä, että väitöskirjatyö käynnistyy viiveettä. Kaikki tutkijakoulutuksen toimijat tulee sitouttaa ja perehdyttää alusta alkaen väitöskirjatyön vaatimuksiin, ohjauksen käytäntöihin, välietappeihin sekä toimijoiden rooleihin, oikeuksiin, vastuisiin ja velvollisuuksiin. Kansainvälisten hakijoiden sitouttamisessa on erityisen tärkeää tukea yliopistoyhteisöön integroitumista sekä urapolkujen moninaisuuden esille tuomista jo tutkijakoulutuksen alusta lähtien.

**Vaikuttava viestintä:** Kaikissa tohtoriohjelmien rekrytoinnin ja väitöskirjatyön ohjauksen vaiheissa tulee välittyä selkeä viesti siitä, että väitöskirjatyö saatetaan loppuun 3-4 vuoden kuluessa. Tutkijakoulutukseen hakeutumiseen vaikuttavat monet yksilölliset tekijät, mutta koulutuksen pituuden ja vaatimusten tulee olla jokaiselle hakijalle uskottavia ja realistisesti toteutettavissa. Tohtorintutkinnon hyötyjen tulisi olla selkeät potentiaalisille hakijoille: ura valmistamisen jälkeen ja tutkinnon tarjoama kyvykkyys. Hakijalle on tärkeää tietää, että koulutukseen panostaminen on kannattavaa, arvokasta ja hyvinvointia lisäävää. Viestin pitäisi tulla instituution lisäksi myös väitöskirjatutkijoilta tai tohtoriksi valmistuneilta itseltään.

**Tulevien työnantajien rooli:** Yliopistojen lisäksi myös muiden sektoreiden toimijoilla on merkittävä rooli tutkijakoulutuksen houkuttelevuuden lisäämisessä. Ne voivat osaltaan korostaa tutkijakoulutuksen tarjoamia monipuolisia uramahdollisuuksia. Elinkeinoelämän ja yliopiston välisellä strategisella ja operatiivisella yhteistyöllä voidaan luoda organisaatio- ja toimialarajat ylittävää toimintaa, joka mahdollistaa ekosysteemin kehittämisen resursseja ja osaamista jakamalla. Tämän läpinäkyväksi tekeminen houkuttelee nuoria tutkijakoulutuksen pariin ja edelleen työelämään. Elinkeinoelämä, yritykset ja muut organisaatiot voivat yhdessä yliopistojen kanssa korostaa monitieteisiä tutkimusaiheita, jotka vastaavat yhteiskunnan ajankohtaisiin haasteisiin, ja tehdä näin tutkimuksesta houkuttelevampaa niille, jotka haluavat vaikuttaa konkreettisesti maailmaan. Yrityksillä voi olla mahdollisuuksia tukea työntekijöidensä kouluttautumista tarjoamalla joustavia työaikoja, mahdollisuuksia osa-aikaiseen työhön tai erilaisia taloudellisia tukimuotoja. Yritykset ja muu elinkeinoelämä voivat tarjota verkostoitumismahdollisuuksia, jotka mahdollistavat väitöskirjatutkijoille työskentelyn partnereiden kanssa kotimaassa ja ulkomailla. Voidaankin sanoa, että koko yhteiskunnan aktiivinen osallistuminen potentiaalisten väitöskirjatutkijoiden rekrytointiin vaikuttaa merkittävästi tutkijakoulutuksen houkuttelevuuteen ja siihen sitoutumiseen.

## 2.2. Joustavat väylät tutkijakoulutukseen tai -koulutuksessa

Joustavat väylät tutkijakoulutukseen ovat tärkeitä, koska ne sujuvoittavat siirtymistä tohtoriopintoihin ja tekevät tutkijakoulutuksen aloittamisesta houkuttelevampaa ja saavutettavampaa. Joustavien ratkaisujen tulisi olla läpinäkyviä ja selkeitä vaihtoehtoja tutkijanuraa pohtiville. Vaikka polkuja korkeakoulutuksesta tutkijakoulutukseen on ollut olemassa jo pitkään, on tärkeää varmistaa, että nämä polut ovat avoimia ja kaikille kiinnostuneille selkeästi nähtävissä. Parhaimmillaan joustavat väylät luovat diversiteettiä hakijapooliin, esimerkiksi tukemalla hakijoiden erilaisia elämäntilanteita.

Seuraavassa käsitellään tiiviisti vaihtoehtoisia väyliä tutkijakoulutukseen siirtymiseksi ja sen suorittamiseksi. Suositus on, että yliopistot tarjoaisivat joustavia mahdollisuuksia tutustua ja innostua tutkijakoulutuksesta. Tutkijakoulutuksen joustavuuteen liittyy myös mahdollisuus toteuttaa koulutus yksilöllisesti ja kulloiseenkin toimintaympäristöön sopivasti.

**Pre-doctoral school:** Eurooppalaisessa tutkijakoulutusta koskevassa keskustelussa väitöskirjaopintoihin ja tutkijanuralle siirtymistä helpottaviin ja silloittaviin toimiin on usein viitattu pre-doctoral school -termillä. Tämä vaikeasti kääntyvä termi viittaa kaikkiin eri asteisesti systematisoituihin tapoihin: kesäkoulut, seminaarit, valmistavat ohjelmat jne., joilla lupaavat kandidaatit tunnustetaan ja siirtymistä tohtoritasolle joustavoitetaan. Tohtoriopintoihin siirtymisen mahdollisuuksista tulisikin tiedottaa vahvasti jo maisteriopintojen aikana, erityisesti tutkielmaseminaarissa ja syventävien opintojen aikana. Opiskelijoita tulisi rohkaista kirjoittamaan opinnäytetyönsä tieteelliseksi julkaisuiksi, mikä luo hyvän pohjan akateemiselle työskentelylle ja edistää heidän siirtymistään tutkijakoulutukseen. Pre-doctoral school -toimenpiteillä voidaan valmistella opiskelijoita tohtorihjelmaan ja tohtorintutkinnon suorittamiseen. Ne voivat sisältää esimerkiksi akateemisia kursseja, tutkimusprojektityöskentelyä, oman motivaation kirkastamista, mentorointia sekä valmennusta akateemiseen kirjoittamiseen ja esiintymiseen.

**Tarjotaan hyvä pohja tutkijakoulutukseen ja valmistetaan opiskelijat tohtoriopintoihin ja itsenäiseen tutkimustyöhön.** On olemassa näyttöä siitä, että perustutkinto-opiskelijoille annettu informaatio tutkijakoulutuksesta viimeistään opinnäytetyön aloittamisen vaiheessa herättää kiinnostusta tutkimuksen tekemiseen ja motivoi opinnäytetyön suorittamista. Kun tähän yhdistetään alan tutkimusryhmien tutkimusten esittelyt, opiskelijat saavat ideoita opinnäytetöidensä aiheiksi tutkimusryhmistä tai voivat itse ottaa yhteyttä tutkimusryhmään omasta kiinnostavasta tutkimusideastaan. Perustutkintovaiheen tutkielmien tulisi integroitua vahvemmin tutkimusryhmien työhön, ja tutkijoiden työn näkyvyyttä olisi lisättävä (esim. lisäämällä tutkijoita mentoreiksi). Potentiaalisten ja kiinnostuneiden opiskelijoiden tunnustaminen ja sitouttaminen jo perustutkinto-ohjelmissa sekä yhteisen ympäristön ja keskustelun luominen on keskeistä. Yksi mahdollisuus on esimerkiksi laajentaa käytäntöä, jossa maisterin tutkielma muodostaa osan väitöskirjatutkijan tutkimuksesta.



**Ehdollinen hyväksyntä tutkijakoulutukseen mahdollistaisi sujuvan siirtymisen maisterivaiheesta tohtoriopintoihin.** Yliopistojen tulisi tarjota tutkimuspainotteisten maisteriopintojen kautta suoraa väyliä tutkijakoulutukseen esimerkiksi tutkimusharjoittelijana tai ehdollisen hyväksynnän avulla. Ehdollinen hyväksyntä -käytännön avulla opiskelijat voisivat aloittaa tutkijakoulutuksen heti, kun heille on myönnetty opinto-oikeus, mikä voi nopeuttaa heidän tutkijanuransa aloittamista ja lyhentää valmistumisaikoja. Tämä malli sopii erityisen hyvin dynaamisiin ja nopeasti kehittyviin tutkimusaloihin, joissa tarve uusille tutkimusprojekteille ja -resursseille voi syntyä milloin tahansa. Lisäksi se mahdollistaa yliopistojen nopeamman reagoinnin lahjakkaiden hakijoiden hakemuksiin, mikä voi parantaa tutkimuksen laatua ja innovatiivisuutta. Malli kannustaa opiskelijoita sitoutumaan maisteriopintoihin, valmistumaan tavoiteajassa ja suorittamaan opinnot hyvin arvosanoin.

**Osaamisen ja tutkijantaitojen kehittäminen eri tutkintovaiheissa on olennainen osa tutkijakoulutusta.** Yliopistojen tulisi pohtia, miten maisterivaiheen opiskelijoiden tutkijantaidot voidaan tunnistaa ja hyödyntää tehokkaasti. Esimerkiksi tutkijaharjoittelijan rooli voisi olla merkittävä askel tohtoriopintojen suuntaan, jossa opiskelija suorittaa pro gradun tai diplomityön ja suunnittelee tulevaa väitöskirja-aihetta. Tutkijakoulutus voi sisältää jatko-opintotasoisia kursseja, jotka valmistavat opiskelijat tohtoritason opintoihin ja tutkimusprojektiin osallistumiseen.

**Yhteistyö ammattikorkeakoulujen kanssa on olennaista, jotta voidaan kehittää reittejä tutkijakoulutukseen niin YAMK-tutkinnon suorittaneille kuin ammattikorkeakoulujen henkilöstölle.** Asia tulisi ottaa avoimeen keskusteluun yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen välillä kansallisella tasolla. Tarvittaessa on rakennettava siltaopintoja, tiedepolkuja alempaan tutkintoon sekä hyväksilukumenettelyjä, joiden kautta saavutetaan tai pystytään osoittamaan tarvittava osaamistaso tieteellisen tutkijakoulutuksen suorittamiseksi. Tällaiset käytännöt voisi olla järkevää toteuttaa alakohtaisesti, lähtökohdana kuitenkin läpinäkyvyys koulutukseen pääsemisen mahdollisuuksista.

**Osa-aikainen tutkijakoulutus ja yliopistojen sekä teollisuuden ja yritysten yhteiset tohtoriohjelmat tarjoavat joustavuutta väitöskirjatutkijoille, jotka haluavat yhdistää ammatillisen uran ja akateemiset tavoitteet.** Osa-aikaisessa tutkijakoulutuksessa on huomioitava väitöskirjatutkijoiden muut velvoitteet, kuten työ, ja tarjottava joustavia ja räätälöityjä ratkaisuja. Tämä malli pidentää usein tutkinnonsuoritusaikaa, mutta on yleisesti tunnettu mahdollisuus Euroopassa. Keskeistä on tehdä tästä mallista läpinäkyvä ja suunnitelmallinen mahdollistamalla esimerkiksi joustavat koulutusaikataulut, teollisuusyhteistyöprojektit ja rahoitusmahdollisuudet. Osa-aikaisen tutkijakoulutuksen tukeminen vaatii yliopistoilta aktiivisia panostuksia. Yliopistojen tulisi tarjota systemaattisesti joustavia hybriditoimintamalleja, suunnitella ja toteuttaa säännöllisesti yhteistyöprojekteja sekä löytää yhteisiä rahoitusratkaisuja osa-aikaisille väitöskirjatutkijoille. Keskeistä on tehdä osa-aikaisesta opiskelusta houkutteleva vaihtoehto. Tämä edellyttää erityistoimia ohjaukselta, tukipalveluilta ja koko yliopistoyhteisöltä.

**Tutkimuslaitosyhteistyö.** Korkeatasoista tutkimusta tekevilla tutkimuslaitoksilla on myös keskeinen rooli tutkijakoulutuksen kehittämisessä. Tutkimuslaitoksissa työskentelevillä on mahdollisuus hyvään ohjaukseen yhtä aikaa sekä tutkimuslaitoksen että yliopiston puolelta, kun huolehditaan ohjaussuunnitelman laatimisesta.

Tutkimuslaitoksissa väitöstyötä tekevien opintojen ja käytännön työkokemuksen hyväksilukeminen osaksi tutkijakoulutusta nopeuttaa tutkintojen suorittamista. Yhteistyön vahvistaminen yliopistojen ja tutkimuslaitosten välillä on olennaista, jotta tutkimusresurssit ja asiantuntemus jaetaan tehokkaasti. Kehittämällä joustavia rahoitusmekanismeja, jotka mahdollistavat sekä kokoaikaisen että osa-aikaisen tutkijakoulutuksen, voidaan paremmin tukea tutkimuslaitosten nuorten tutkijoiden erilaisia elämäntilanteita ja tarpeita.

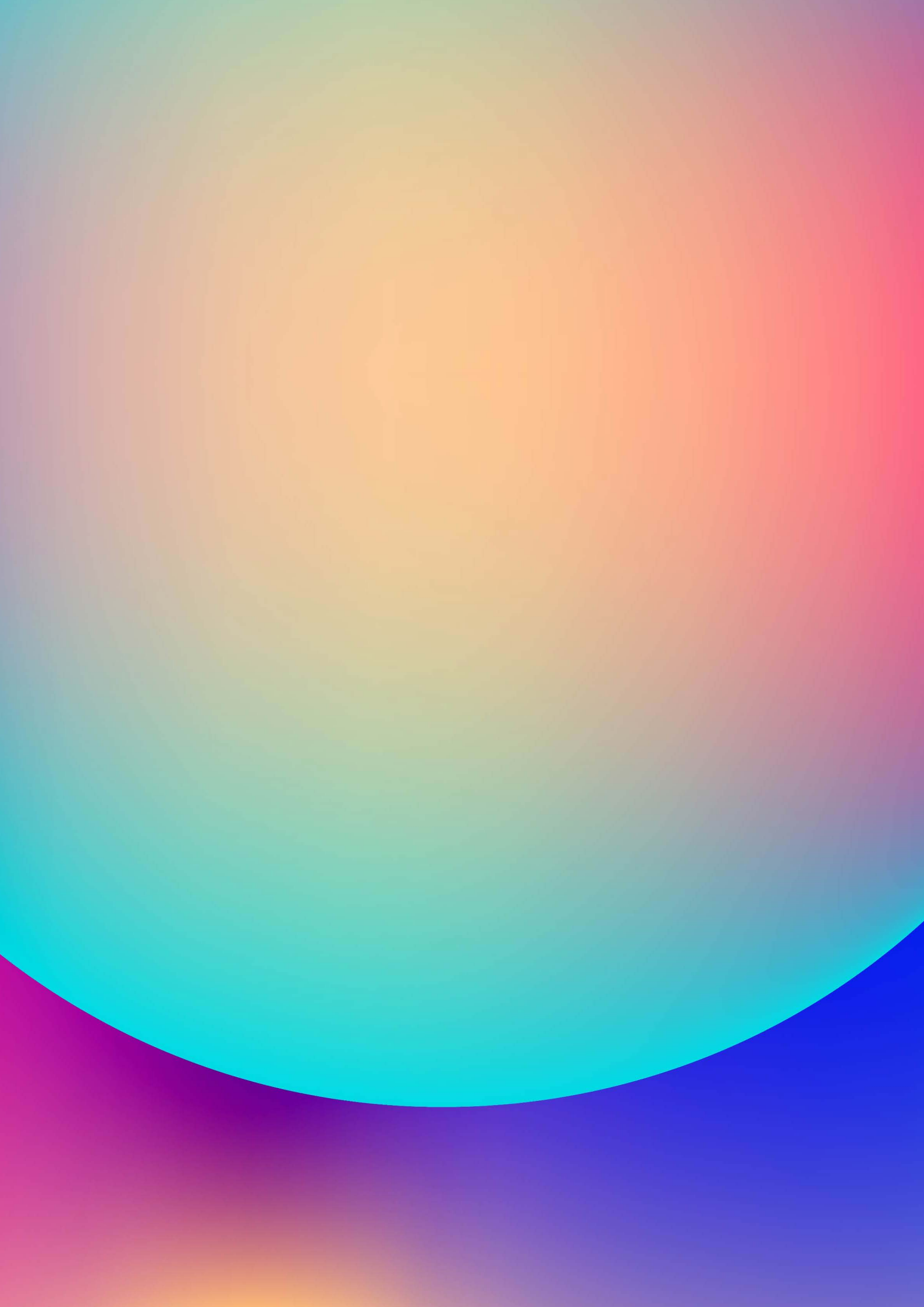
**Yliopistojen yhteiset ohjelmat ja eurooppalaiset yliopistoverkostot** voivat edistää tutkijakoulutuksen monipuolisuutta, verkostoitumista, monitieteistä yhteistyötä ja liikkuvuutta. Näiden ohjelmien avulla voidaan luoda strategisesti merkittäviä yhteistyötohtoriohjelmiä, jotka rikastuttavat tutkijakoulutusta ja tarjoavat laajempia mahdollisuuksia väitöskirjatutkijoille tutkimuksensa edistämiseksi ja verkostoitumiselle.

**Teollisuuden ja yliopistojen välisen yhteistyön syventäminen ja normalisointi on keskeistä tutkijakoulutuksen kehitykselle.** Teolliset tohtoriohjelmat tarjoavat mahdollisuuden tieteen ja käytännön vuorovaikutukselle ja edistävät innovatiivisten ratkaisujen syntymistä. Tämä edellyttää pitkäaikaisia kumppanuuksia, ohjausta koskevia sääntöjä ja perehdytystä sekä systemaattista rahoitusta koulutuksen ja työnantajien välillä. Industrial PhD -ohjelma voi olla toimiva malli nykyistä useammilla aloilla. Yhteisrahoitusmallilla mahdollistetaan väitöskirjatutkijan integroituminen ei-akateemiseen maailmaan. Tästä esimerkkinä mm. Postdocs in Companies (PoDoCO), jonka avulla väitöskirjatutkija voi jatkaa väitöskirjatutkimuksensa aiheen kehittelyä osin yliopistossa ja osin yrityksessä työskennellen, kenties yrityksen palvelukseen lopulta siirtyen.

**Post doc -vaiheeseen siirtyminen / post doc -vaiheen koulutuksen tulisi keskittyä tutkimustaitojen edelleen kehittämiseen ja tutkimusrahoituksen hakemiseen.** Post doc -vaiheessa kehitetään akateemisen uran edellyttämää asiantuntemusta ja taitoja. Tässä vaiheessa uraa painottuu erityisesti itsenäisen tutkimusprojektin vetäminen, tutkimusdatan hallinta, verkostoituminen, opetustehtävät, väitöstutkimuksen ohjaamiseen harjaantuminen, yleistaitojen kehittyminen ja julkaiseminen. Tutkijakoulujen profiilia ja resursseja tulee kehittää siten, että ne voivat laajentaa tarjontaansa myös post doc -koulutukseen. Kansallisesti tulisi sopia, mikä osa tutkimuksesta ja opinnoista kuuluu pikemmin post doc -vaiheeseen kuin tutkijakoulutukseen. Kaikkea perustutkinnon jälkeistä oppimista ei ole tarkoituksenmukaista sisällyttää tutkijakoulutukseen.

Tutkijakoulutukseen tähtäviä monimuotoisia polkuja ja tutkijakoulutuksen toteuttamisen tapoja tulisi suunnitella ja tarjota erilaisille opiskelijoille edellä mainituin keinoin. Näin tutkijakoulutukseen voidaan houkuttaa entistä enemmän lahjakkaita opiskelijoita ja tukea heidän integroitumistansa sekä akateemiseen että ei-akateemiseen työelämään.





## 3. Vahva tuki ja selkeät tavoitteet

Tässä kappaleessa esitetään aluksi suosituksia tutkijakoulutuksen ohjaukseen, seurantaan ja arviointiin liittyen. Tämä jälkeen käsitellään osaamisen kehittämistä tutkijakoulutuksen aikana ja tutkintovaatimuksia. Näiden teemojen kehittäminen edistää tutkinnon suorittamisen tehostamista, laatua ja työelämään valmistautumista. Lopuksi esitetään suosituksia tutkinnon suorittamisen loppuvaiheeseen. Näin tuetaan seuraavaan työelämän vaiheeseen siirtymistä.

### 3.1. Ohjaus, seuranta ja arviointi

Riittävä ja laadukas ohjaus on aina nähty tutkijakoulutuksen keskeisimpänä kulmakivenä. Kolmea tärkeintä menestystekijää eurooppalaisilta yliopistoilta kysyttäessä väitöskirjatutkijan ohjauksen laatu onkin aina maininnoissa mukana (EUA-CDE 2022). Ohjauksen painopiste on liikkunut perinteisestä mestari-kisälli-asetelmasta verkostoituneemman ohjausjärjestelmän suuntaan. Tällöin varsinaisten ohjaajien lisäksi suositaan tutkimusryhmän ja vertaisten antamaa tukea, seurantaryhmien käyttöä, kansainvälisten verkostojen keskeisyyttä sekä yliopistojen ulkoisten ohjaajien ja asiantuntijoiden rekrytointia osaksi laajempaa ohjaustiimiä. Samalla ohjaus on siirtynyt pelkistä suljettujen ovien takana käydyistä ohjauskeskusteluista olennaiseksi ja arki-seksi osaksi koko tieteellisen yhteisön yhteistä toimintakulttuuria.

Tutkijakoulutuksen tehostaminen ja 3–4 vuoden tavoiteajassa valmistuminen kokopäiväisesti työskennellen edellyttää jatkossakin erityishuomiota ohjauksen laatuun ja tukeen. Vähintään kahden osaavan, aktiivisen ja tehtävään sitoutuneen tutkijan nimitäminen ohjaajiksi on jokaisen väitöskirjatutkijan oikeusturvan ja ohjauksen jatkuvuuden näkökulmasta keskeinen suositus. Lisäksi keskeistä on kannattelevan ja kannustavan ohjauskulttuurin luominen, väitöskirjaohjaajien työn arvostaminen ja näkyväksi tekeminen, ohjauksen riittävä ajallinen, työsuunnitelmiin sisällytettävä resursointi sekä tuki oman ohjausosaamisen kehittämiseen ja ylläpitoon.

Tutkimusryhmissä on olennaista miettiä, onko väitöskirjatutkija ryhmän resurssi, vai tuleeko ryhmä pikemminkin nähdä väitöskirjatutkijan tukena ja resurssina. Myös ohjauksen laajempaan asiantuntija-, tuki- ja palvelurakenteeseen tulisi panostaa. Tutkijakoulutus saattaa unohtua tai huomaamatta rajautua ohjauksen tuen, urapalvelujen, kansainvälistymistuen ja hyvinvointipalvelujen ulkopuolelle näiden keskittyessä Bologna-kahteen ensimmäiseen sykliin eli kandidaatti- ja maisteriopiskelijoihin. Myös tutkimus- ja innovaatiopalveluilla on laajaa asiantuntemusta ja osaamista sekä ohjaajien että ohjattavien hyödyksi.

Jotta väitöskirja valmistuu 3–4 vuodessa täysipäiväisesti työskennellen, on prosessille laadittava suunnitelma, välietapit ja -tavoitteet sekä koko prosessin seurantaikäytännöt. Ohjausvastuita määritettäessä on varmistettava, ettei yksittäiselle ohjaajalle kerry liikaa ohjattavia. Ohjauksessa on hyvä keskustella tekstien, artikkeleiden ja tuosten tuottamisen ohella itse väitöskirjaprosessista, uratavoitteista sekä tarvittavista

taidoista tavoitteiden saavuttamiseksi. Lopulta itse valmistuva väitöskirja on sivutuote, ja väitöskirjaprosessissa karttuneet taidot, tehdyt ratkaisut, perustellut rajaukset ja itsenäiseksi tutkijaksi kasvaminen muodostavat väitöstutkimuksen aikana syntyneen keskeisen osaamisen.

Mikäli ohjeet, säännöt, vaatimukset, työnjaot, vastuut ja velvollisuudet sekä tohtorointumisen jälkeiset uravaihtoehdot ovat selvillä, väitöskirjatutkijalla on selkeät askelmerkit tavoitteeseensa. Keskeistä on erityisesti väitöskirjatutkijan työn 100 ensimmäistä päivää eli ns. onboarding, joka on suomalaista akateemista toimintaympäristöä, vaatimuksia, väitöskirjan muotoja, tukirakenteita ja esimerkiksi tutkijakoulun tarjoamaa kurssivalikoimaa ja tukea koskeva perehdytys. Tämä korostuu erityisesti suomalaista korkeakoulumaailmaa ja käytänteitä vähemmän tuntevien kansainvälisten väitöskirjatutkijoiden kohdalla. Perehdytyksen välineinä saattavat toimia myös keskitetysti esim. tutkijakoulun toimesta järjestettävät orientaatiopäivät ja tohtoriohjelma- tai tiedekuntakohtaiset tavat ottaa vastaan ja perehdyttää sekä uudet väitöskirjatutkijat että taloon tulevat uudet ohjaajat (ks. Pride 2024).

Seuraavaksi esitetään tutkijakoulutuksen ohjaus-, seuranta- ja arviointiprosesseja koskevia suosituksia:

## **1. OHJAUSJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN**

- a. Ohjauksen merkitys:** Ohjaus on oleellinen osa akateemista uraa. Se vaatii tieteellistä osaamista, omistautumista, pedagogisia taitoja ja osaamisen johtamista.
- b. Työnantajan tuki:** Työnantajan on tuettava ohjauksen onnistumista, resursointia ja laatua.
- c. Toimivat käytännöt:** Koostuu dokumentaatiosta (ohjeet, hyvät käytännöt, vastuut ja velvollisuudet) sekä arkisista käytännöistä (vertaistukeen ja -ohjaukseen kannustaminen, artikkelihautomot, Journal Clubit jne.).
- d. Painopiste prosessissa:** Ohjaus on väitöskirjatutkijan osaamisen kehittymistä tukeva prosessi, jonka lopputuloksena on väitöskirja, mutta se ei ole ainoa itseisarvo. Ohjauksen tulisi olla erityisen intensiivistä heti työn alussa ja ohjattavan omaa vastuuta tulisi lisätä vähitellen.
- e. Asiantuntemus:** Ohjaajat valitaan alan asiantuntemuksen perusteella huomioiden samalla ohjaajien rooli väitöskirjatutkijan tukena itsenäiseksi tutkijaksi kasvamisessa.
- f. Ohjattavien määrä:** Rajoitettava, jotta sitoutuminen on mahdollista.
- g. Ohjausosaamisen kehittäminen:** Ohjaajia kannustetaan kehittämään omaa ohjausosaamistaan. Arvioimalla vuorovaikutustaan väitöskirjatutkijoiden kanssa ja esimerkiksi ryhmäohjausta käyttäen ohjaajat voivat paremmin tukea erilaisia tarpeita ja edistää osaltaan yhteisöllisyyttä.
- h. Osa-aikaisten väitöstöiden ohjausstrategia:** Toimintamalleja ja niiden läpinäkyvyyttä tulisi kehittää sekä yksilö- että institutionaalisella tasolla.
- i. Ohjaussopimus- tai suunnitelma:** Suositellaan tehtäväksi tutkijakoulutuksen alussa ja päivitettäväksi tutkijakoulutuksen edistyessä.
- j. Post doc- ja tenuretutkijat:** Työpanosta ohjaajina suositellaan lisättäväksi.

## 2. LAAJEMPI TUKI JA OHJAUS

- a. Yhteisön tuki:** Tuki väitöskirjatutkijalle tulee koko yhteisöltä sisältäen kollegiaalista vertaistukea ja sosiaalista integraatiota. Laaja yhteisöllinen tuki antaa erinomaiset edellytykset moniulotteiseen ajatteluun sekä tieteen että ymmärtämisen edistämiseen.
- b. Tutkimusyksikön tuki:** Tuki tulee koko tutkimusyksiköltä, jossa on erilaista osaamista ja ihmisiä tuomassa omaa kokemustaan ja näkemystään työhön ja tutkimusprojektin etenemiseen.
- c. Seurantaryhmä:** Seurantaryhmämalleja voi olla erilaisia, mutta parhaimmillaan ryhmä vahvistaa tavoitteiden toteutumista tarjoamalla väitöskirjatutkijoille mahdollisuuden esitellä työn edistymistä säännöllisesti sekä tukea urasuunnitteluun ja hyvinvointiin. Jos halutaan vahvistaa tulevaa työuraa, voidaan väitöskirjatutkijoille tarjota mentorointia.
- d. Teollisuuden / elinkeinoelämän edustajat:** Ottaminen ohjaajaksi tai seurantaryhmään mukaan tukee kokonaisprosessia, ja tutustuttaa erityisesti väitöskirjatutkijoita työ- ja yritys-elämään.
- e. Yliopistotason varhaisen puuttumisen tuki:** Tarjottava selkeät prosessit ongelma- ja konfliktitilanteiden ratkaisemiseksi.
- f. Ohjaussuhteesta irtautuminen:** Prosessit ja mahdollisuudet esimerkiksi ohjaajan vaihtoon on tehtävä selviksi sekä väitöskirjatutkijalle että ohjaajille.

## 3. KRITEERIT JA KOULUTUS OHJAAJILLE

- a. Osaavat tieteentekijät:** Onnistuneella rekrytoinnilla saadaan ohjaajia, jotka kykenevät tieteenalan asiantuntemuksellaan, ohjausosaamisellaan ja esimerkillään kouluttamaan väitöskirjatutkijoita ja tekemään tutkijanurasta houkuttelevan. Suositellaan huomioimaan tehtävän täytöissä myös ohjausosaaminen.
- b. Ohjauksen tasalaatuisuus:** Ohjaajia tulee olla vähintään kaksi. Tämä mahdollistaa eri asiantuntemuksen hyödyntämisen, jatkuvuuden ja riskienhallinnan.
- c. Ohjausyhteistyö:** Yliopiston ulkopuolisten tahojen kanssa tehtävä ohjausyhteistyö edellyttää läpinäkyvää työnjakoa sekä ohjausvastuiden ja -velvollisuuksien sopimista.
- d. Kriteerit ohjaajille ja ohjaukselle:** Määritellään ennustettavat ja tunnistettavat kriteerit. Esim. ohjeistetaan, kuinka paljon aikaa ohjaajien tulisi käyttää ohjaustehtäviin hankkeessa. Akatemiahankkeissa “nelivuotinen tutkimushanke voi sisältää jopa kaksi kuukautta opinnäytteiden ohjaamista” (aka.fi). Tämä tarkoittaa puolta kuukautta per vuosi per tutkimusprojekti, eli yksi täysi päivä kuukaudessa. Aikaresurssi tehostuu, kun ohjaajan ja väitöskirjatutkijan yhteiset tutkimusintressit varmistetaan.
- e. Ohjaustyön jakaminen:** Ohjaustyötä pitäisi jakaa tasaisemmin henkilöstön kesken. Ohjaustyöhön sitoutuminen on erilaista riippuen onko ohjattavia 1 tai 11. Ohjaustyön velvollisuuksia voidaan myös jakaa ryhmäohjauksen keinoin.
- f. Tuki ohjaajana kehittämisessä:** Yliopistot ovat velvollisia tukemaan työntekijöitään ohjaajina kehittämisessä (yliopistopedagogiset opinnot, tutkimuseettinen koulutus, omien tutkijantaitojen ylläpito, ohjaajien vertaistuki).
- g. Koulutus ohjaajille:** Suositellaan erityisesti aloittaville ohjaajille ja tietojen päivittämiseksi. Ohjaajakoulutus pedagogisesta näkökulmasta on tärkeää, mutta lisäksi on syytä tarjota koulutuksia, joissa tutustutaan ja kerrataan yliopiston

prosesseja ja joissa on saatavilla vertaistukea muilta ohjaajilta. Hyödyllistä voisi olla tarjota mentoritoimintaa myös ohjaajille senioritutkijoiden toimesta.

- e. Ohjauksen työkalut:** Tarjotaan työkaluja väitöskirjatutkijan osaamisen ja osaamistarpeiden tunnistamiseen.

#### **4. OHJAUKSEN SEURANTA, ARVIOINTI JA HYVINVOINTI**

- a. Ohjaajien hyvinvointi:** Varmistetaan selkeiden ohjauskiintiöiden avulla, että ohjaajien työtaakka on kohtuullinen ja tasapainoinen.
- b. Selkeät tavoitteet:** Ohjaustyölle tulisi asettaa selkeät odotukset.
- c. Tukitoimet:** Koulutuksia ja työpajoja, jotka keskittyvät ohjaustaitoihin, stressinhallintaan, ajanhallintaan, vertaistukeen sekä uraohjaukseen.
- d. Ohjaustyön arvostus:** Ohjauksesta tulisi palkita ja menestyksekkäästi hoidettuna sen tulisi tarjota mahdollisuuksia uralla etenemiseen.
- e. Aika:** Ohjaajien työsuunnitelmiin tulee sisällyttää ohjaus ja muu tutkijakoulutukseen liittyvät tehtävät. Ohjaustyö on usein itsessään palkitsevaa, mutta myös työnantajan tulee arvostaa tehtyä työtä.
- f. Ohjaussuunnitelma:** Sovitaan ohjaajan/ohjaajien ja ohjattavan yhteistyön periaatteista ja löydetään yhteinen ymmärrys tavoitteista (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaisesti, tenk.fi)
- g. Ohjauksen (itse)arviointi:** Auttaa ohjaajia tunnistamaan kehitysalueita.

#### **5. VÄITÖSKIRJATUTKIJOIDEN HYVINVOINTIA TUKEVAT OHJAUSTOIMET**

- a. Selkeät tavoitteet ja odotukset:** Varmistetaan, että aloittavat väitöskirjatutkijat perehdytetään tehtäväänsä ja että heille asetetaan selkeät tavoitteet. Tämä vähentää epävarmuutta ja stressiä ja tukee työn tehokasta käynnistämistä.
- b. Omistajuuden lisääminen:** Vahvistetaan väitöskirjatutkijoiden omistajuutta tutkimusprojektiinsa kannustamalla heitä edistämään työtään, kehittämään taitojaan ja valmistautumaan tulevaan uraansa.
- c. Säännölliset tapaamiset ja avoimuus:** Mahdollistavat keskustelun edistymisestä ja haasteista ohjaajan kanssa.
- d. Säännölliset seurantapisteet:** Asetetaan puolivuositteiset seurantapisteet väitöskirjaprojektin edistymisen seuraamiseksi ja tukemiseksi. Tutkijakoulutuksen tulee sisältyä työsuhteisilla työsuunnitelmaan, jota arvioidaan osana kehityskeskusteluja.
- e. Yhteisöön integroituminen:** Korostetaan tutkimusympäristöön integroitumista sekä sosiaalisen tuen ja vuorovaikutuksen erilaisia muotoja, jotta väitöskirjatutkijat tuntevat olevansa osa yhteisöä heti tutkijakoulutuksen alusta alkaen. Inklusion edistäminen on tutkijakoulutuksen arvojen mukaista.
- f. Puuttumiskeinojen kehittäminen:** Kehitetään yliopistoissa toimintatapoja ja järjestelmiä, joilla tunnistetaan ja puututaan ongelmiin ajoissa.
- g. Hyvinvointityökalut:** Muodostetaan työkaluja väitöskirjatutkijan oman hyvinvoinnin ylläpitämiseksi, kuten stressinhallinta- ja ajanhallintakoulutuksia.
- h. Opetusvelvollisuuden rajaaminen:** Jotta väitöskirjatutkija voi keskittyä tutkimustyöhön ja valmistua 3-4 vuodessa, on opetusvelvollisuus syytä rajata 5 prosenttiin työajasta ja hallinnolliset työt rajata pois tehtäväkentästä.
- i. Motivointi:** Motivoinnin tukeminen edistää väitöskirjatutkijoiden sitoutumista ja hyvinvointia.

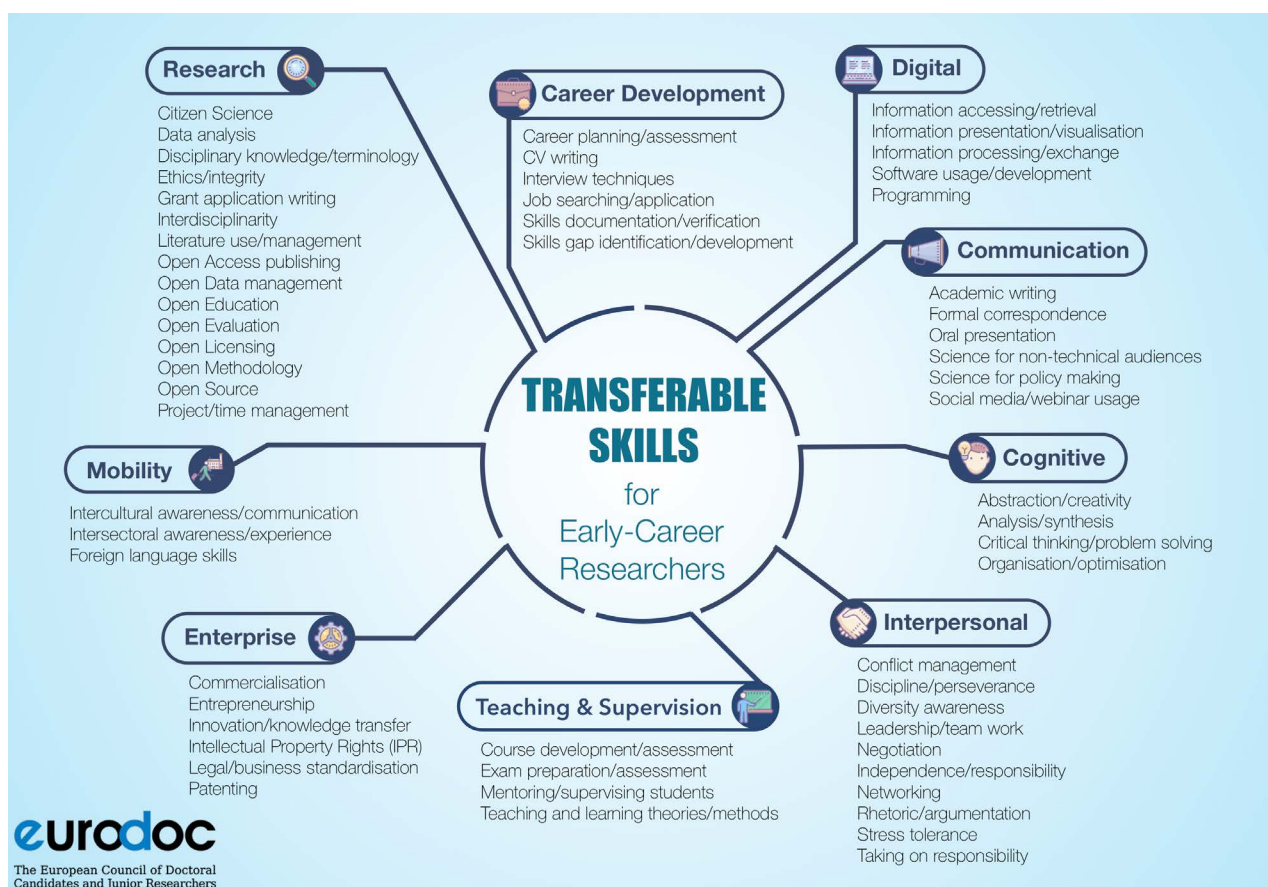


Väitöskirjatutkimuksen resursointiin liittyy olennaisesti aikataulutus, välitavoitteiden määrittely, etenemisen seuraaminen ja mahdollisuus keskittyä tutkimukseen. Väitöskirjatutkimukselle tulee luoda edellytykset, joilla varmistetaan käytettävissä olevat resurssit, kuten tutkimusmateriaalit ja tilat tutkimuksen tekemiselle. Tutkimusympäristön tulee tukea tehokasta ja keskittymistä vaativaa työskentelyä. Väitöskirjatutkijalle tulee tarjota jatkuvaa tukea useamman eri ohjaajan toimesta, mikä mahdollistaa tieteellisen ja menetelmällisen tuen, ammatillisen ohjauksen ja vertaistuen. Näillä toimin edistetään hyvinvointia sekä vältetään merkittäviä haasteita ja estetään ohjaajien ja ohjattavien ylikuormittumista. Ohjaajien tuleekin huolehtia kokonaisuuden hallinnasta niin että kaikki suorituksen johtamisen osa-alueet toimivat yhdessä saumattomasti ja tukevat toisiaan. Tämä vaatii ohjaajaa ja väitöskirjatutkijaa olemaan säännöllisessä vuorovaikutuksessa.

## 3.2. Osaamistavoitteet ja vaatimukset

Suomalaisen tutkijakoulutuksen tavoitteet määritellään yliopistolaissa, joka ohjaa väitöskirjatutkijoita syventymään tutkimusalaansa ja itsenäiseen asiantuntijatyöhön. Lain puitteissa yliopistot voivat muotoilla tutkijakoulutuksensa tavoitteet, sisällöt ja toteutustavat. Kaikkialla tutkijakoulutukseen liittyy kuitenkin seuraavat keskeiset vaatimukset: opintojen suorittaminen, itsenäisen tutkimustyön toteuttaminen, uuden tiedon tuottaminen, väitöskirjan laatiminen sekä väitöskirjan esitleminen ja julkinen puolustaminen. Näiden ohessa tulee varmistaa, että tohtorin tutkinnon suorittanut on valmis kohtaamaan työelämän monipuoliset haasteet. Seuraavassa esitellään suosituksia tutkijakoulutuksen vaatimusten uudistamiseksi, joiden toteutumiseksi tulee tehdä konkreettinen toimintasuunnitelma yliopistoittain.

**Osaamisvaatimukset (kyvykkyys):** Tohtorin tutkinnon suorittaneelta odotetaan laaja-alaista asiantuntijuutta, oman tutkimusalan edistämistä sekä osallistumista akateemiseen ja yhteiskunnalliseen keskusteluun. Korostamalla tutkinnon osaamisvaatimuksia varmistetaan tutkijaksi kasvaminen. Samalla mahdollistetaan tutkijakoulutuksen laadun ylläpitäminen ja arvioiminen. Tutkijakoulutus on yksilöllinen prosessi, jossa osaamistavoitteet vaihtelevat riippuen tutkimusaiheesta, aiemmasta osaamisesta ja uratavoitteista. Osaamisen karttumista voidaan seurata ja arvioida tutkijakoulutuksen aikana kerättävän portfolion avulla. Portfolion avulla väitöskirjatutkija voi asettaa tavoitteita, rakentaa ammatillista identiteettiä, kerätä palautetta ja esittää soveltuvuutensa uusiin työtehtäviin. Viimeisen 20 vuoden kuluessa tutkijantaidot ovat kaiken aikaa monipuolistuneet. Tämä, joskus skillficationiksi kutsuttu kehitys, on merkinnyt uusien kompetenssivaateiden syntyä, näistä viimeisimpänä muun muassa tekoälyosaaminen. Tutkijan osaamista kuvaavat kompetenssikehukset (Euroopan komissio ja Eurodoc alla) toimivat karttoina tarkempia yksilöllisiä osaamistavoitteita laadittaessa, osaamisesta ohjattavan kanssa keskustellessa ja osaamista kartoitettaessa. ResearchComp -kompetenssikehys (EC 2023) auttaa myös jäsentämään, mitkä osaamisen alueet ovat keskeisimmät, suositeltavat tai pakolliset taata juuri väitöskirjatutkijoiden kohdalla ja mitkä on mahdollista nähdä myöhempään tutkijanuravaiheisiin kuluviksi. Eurodocin kompetenssikehys puolestaan on laadittu juuri väitöskirjatutkijoita



Kuva 1. Väitöskirjatutkijan taidot (Eurodoc).

ajatellen ja auttaa heitä tunnistamaan jo hankitut taidot sekä taidot, joiden vahvistaminen on välttämätöntä väitöskirjan loppuunsaattamiseksi.

Tutkijoiden osaamisen vauhdittajina toimivat tekoäly ja monitieteinen yhteistyö. Tekoäly tarjoaa väitöskirjatutkijoille laajan kirjon mahdollisuuksia tehostaa ja monipuolistaa tutkimusprosessia. Lisäksi tekoäly voi toimia virtuaalisena mentorina tarjoamalla reaaliaikaista tukea ja neuvoja tutkimusongelmien ratkaisemiseen. Väitöskirjatutkijat voivat hyödyntää tekoälyä paitsi tutkimuksen tekemisessä myös oppimisprosessin tukena saavuttaakseen tehokkaampia ja laadukkaampia tuloksia. Tekoälyn vastuullisen, kestävän ja eettisen käytön tueksi on kuitenkin hyvä laatia päivittyvät yliopistokohtaiset ohjeistukset. Keskeisiä ohjeistuksia ovat lisäksi [EU:n Living guidelines on the responsible use of generative AI in research](#) sekä TENKin aiheeseen liittyvät ohjeet (tulossa).

**Tohtorin tutkinnon laajuus:** Tohtorin tutkinnon laajuutta määriteltäessä tulee painottaa sekä sisällöllistä että prosessin laatua. Tohtoriopintojen aikana väitöskirjatutkijan tulee saavuttaa sellainen tutkijan taito- ja tietotaso, jolla hän voi saada tutkimusyhteisön luottamuksen. Tämä tarkoittaa dialogia siitä, mitä laatu on ja miten se parhaiten saavutetaan. Toisaalta tutkijakoulutuksen laajuus ja tavoitteet tulisi suunnitella niin, että väitöskirjatutkija voi saavuttaa rajatussa ajassa hänelle asetetut vaatimukset ja osaamisen. Tutkijakoulutuksen tulee olla selkeä ja ennustettava polku, jonka etenemistä voidaan seurata alussa asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Väitöskirjatutkijan tulee

# THE EUROPEAN COMPETENCE FRAMEWORK FOR RESEARCHERS



*Kuva 2. Tutkijan kompetenssikehys (EC 2023).*

koostua tutkimustyöstä ja siihen liittyvistä opinnoista, joiden suorittaminen on mahdollista kolmessa vuodessa. Tutkinnon ohjeellinen suoritus aika on 3-4 vuotta.

**Opintopistevaatimukset:** Tohtorin tutkinnon keskeisin osa, itsenäisen uuden tiedon tuottaminen, ei usein sisälly opintopisteytyksen piiriin. Tutkijakoulutuksessa tulisi painottaa tiedon, tutkimukseen perustuvan ymmärryksen ja osaamisen karttumista sekä näiden asioiden osoittamista. Osaamisen määrittelyn tavoitteena on varmistaa, että suomalaisen tutkijakoulutuksen suorittaneet ovat paitsi syvällisiä asiantuntijoita omalla tieteenalallaan myös kykeneviä soveltamaan osaamistaan monipuolisesti.

Suositteluaan yhtenäisten opintopistevaatimusten asettamista suomalaisiin yliopistoihin. Tätä puoltaa väitöskirjatutkijoiden tasavertainen kohtelu, vertailukelpoisuus ja yliopistojen välisen yhteistyön helpottuminen. Tohtorin tutkintoon kuuluu väitöskirja ja siihen liittyvä tutkimus tai taiteellinen työ sekä tohtoriopinnot, joiden laajuus on vähintään 30 op. Tohtorin tutkintoon kuuluu tieteen- tai taiteenalaopintojen lisäksi yleisten valmiuksien osuus, joka vahvistaa sekä tohtorin tutkinnon suorittaneen tutkija-, taiteilija- ja asiantuntijaidentiteettiä että työllistyvyyttä. Tohtoriopinnot voivat toteutua opintosuorituksina tai tutkimustyöhön tai muuhun toimintaan integroituina osina (learning by doing), jotka rekisteröidään opintosuorituksina.

Jotkut osaamisen alueet kuten tutkimusetiikka ja hyvää tieteellistä käytäntöä ja aineistonhallintaa, avointa tiedettä, kirjoittamista, julkaisemista, esiintymistä ja vuorovaikutusta koskevat perustaidot ovat keskeisiä kaikkien alojen väitöskirjatutkijoille. Näistä esimerkiksi tutkimusetiikka on määritetty kaikille pakolliseksi. Kansainvälisten väitöskirjatutkijoiden kohdalla suomen kielen opinnot ovat erityisen suositeltavia, ja sitoutumista ja kotoutumista Suomeen tulee tukea monin eri tavoin.

**Väitöskirjavaatimukset:** Tutkijakoulutuksessa tulee painottaa tutkimusprojektin hyvää ohjausta, suunnittelua, toteuttamista, analysointia ja raportointia. Tutkimusprojektin suunnittelussa tulee huomioida ne osaamistavoitteet, joita väitöskirjatyön odotetaan edistävän. Tutkimuksen luonteeseen kuuluu, että edetessään se tuottaa uusia kysymyksiä ja tutkimuslinjoja. Väitöskirjatyön aikana avautuvien uusien tutkimuslinjojen ei kuitenkaan tulisi viivästyttää väitöskirjan valmistumista, vaan ohjaajan on tarvittaessa huolehdittava niiden edistämisestä muulla tavoin joko valmistumisen jälkeen post doc -vaiheen projektina tai osana jonkun muun väitöskirjatyötä. Tutkimussuunnitelma tulisikin laatia selkeästi projektimallia hyödyntäen niin, että väitöskirjatyön laajuus ja tavoitteet ovat etukäteen tiedossa.

Kaikilla tieteenaloilla on korostettava entistä enemmän väitöstutkimuksen projektiluonnetta ja arvioitava uudelleen, mitä pidetään riittävänä väitöskirjan sisältönä ja riittävänä tieteellisenä kontribuutiona. On hyvä huomioida, että kokeilut ovat osa koulutusta, erilaiset väitöskirjamuodot ovat arvokkaita alasta riippumatta ja että julkaisuprosessien ei pitäisi kohtuuttomasti hidastaa tohtorin tutkinnon suorittamista. Väitöskirjatyö tulee suunnitella siten, että se on mahdollista viedä loppuun 3-4 vuoden tavoiteajassa. Tohtorin tutkintoon kuuluva riittävä kontribuutio tieteen tai taiteeseen voidaan osoittaa esimerkiksi 2-3 tieteellisellä artikkelilla, käsikirjoituksilla, monografialla tai taiteellisella osuudella. Väitöskirja voi koostua jo julkaistuista tai julkaittavaksi hyväksytyistä vertaisarvioituista artikkeleista tai aiemmin julkaisemattomista

käsikirjoituksista, jotka ovat tieteellisessä vertaisarvioinnissa tai valmiita lähetettäväksi vertaisarviointiprosessiin. Monografia ja esseeväitöskirjat<sup>1</sup> ovat väitöskirjamuotoja, jotka sallivat itsenäisyyden julkaisijoiden aikatauluista ja tekstin työstämisen koko tutkimusprosessin ajan. Hyväksyttävien käsikirjoitusten tai taiteellisten osuuk-sien tulee täyttää asetetut tieteelliset tai taiteelliset vaatimukset, ja niiden arvioinnissa huomioidaan aiempi vertaisarvioinnin puute.

Väitöskirjatyon vaatimusten yhdenmukaistamisesta aloittain on tärkeää käydä keskustelua kansallisesti, ja vertailla vaatimuksia kansainvälisesti, etenkin eurooppalaisessa tutkijakoulutus kontekstissa. On tärkeää huolehtia väitöskirjojen laadun säilymisestä, mutta tohtoreiden uranäkymiä ajatellen ei ole tarkoituksenmukaista kohdella suomalaisia väitöskirjatutkijoita kollegojaan rankemmin. Suomalaisten väitöskirjojen vaatimukset eivät saa olla ylimitoitettuja suhteessa muualla vaadittuun. Väitöskirja-aiheen tarkastelussa tulisi kriittisesti arvioida aiheen rajaamista. Väitöskirjatutkijaa tulee tukea rajaamaan tutkimuksensa ja ymmärtämään, ettei väitöskirjatyo ei ole loppuelämän työ. Väitöskirjoille asetettävien vaatimusten tulisi olla kohtuullisia sekä laadullisesti että määrällisesti, huomioiden alakohtaiset erityispiirteet. Tutkimuksen voimavaroja voisi kohdentaa nykyistä enemmän post doc -vaiheeseen, jolloin resurssien kohdentuminen painottuisi oikein sekä tutkijakoulutukseen ja myöhempään tutkijanuran vaiheisiin, edistäen koko tutkimusyhteisön kehittymistä.

Yliopistojen tutkijakoulutuksen kehittämisessä korostetaan alojen välistä vuoropuhelua ja keskinäistä oppimista riippumatta siitä, osallistuvatko yliopistot tai alat tohtoripilottiin vai eivät. Yliopistojen tulee varmistaa väitöskirjatutkijoiden tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu määrittelemällä yhdenmukaiset perusvaatimukset, läpinäkyvät sisällöt ja prosessit, laadukas ohjaus, säännöllinen seuranta ym., joilla taataan yhdenmukaiset mahdollisuudet menestyä tutkijakoulutuksessa ja työuralla.

Määrälliset tavoitteet ohjaavat toimintaa ilman, että laadusta tingitään. Tulevaisuudessaakin tulee varmistaa, että väitöskirja ja siihen liittyvä tutkimustyö käyvät läpi arviointiprosessin, joka tukee työn laatua sekä varmistaa tieteellisen tason ja merkittävyyden. Riippumatta väitöskirjojen muodosta niiden tulee edelleen läpäistä vertaisarviointi, joka takaa tutkimuksen vastaavan tieteenalan vaatimuksiin ja olevan merkittävää. Vaikka tohtorien määrää voidaan tarvittaessa kasvattaa, on samanaikaisesti tärkeää tukea väitöskirjatutkijoita laadukkaan tutkimuksen tekemisessä suunnitellussa aikataulussa. Väitöskirjoissa korostetaan jatkossakin painokkaasti niiden merkitystä tieteelle, ja vastaavasti tieteen merkitystä yhteiskunnalle. Laadun varmistamiseksi tutkijakoulutuksen kokonaisuutta kehitetään lisäämällä panostuksia tutkimukseen ja väitöskirjatyöhön.

<sup>1</sup> Esseeväitöskirja on muodoltaan yhtenevä artikkeliväitöskirjan kanssa. Erona artikkeliväitöskirjaan, esseeväitöskirja koostuu työpapereista (esseistä), joista osa tai kaikki ovat julkaisemattomia. Koska esseiden ei tarvitse läpikäydä vertaisarviointi- ja julkaisuprosessia, esseeväitöskirja voidaan saada artikkeliväitöskirjaa nopeammin valmiiksi. Esseeväitöskirjan voisi rinnastaa myös monografiaan, joka on organisoitu artikkelimuotoon. Suomessa esseeväitöskirja on suorituskoulutuksena yleinen etenkin kauppatieteissä, mutta useimmilla tieteenaloilla niitä ei tehdä.

### 3.3. Väitöskirjan tarkastusprosessi

Suomalaisille yliopistoille tyypillinen väitöskirjojen tarkastusprosessi edistää tutkimuksen avoimuutta ja läpinäkyvyyttä sekä varmistaa väitöskirjan tieteellisen laadun ennen sen hyväksymistä. Tarkastuksessa keskeistä on arvioida väittelijän itsenäisen ajattelun ja tieteen kentän tuntemuksen taso, työssä tehtyjen valintojen perustelut sekä miten työn kontribuutiot tuodaan esille. Eurooppalaisissa yliopistoissa väitöskirjojen tarkastusprosessi on vastaavasti järjestelmällinen, vaikkei välttämättä kaksivaiheinen tai korjaukset mahdollistava. Suomessa väitöskirjojen tarkastusprosessi vaihtelee tieteenaloittain, esimerkiksi uusintakierrosten ja annettujen lausuntojen kattavuuden suhteen. Voidaankin todeta, että suomalainen tarkastusprosessi on suhteettoman pitkä tutkijakoulutuksen kokonaisuudesta ajatellen.

Keskeistä väitöskirjojen laadun varmistamisessa on kannustaa kriittiseen väitöskirjatyön arviointiin jo tutkijakoulutuksen aikana, eikä sitä tulisi jättää pelkästään tutkinnon suorittamisen loppuvaiheeseen. Loppuvaiheen tarkastuksella on paikkansa lopullisen väitöskirjan tieteellisten ja muodollisten vaatimusten täyttymisen varmistamiseksi. Eurooppalaisissa yliopistoissa väitöskirjojen tarkastusprosessi tapahtuu yleisesti väitöskirjan tarkastuspaneelin avulla. Suomalainen tarkastusprosessi halutaan pitää ennallaan, mutta nykyisen tarkastusprosessin vaiheita tulee sujuvoittaa. Tarkastusprosessiin ja arviointiin ei tulisi kulua enempää kuin pari kuukautta, nopea valmistuminen ja laadun säilyminen varmistuen. Kaksivaiheisen tarkastusprosessin sujuvoittamiseksi voidaan tehdä paljon yliopistokohtaisesti, mutta kansallinen konsensus koko prosessin uudistamiseksi on tarpeen. Esimerkiksi esitarkastusvaiheen nykyistä revisiointiroolia tulisi keventää. Väitöskirjan tarkastusprosessi parantaa laatua, mahdollistaa aidon julkisen puolustamisen ja kiinnostavan keskustelun ja säilyttää arvioinnin yliopiston sisäisenä asiana.

Tutkijakoulutuksen loppuvaihetta pitkittää väitöskirjan nykyinen painatus- ja julkaisukäytäntö. Sähköiseen väitöskirjaan siirtyminen alkaa olla ajankohtainen asia yliopistoissa, ja tämä osaltaan nopeuttaa valmistumista. Sähköinen julkaiseminen poistaa painatukseen liittyvät viivästykset ja kustannukset, on helposti saavutettavissa sidosryhmille ja ympäristöystävällinen ratkaisu.

Tutkijakoulutuksen loppuvaihe tulisi suunnitella joustavaksi, jotta siirtyminen seuraavaan uravaiheeseen sujuisi mahdollisimman helposti. Parhaimmillaan väitöskirjatyön lähtiessä esitarkastukseen, henkilö voisi siirtyä sujuvasti joko akateemiselle uralle, teollisuuteen tai muuhun soveltuvaan työtehtävään suunnitellusti ja valmistellusti. Tutkijakoulutuksesta tulisi valmistua arvokkaasti tavalla, jossa väitöskirjatutkija suorittaa tutkintonsa menestyksekkäästi, saavuttaa tavoitteet ja saa tunnustusta saavutuksistaan. Ohjaajalle tulisi olla kunnia-asia saattaa väitöskirjatutkija tämän urapolun seuraavaan vaiheeseen ja olla tukena myös jatkossa hänen urallaan, oli se sitten yliopistossa tai sen ulkopuolella. Ihanteellisesti väitöskirjatutkijalle jää positiivinen kokemus koko tutkijakoulutuksesta, ja hän haluaa jatkaa alma materinsa tukijana, alumnina ja puolestapuhujana. Tutkinnon arvoa tulisi arvioida aiempaa vahvemmin työllistymisen perusteella.

Seuraavassa suosituksia loppuvaiheen uudistamiseksi:

- Väitöskirjatutkimuksen laadun tarkastaminen työn edistymisen aikana. Jatkuva palaute kehittää työtä, vähentää ongelmien kasaantumista ja suuria muutoksia, auttaa aikataulussa pysymisessä ja vähentää epävarmuutta.
- Työn tarkastajien kartoittaminen ja tehtävään pyytämisen tulee tehdä hyvissä ajoin, jotta tarkastustyön voi ajoittaa sopivasti. Loppuvaiheen aikataulun tulisi olla ennakoitavissa.
- Toisen esitarkastajan valinta myös vastaväittäjäksi motivoi suostumusta tehtävään, nopeuttaa prosessia ja nostaa tekstin muokkauksen prosessiluonteen tarkasteluun.
- Esitarkastajien lausuntojen tulisi yksiselitteisesti puoltaa työn hyväksymistä tai hylkäämistä, vaikka lausunto sisältäisi ehdotuksia työn parantamiseksi.
- Tarkastuksen vaiheiden päätöksenteon nopeuttaminen, esimerkiksi digitaalisia järjestelmiä hyödyntämällä.
- Hallinnollisten vaiheiden sujuvoittaminen (kitkaton vuorovaikutus tarkastajiin, hyvä kansainvälisten tarkastajien perehdytys tehtävään).
- Mahdollisen painatuksen ja esimerkiksi kirjaston prosessien sujuvoittaminen.
- Sähköiseen julkaisemiseen siirtyminen.
- Seuraavaan uravaiheeseen vaiheittainen siirtyminen.
- Ohjaajien ja/tai tohtoriohjelmien palkitseminen tutkimuksen vaikuttavuudesta ja väitöskirjatutkijan onnistuneesta ja saumattomasta siirtymisestä työelämään.

Yhteenvedona voidaan todeta, että väitöskirjatutkijan tukeminen on yksinkertaisuudessaan suorituksen ja osaamisen johtamista, jossa väitöskirjatutkija saa tarvittavan tuen ja ohjauksen saavuttaakseen tutkimustyönsä tavoitteet. Tulevaisuuden väitöskirjatutkimuksen suorituksen johtamisessa korostuu prosessimainen lähestymistapa, jossa eri osa-alueet ja toimijat toimivat saumattomasti, kuten tiimityössä. Selkeiden ja realististen tavoitteiden asettaminen, edistymisen seuranta ja ongelmien ratkaisu tapahtuvat tiimityönä. Suorituksen johtaminen on osaamisen johtamista, jossa ohjaajat tunnistavat väitöskirjatutkijan vahvuudet ja kehittämistarpeet ja suunnittelevat näiden pohjalta tutkijakoulutuksen osaamisen kehittämisen polun. Osaamisen kehittäminen voi onnistua vain, jos tiimi varmistaa, että väitöskirjatutkija pystyy työskentelemään suotuisassa tutkimusympäristössä ja riittävillä resursseilla.





## 4. Tutkijakoulutus kumppaneiden kanssa

Yliopistoilla on aivan keskeinen rooli uuden tiedon ja uutta luovan tutkimuksen tuottajina, osaajien kouluttajina, työllistäjinä ja aidosti uusien innovaatioiden synnyttäjinä. Yhteistyötä tutkijakoulutuksen sidosryhmien kesken tulisi kuitenkin entisestään vahvistaa pitkäjänteisesti ja strategisesti poistamalla esteitä ja sitoutumalla yhteisiin tavoitteisiin niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Tämä on keskeistä tutkijakoulutuksen ja työelämän välisen vuorovaikutuksen vahvistamiselle ja sen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden lisäämiselle.

Yliopistojen ja elinkeinoelämän välisen yhteistyön esteiden ja edistäjien systemaattisessa tarkastelussa esiin nousevat erityisesti kulttuuriset erot ja luottamuksen merkitys. Onnistunut yhteistyö edellyttää yhteistä tavoitteiden asettamista ja tehokasta viestintää. Yliopiston tavoitteet on usein suunnattu pidemmällä aikavälillä muiden sektoreiden keskittyessä lyhyemmän aikavälin tavoitteisiin ja sovelluksiin. Kulttuurisia esteitä muodostavat myös erilaiset tutkimustulosten julkaisukäytännöt ja vaateet innovaatioiden salassa pitämisestä. Institutionaalisia esteitä ovat mm. riittämätön infrastruktuuri ja epäjohdonmukainen poliittinen tuki yhteistyölle. Organisaatiotasolla tunnistettuja esteitä yhteistyön edistämiseksi ovat puutteelliset resurssit ja puutteet johtamisessa. Lisäksi on tunnistettu motivaatio- ja palkitsemisesteitä, ja käytännön haasteina lainsäädäntö, rahoitus ja alueellisesti erilaiset innovaatioekosysteemit. (Rossini et al. 2023)

Yliopistoilla monia tehtäviä ja rooleja erilaisissa innovaatioekosysteemeissä. Kansallisten toimintamallien ja periaatteiden luominen eri toimijoiden entistä tiiviimmän ja vaikuttavamman vuorovaikutuksen edistämiseksi on oleellista. Yliopistojen keskeistä roolia teknologiansiirrossa, yritysten muodostamisessa ja alueellisessa kehityksessä tulee vahvistaa. Tohtoroituneiden asiantuntijoiden määrän lisääntyminen yrityksissä ja muissa organisaatioissa tulee osaltaan tukemaan yhteisymmärrystä ja lisäämään yhteistyön muotoja. Tutkijakoulutuksen onnistuminen vaatii kaikilta siihen osallistuvilta osapuolilta ensisijaisesti keskinäistä kunnioitusta, avointa uteliaisuutta ja kykyä tarkastella asioita eri näkökulmista. On tarkasteltava, millaisten yhteisten periaatteiden noudattaminen voisi merkittävästi parantaa tutkijakoulutuksen laatua ja varmistaa sekä akateemisten että yrityksen tai yhteiskunnan muiden toimijoiden tavoitteiden saavuttamisen.

Väitöskirjatutkijan tulee ymmärtää ekosysteemi, johon hänen työnsä liittyy ja jossa hänellä on rooli tieteen ja käytännön vuoropuhelun edistäjänä. Yhteistyö erikokoisten yritysten, tutkimuslaitosten, rahoittajien, innovaatiokeskusten ja muiden toimijoiden kanssa luo laajan verkoston, joka tukee tutkijan uraa. Ekosysteemin ymmärtäminen auttaa tunnistamaan liiketoimintamahdollisuuksia ja edistämään innovaatioita. Lisäksi urakehityksen kannalta keskeistä on verkostojen muodostaminen jo tutkijakoulutusvaiheessa. Väitöskirjatutkijoille tulee tarjota mahdollisuuksia tutustua potentiaalisiin työnantajiin ja yhteistyökumppaneihin ja osallistua alan tapahtumiin.

Tutustuminen alan merkittäviin toimijoihin ja asiantuntijoihin alentaa kynnystä myöhemmälle yhteistyölle ja parantaa työllistymismahdollisuuksia.

Seuraavassa esitellään tiivistetysti suosituksia yhteistyön edistämiseksi.

### 1. KANSALLINEN KEHITYSTYÖ

- a. Yhtenäisten käytäntöjen luominen:** Työsuhteita, IPR:ää ja julkisuutta koskevien käytäntöjen yhtenäistäminen. Yhtenäiset käytännöt helpottavat yhteistyötä ja vähentävät byrokratiaa. Kansallisen tason koordinointi ja tukimekanismit edistävät yhtenäisiä toimintatapoja ja parantavat yhteistyön sujuvuutta.
- b. Tutkijakoulutuksen arvostus:** Tutkijakoulutuksen merkityksen ymmärryksen lisääminen. Tutkijakoulutus tulee nähdä työkokemuksena ja koulutettavat ammattilaisina.
- c. Monialaiset projektit:** Monialaisten ja tieteenvälisten projektien kehittäminen, joissa väitöskirjatutkijat voivat soveltaa tutkimustaan käytäntöön ja työskennellä yhdessä eri alojen asiantuntijoiden ja teollisuuden edustajien kanssa. Monitieteinen yhteistyö avaa uusia ovia ja laajentaa tutkimuksen horisontteja tavalla, joka ei ole mahdollista yksittäisten tieteenalojen puitteissa. Monitieteinen yhteistyö lisää tutkimuksen relevanssia ja vaikuttavuutta yhteiskunnassa ja auttaa vastaamaan paremmin nykypäivän moniulotteisiin haasteisiin.

### 2. KANSAINVÄLISET VERKOSTOT

- a. Globaali yhteistyö:** Kansainvälisen yhteistyön edistäminen ja globaaleihin verkostoihin liittyminen on tärkeää, jotta tutkijat voivat hyödyntää kansainvälistä osaamista ja resursseja. Kansainvälisten vaihto-ohjelmien luominen, joissa väitöskirjatutkijat voivat työskennellä ulkomailla yritysten ja tutkimuslaitosten kanssa joko tutkijakoulutus- tai post doc -vaiheessa.
- b. Monialaiset verkostot:** Monialaisten verkostojen luominen ja kansainvälisen yhteistyön edistäminen tukevat tiedon vaihtoa ja synergian syntymistä.

### 3. INSTITUUTTIIDEN VÄLISET KUMPPANUUDET

- a. Yhteistyön tiivistäminen:** Yhteistyökumppanuuksia tulee kehittää strategisesti ja pitkäjänteisesti yliopistojen, yritysten, elinkeinoelämän, tutkimuslaitosten, hyvinvointialueiden ja muiden sidosryhmien välillä.
- b. Verkostojen rakentaminen:** Vaatii aktiivista osallistumista ja jatkuvaa vuorovaikutusta eri toimijoiden välillä.
- c. Ekosysteemin vahvistaminen:** Tohtoriohjelmien integroiminen innovaatiokeskuksiin.
- d. Yhteinen ongelmanratkaisu:** Yhteiskunnan haasteisiin vastaaminen tulisi nostaa avainasemaan yhteistyössä.
- e. Tarpeiden kartoitus:** Teollisuuden, elinkeinoelämän ja julkisen sektorin tarpeiden ja odotusten kartoittaminen yhdessä tutkijakoulutuksen toimijoiden kanssa, jotta koulutus saadaan vastaamaan paremmin työelämän vaatimuksia.

### 4. RAHOITUS JA INFRASTRUKTUURI

- a. Innovatiiviset rahoitusmallit:** Rahoittajien kannustaminen yhteistyöhön luomalla malleja, jotka tukevat tieteellisiä tavoitteita ja tutkimusyhteistyötä.

- b. Resurssien lisääminen:** Tutkijakoulutuksen ja teollisuuden yhteistyöhön suunnatun rahoituksen lisääminen, kuten erilliset apurahat ja tukipaketit yhteistyöprojekteille, tarjoaisi uusia mahdollisuuksia sekä yrityksille että väitöskirjatutkijoille.
- c. Infrastruktuurin kehittäminen:** Tutkimus- ja kehitysinfrastruktuurin kehittäminen, joka mahdollistaa sujuvan yhteistyön yliopistojen ja yritysten välillä.

## 5. YHTEISTYÖMUODOT

- a. Joustavat yhteistyömallit:** Huomioidaan erilaisten tieteenalojen erityispiirteet tarjoamalla yhteistutkimusprojekteja, työelämäjaksoja, yhteistyömoduuleja, harjoitteluja, asiantuntijaluentoja, mentorointia, jne.
- b. Elinkeinoelämän ja julkisen sektorin kannustaminen:** Aktiivinen yhteistyömuotojen tarjoaminen edistää kumppanuuksia.
- c. Tutkijakoulutuksen vahvistaminen:** Yhteistyömuotojen integrointi osaksi tutkijakoulutuksen sisältöjä.
- d. Yleisten taitojen kehittäminen:** Ajanhallinta, tiimityöskentely, ongelmanratkaisu, johtajuustaidot, sekä viestintä- ja vuorovaikutustaidot kannustavat väitöskirjatutkijoita tekemään yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa. Näiden taitojen kehittäminen valmistaa johtamaan ja toteuttamaan projekteja sekä akateemisessa että muussa ammatillisessa kontekstissa.

## 6. URAPOLUT JA URAOHJAUS

- a. Urapolkujen selkeyttäminen:** Henkilökohtainen urasuunnitelma osana tutkijakoulutusta. Selkeät urapolut auttavat väitöskirjatutkijoita suunnittelemaan ja rakentamaan uraansa. Henkilökohtaisen urasuunnitelman laatiminen ja sen säännöllinen päivittäminen tukee urakehitystä ja hyvinvointia sekä auttaa saavuttamaan ammatilliset tavoitteet.
- b. Uraohjauksen parantaminen:** Uraohjauksen tulee olla suunnitelmallista ja jatkuvaa koko tutkijakoulutuksen ajan. Väitöskirjatutkijoiden työllistymisen tulee olla prioriteetti myös yliopistoille. Väitöskirjatutkijoille tulisi tarjota sparrausta, ryhmä- ja yksilöohjausta, alumnipäiviä, webinaareja, yrityshautomaita ja vertaismentorointia.

## 7. KANSAINVÄLISTEN TUTKIJOIDEN TUKEMINEN

- a. Tukitoimet:** Sujuvoitetaan oleskelulupakäytäntöjä, tarjotaan työelämäjaksoja sekä tuetaan työllistymistä. Suomen kielen ja kulttuurin opintojen tarjoaminen tutkijakoulutuksen aikana on keskeistä.

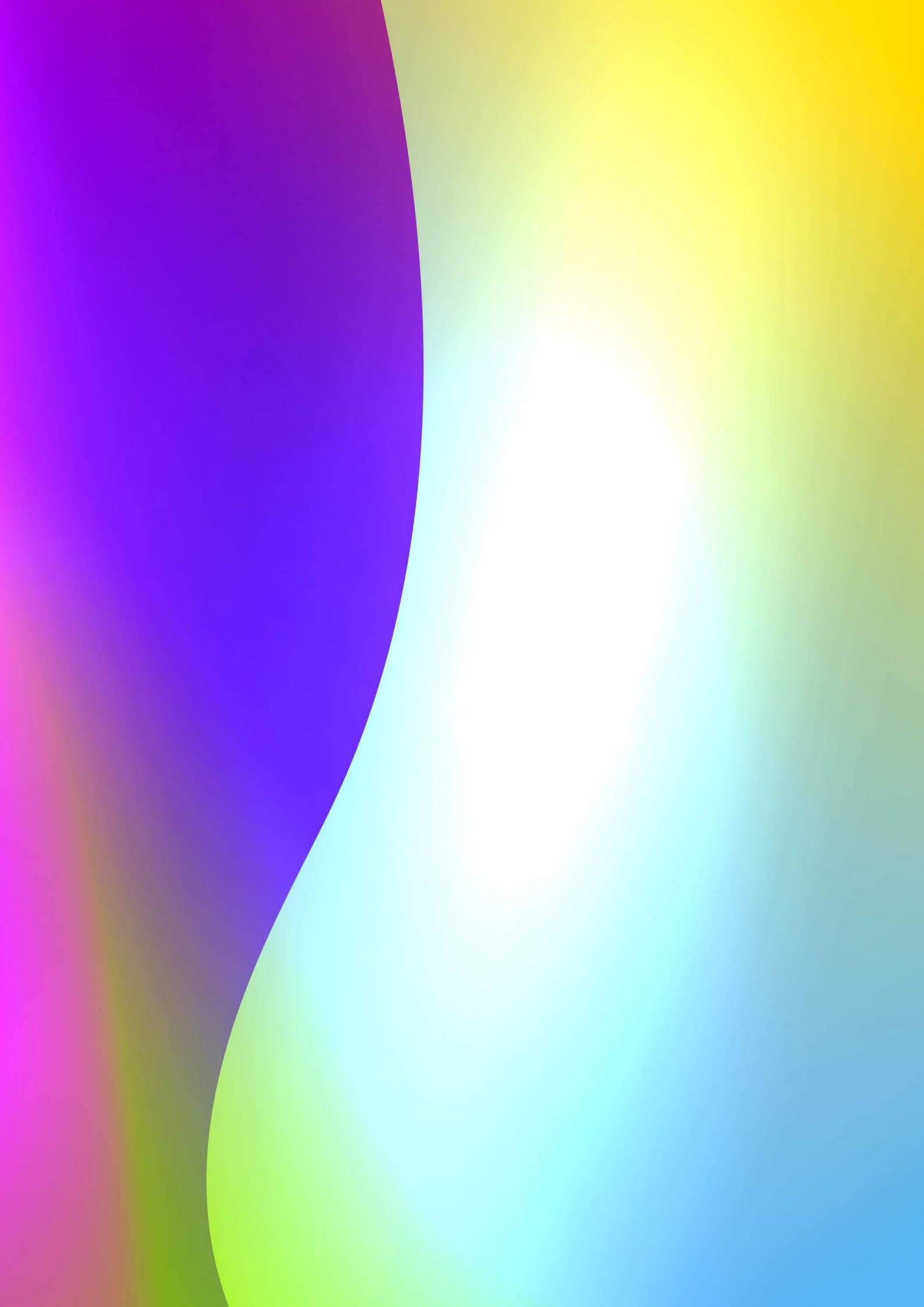
## 8. TUTKIMUKSEN VAIKUTTAVUUDEN LISÄÄMINEN

- a. Avoimet julkaisukäytännöt ja avoin tiede:** Avoimen innovaation avulla yliopistot, yritykset ja elinkeinoelämä ja muut organisaatiot voivat tehdä tiivistä yhteistyötä yhteisissä tutkimus- ja kehitysprojekteissa. Tämä lähestymistapa kannustaa tietojen ja resurssien jakamiseen, mikä nopeuttaa innovaatioiden syntymistä ja kaupallistamista. Avoin tiede puolestaan lisää tutkimuksen avoimuutta ja saavutettavuutta. Näiden yhdistäminen vahvistaa verkostoja ja ekosysteemejä, joissa tutkijat, yritykset, muut organisaatiot, rahoittajat ja muut sidosryhmät voivat työskennellä yhdessä.
- b. Kansalaistieteen integrointi:** Tutkimuksen vaikuttavuutta lisätään helpottamalla yhteisön osallistumista sekä tieteellisen tiedon levittämistä. Kannustamalla väitöskirjatutkijoita suunnittelemaan projekteja, joissa kansalaiset voivat osallistua

tietojen keruuseen ja analysointiin, voidaan parantaa tutkimuksen relevanssia ja vaikuttavuutta paikallisten ongelmien ratkaisemisessa. Järjestämällä koulutusohjelmia ja työpajoja väitöskirjatutkijoille voidaan varmistaa heidän osaamisensa kansalaistieteen periaatteiden hyödyntämisessä. Tämä vahvistaa yliopistojen, teollisuuden ja yhteisön välistä yhteistyötä, parantaa väitöskirjatutkijoiden uramahdollisuuksia ja johtaa innovatiivisiin ratkaisuihin, jotka parantavat tieteellisen tutkimuksen vaikuttavuutta.

Yhteenvedona voidaan todeta, että yliopistojen ja yhteiskunnan eri toimijoiden välisen yhteistyön kehittäminen edistää tutkimuksen yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja tarjoaa väitöskirjatutkijoille parempia mahdollisuuksia urakehitykseen. Yhteistyön tiivistäminen ja esteiden poistaminen vaativat strategisia toimenpiteitä ja kaikkien osapuolten sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. Suositellaan että muodostetaan työryhmä, joka jatkaa kansallisella tasolla yhteistyön edistämistä ja laajentumista. Lisäksi tulisi määrittellä yhteiset tavoitteet sekä kehittää selkeitä indikaattoreita yhteistyön lisääntymisen ja vaikutusten seuraamiseksi niin väitöskirjatutkijoiden kuin instituutioiden tasolla. Tarvitaan myös arviointijärjestelmät, jotka mittaavat yhteistyön tuottamaa lisäarvoa sekä väitöskirjatutkijoille että työnantajille.





# 5. Yhteenveto

Tutkijakoulutuksen kehittämiseen kohdistuu monenlaisia paineita, niin akateemisen ja tutkimusmaailman sisältä kuin elinkeinoelämästä ja yhteiskunnasta laajemminkin. Yhteiskunta odottaa erityisesti nopeampaa ja kohdennetumpaa valmistumista sekä tohtoreiden parempaa työllistymistä eri sektoreille. Akateeminen ja tutkimusmaailma taas painottavat vahvasti korkealaatuisen tutkimuksen ja koulutuksen ylläpitämistä sekä tutkijakoulutuksen syvällistä kehittämistä. On tärkeä havaita, että nämä tavoitteet ovat myös yhteisesti jaettuja ja toisiaan täydentäviä. Tehokkuuden parantamisen ei tarvitse tapahtua laadun kustannuksella, vaan ne voivat yhdessä luoda kokonaisvaltaisesti vahvemman ja kestävämmän tutkijakoulutuksen. Avainsana on yhteistyö.

Tämä raportti on käsitellyt teemoja, joita suomalaisessa tutkijakoulutuksessa olisi hyvä huomioida, jotta voimme nostaa koulutuksen laatua, tehostaa valmistumisaikoja ja edistää tohtoreiden laajempaa työllistymistä eri aloille. Erityisesti on korostettu joustavien tutkijakoulutuspolkujen, ohjauksen ja tuen sekä työelämäkumppanuuksien tarjoamisen tärkeyttä. Seuraavaksi esitellään yhteenvedonomaaisesti sidosryhmäkohtaiset suositukset, jotka johtavat kilpailukykyiseen tutkijakoulutukseen palvelemaan sekä akateemista maailmaa että yhteiskuntaa entistäkin laajemmin.

## 5.1. Sidosryhmäkohtaiset suositukset

### 1. LAINSÄÄDÄNTÖ

**a. Tohtorintutkinnon suoritusoikeuden rajaaminen:** Tarkastellaan tavoitteellista suoritusaikaa ja tohtorintutkinnon suoritusoikeuden voimassaolon rajausta. Unifi käynnistää yliopistolain uudistusehdotuksen valmistelun jatko-opinto-oikeuden rajaamiseksi. Samassa yhteydessä on ratkaistava suoritusajan seuranta ja lisääjän hakeminen.

### 2. POTENTIAALISET HAKIJAT

**a. Tutkijakoulutuksen houkuttelevuus:** Viestitään uranäkymistä, jotka tohtorintutkinto mahdollistaa, ja pyritään saavuttamaan rekrytointipotentiaalin kasvu. Tässä on merkittävä rooli yliopistojen lisäksi myös muilla tulevilla työnantajilla.

**b. Tieteellinen asiantuntemus:** Korostetaan ohjaajien ja alan ainutlaatuisuutta ja tutkijakoulutuksen tarjoamaa kokonaisvaltaista tukea.

**c. Joustavat väylät:** Mahdollistetaan joustava siirtyminen perusopinnoista tai työelämästä tutkijakoulutukseen.

**d. Tehokas rekrytointi:** Noudatetaan kansainvälisiä rekrytointiperiaatteita ja käytetään selkeitä arviointikriteerejä.

### 3. VÄITÖSKIRJATUTKIJAT

**a. Tehokas onboarding:** Osallistuvat tarjottuun kattavaan perehdytykseen päästäkseen sujuvasti alkuun tutkimustyössään.

**b. Tavoitteet ja aikataulu:** Neuvottelevat ja sitoutuvat realistiseen suunnitelmaan tutkimukseen keskittymiseksi, jotta hyvinvointi ja tutkimustyön laatu säilyvät

itseisarvoina. Realistiset välitavoitteet auttavat saavuttamaan päämäärät.

- c. Tutkimuksen tekeminen on motivoivaa:** Väitöskirjatutkimuksen tulee olla innostavaa ja prosessin mielekäs sekä palkitseva. Uuden tiedon löytäminen on parhaimmillaan inspiroivaa ja hauskaa koko tiedeyhteisölle.
- d. Selkeät uravaihtoehdot:** Väitöskirjatutkijat asettavat selkeät tavoitteet uralleen ja tarvitsemalleen osaamiselle, sekä tarttuvat mahdollisuuksiin verkostoitua ja tutustua uravaihtoehtoihin. Tunnistetaan erilaiset väitöskirjatutkijat ja heidän tavoitteensa.

#### 4. OHJAAJAT

- a. Sitoutuminen ja laatu:** Ohjaajien resurssit ja tuki varmistetaan siten, että he voivat sitoutua ja paneutua ohjaukseen. Laadukas ohjaus varmistaa, että väitöskirjatutkija saa riittävästi tukea tutkimustyöhönsä ja urasuunnittelussaan.
- b. Kehittyvä ohjausosaaminen:** Suositellaan ohjaajakoulutusten tarjoamista ja niihin osallistumista, jotta ohjaustaidot kehittyvät ja pystytään entistä paremmin tukemaan väitöskirjatutkijoita. Uusien, erityisesti kansainvälisten väitöskirjaohjaajien perehdytys on keskeistä.
- c. Yhteisöllinen ohjaus:** Hyödynnetään laajasti tutkimusryhmien ja vertaistuen mahdollisuuksia, jotta ohjaus ei jää yksittäisten ohjaajien varaan. Laajempaa tukea esim. uraohjaukseen voi saada seurantarhyhmältä tai mentorilta.
- d. Tutkimuksen ja osaamisen ohjaaminen:** Ohjauksessa tulisi painottaa jatkuvaa osaamisen kehittymistä lopullisen tuloksen sijaan. Väitöskirjatutkijan ja ohjaajan vuorovaikutusta ja yhteistä ymmärrystä voidaan edistää esim. ohjaussuunnitelman avulla.

#### 5. TOHTORIOHJELMAT

- a. Osaaminen:** Tutkinnon osaamisvaatimuksilla (kyvykkyudet) varmistetaan tutkijaksi kasvaminen. Samalla mahdollistetaan tutkijakoulutuksen laadun ylläpitäminen ja arvioiminen. Tohtoriohjelmien järjestämä tutkijakoulutus täydentää keskitetysti (tutkijakoulu) tarjottavaa kurssitarjontaa. Tohtoriohjelmissa on määritettävä, mitkä taidot nähdään pakollisina, suositeltavina ja mitkä vapaasti valittavina kompetensseina (esim. Tutkimusetiikka, S2). Kaikilla tieteenaloilla on korostettava väitöstutkimuksen projektiluonnetta ja arvioitava uudelleen, mitä pidetään riittävänä väitöskirjan sisältönä ja riittävänä tieteellisenä kontribuutiona seuraavalle uraportaalle siirtymisessä.
- b. Opinto- ja väitöskirjavaatimukset:** Väitöskirjatyön tulee koostua tutkimustyöstä ja siihen liittyvistä opinnoista, joiden suorittaminen on mahdollista kolmessa vuodessa. Tutkinnon ohjeellinen suoritus aika on 3-4 vuotta. Tohtorin tutkintoon kuuluu väitöskirja ja siihen liittyvä tutkimus tai taiteellinen työ sekä tohtoriopinnot, joiden laajuus on vähintään 30 op. Tohtorin tutkintoon kuuluva riittävä kontribuutio tieteeseen tai taiteeseen voidaan osoittaa esimerkiksi 2-3 tieteellisellä artikkelilla, käsikirjoituksilla, monografialla tai taiteellisella osuudella. Alakohtaista keskustelua väitöskirjavaatimuksista tulisi lisätä.
- c. Seuranta ja arviointi:** Määritellään väitöskirjatutkijoiden edistymisen seurannalle selkeät tavoitteet ja mittarit. Säännölliset seurantapisteet varmistavat, että väitöskirjaprojekti etenee suunnitellusti ja mahdollistavat tarvittaessa puuttumisen.



**d. Innovatiiviset toimintamallit:** Edistetään tekoälyn ja muiden digitaalisten työkalujen eettistä ja hyvän tieteellisen käytännön mukaista hyödyntämistä tutkijakoulutuksessa.

## 6. TUTKIJAKOULUT, TIEDEKUNNAT JA MUUT AKATEEMISET YKSIKÖT

- a. Vahva tukijärjestelmä:** Tarjotaan kattavat ohjaus- ja tukipalvelut väitöskirjatutkijoille. Varmistetaan, että ongelma- ja konfliktitilanteiden ratkaisemiseen on selkeät prosessit.
- b. Resurssien hallinta:** Kehitetään infrastruktuuria ja resursseja, jotka tukevat tutkijakoulutuksen tavoitteiden saavuttamista (esim. seurantajärjestelmä, ohjaajakoulutus, kansallinen koulutustarjonta).
- c. Prosessien hallinta:** Varmistetaan mahdollistavat formaalit rakenteet ja poistetaan byrokratia (esim. loppuvaiheen tiivistäminen kahteen kuukauteen).
- d. Avoin tiede:** Edistetään avoimia julkaisukäytäntöjä ja avointa tiedettä, jotka lisäävät tutkimuksen avoimuutta ja saavutettavuutta.

## 7. YLIOPISTON JOHTO

- a. Strateginen suunnittelu:** Tutkijakoulutus on yliopistoille tärkeä strateginen asia, jonka tavoitteet pitäisi suunnitella pitkällä aikavälillä.
- b. Tavoitteiden asettaminen:** Määritellään selkeät ja mitattavat tavoitteet tutkijakoulutuksen tuloksille ja laadukkaalle toteutumiselle. Varmistetaan, että nämä tavoitteet ovat linjassa yliopiston strategisten tavoitteiden kanssa.
- c. Yhteistyön vahvistaminen:** Edistetään pitkäjänteistä ja strategista yhteistyötä yliopistojen ja eri sektoreiden välillä, tahtotilana tukea tutkijakoulutuksen relevanssia ja vaikuttavuutta.
- d. Hyvinvointi ja laatu:** Johto vastaa sekä väitöskirjatutkijoiden että ohjaajien hyvinvoinnista ja tutkimustyön laadun takaamisesta.

## 8. YHTEISTYÖKUMPPANIT

- a. Työelämän tarpeet:** Tehdään tiivistä yhteistyötä tarpeiden kartoittamiseksi ja varmistetaan, että tutkijakoulutus vastaa kattavasti työnantajien vaatimuksia.
- b. Kyvykkyyksien tunnistaminen ja työllistyminen:** Vahvistetaan työnantajien tietoisuutta tohtoreiden osaamisesta. Varmistetaan, että tutkijat työllistyvät osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja kasvattavat elinkeinoelämän, julkisen sektorin ja yhteiskunnan uusiutumista ja kilpailukykyä.
- c. Käytäntöjen yhtenäistäminen:** Sovitaan käytännöt jaettujen työsuhteiden, IPR-käytänteiden, maahantulon ja tutkimustulosten suhteen. Yliopistoilta odotetaan aktiivista otetta yhteistyön edistämiseen.
- d. Innovatiiviset rahoitusmallit:** Varmistetaan riittävästi pitkäaikaista rahoitusta tutkijakoulutukseen ja luodaan uusia rahoitusmalleja, jotka kannustavat yhteistyöhön ja tukevat väitöskirjatutkijoiden projekteja (esim. T&K-rahoituksen ehtoihin sisällytettävä tutkijakoulutukseen osallistuminen).
- e. Liikkuvuus:** Mahdollistetaan tutkijoiden joustava liikkuvuus ja yhteistyön edistäminen kansallisesti ja kansainvälisesti. Merkittävä vaikutus väitöskirjatutkijoiden urasuunnitteluun.

## 5.2. Toteutettavuus

Nyt on aika siirtyä sanoista tekoihin. Nämä suositukset haastavat yliopistot yhteiselle konkretian polulle. Suositusten tavoite ei ole luoda uusia sääntöjä, vaan poistaa rajoittavia sääntöjä ja tehdä näkyvämmäksi ns. toimivia hiljaisia käytäntöjä. Suositukset luovat hyvän pohjan tutkijakoulutuksen kehittämiseksi yleensä, mutta myös tohtoripilottien toiminnalle.

Suositusten toteutettavuus riippuu pitkälti siitä, miten tutkijakoulutuksen teemat otetaan osaksi strategista johtamista, toiminnan suunnittelua ja kuinka suositusten toteutumista seurataan. On olennaista, että toimenpiteitä edistetään tavoitteellisesti yhteistyön hengessä, jotta muutokset saadaan aikaan ja tutkijakoulutuksen kehittäminen voidaan viedä onnistuneesti maaliin – tämä koskee kaikkia toimijatasoja väitöskirjatutkijoista yliopiston eri toimijoihin ja yhteistyökumppaneihin. Tehokas yhteistyö eri toimijoiden välillä ja suorituksen johtaminen ovat keskeisiä elementtejä, jotka varmistavat sekä tehokkuuden että laadun säilymisen tutkijakoulutuksessa.

Yliopistokohtaisten kehittämistoimien lisäksi on tärkeää edistää suomalaista tutkijakoulutusta kaikkien yliopistojen kesken. Yhteinen kehittäminen vahvistaa tutkijakoulutuksen laatua, luo vakaan toimintaympäristön ja parantaa resurssien käyttöä.

### KANSALLISESTI YHDESSÄ EDISTETTÄVÄT ASIAT

#### 1. Käytäntöjen yhtenäistäminen työelämän kanssa

- a. Jaetut työsuhteet ja yritysten rahoittamat hankkeet
- b. IPR-käytänteet ja tutkimustulosten hyödyntäminen
- c. Maahantulokäytännöt
- d. Joustavat polut (AMK-, tutkimuslaitokset, yliopistosairaalat, post doc)

#### 2. Koulutuksen rahoitus ja tarjonta

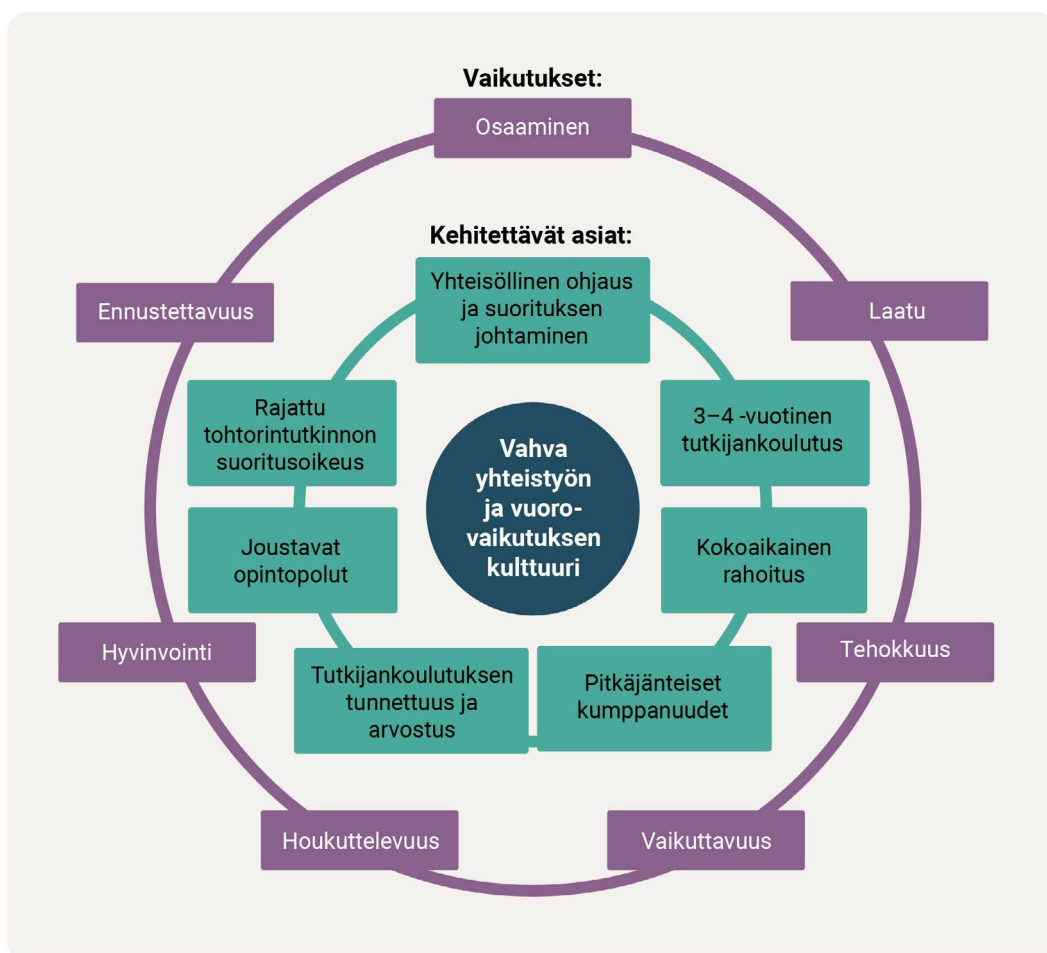
- a. Jatko-opinto-oikeuden rajaaminen vaatii kollektiivisesti tehtyä aloitetta Unifilta.
- b. T&K-rahoituksen sitominen tutkimukseen ja ihmisiin myös jatkossa.
- c. Tutkijakoulutusrahoituksen laajentaminen kaikille aloille.
- d. Kansallisen koulutustarjottimen kehittäminen ja laajentaminen.

#### 3. Tutkijakunnan tukeminen ja kehittäminen

- a. Osaavan tutkijakunnan kouluttaminen ja pitäminen Suomessa tohtoroitumisen jälkeen.
- b. S2-opintojen sisällyttäminen osaksi tohtorintutkintoa, ja kielikoulutuksen lisääminen yrityksissä ja työvoimakoulutuksessa.
- c. Riittävä koulutusresurssi yliopistoissa (esim. kielikeskukset)
- d. Tutkimusosaamisen ja -taitojen edelleen kehittämisen tukea tarjottava post doc -vaiheessa.

#### 4. Yhteistyö ja verkostot

- a. Yliopistojen ulkopuoliseen yritys- ja elinkeinoelämään ja potentiaaliin työnantajiin tutustuminen edellyttää innovatiivisia keinoja (ohjaajat, mentorit tai muut tahot) etenkin kansainvälisten väitöskirjatutkijoiden osalta.



Kuva 3. Tutkijakoulutukseen kohdistetut suositukset ja vaikutukset.

- Alakohtaisten kansallisten verkostojen tavoitteiden toteutumista tuettava olemassa olevien rakenteiden mukaisesti.
- Tutkimusverkostot – kansalliset ja kansainväliset – ovat kriittisiä alojen sisällä ja kesken.
- Kahdenkeskiset kumppanuudet rikastuttavat tutkijakoulusta, eikä aina ole tarvetta laajalle erityistä koordinoitua vaativalle verkostolle.

## 5. Liikkuvuus

- Liikkuvuusjakson roolin täsmentäminen osana tohtoroitumisprosessia.
- Intersektoraalinen liikkuvuus kansainvälisen, puhtaasti akateemisen liikkuvuusjakson rinnalle.

## 6. Prosessien kehittäminen

- Eettisten toimikuntien arviointi- ja myöntökäytäntöjen tarkistaminen ja sujuvoittaminen.
- Digitaalisuuden mahdollisuuksia hyödynnetään kansallisesti (koulutustarjonta, etenemisen seuranta, loppuvaiheen prosessi, sähköinen väitöskirja).

## 7. Pilottiohjelmat

- a. Testaavat kansallista verkostotoimintaa sekä rekrytoinnin ja tutkijakoulutuksen uusia toiminta- ja seurantamalleja.
- b. Jatkuva vuoropuhelu tutkijakoulujen, tohtoriohjelmien ja pilottiohjelmien kesken varmistaa saatujen oppien jakamisen laajasti yliopistoyhteisön kesken.

Suosittelaa Unifin ottavan vetovastuu tutkijakoulutuksen eri teemoista, ja käytännön työryhmänä asioiden valmistelussa ja edistämisessä käytettävän tohtorikoulutusverkostoa, jolla on laajaa asiantuntijuutta, pitkät perinteet yhteistyöstä ja kattava näkymä yliopistojen käytäntöihin.

Tämä raportti esittää suosituksia entistä vaikuttavammalle tutkijakoulutukselle Suomessa, jotta tutkintojen suorittaminen tehostuisi ja tohtoreiden työllistyminen laajenisi. Suositusten ytimessä on vahvan yhteistyön ja vuorovaikutuksen kulttuurin edistäminen. Toimenpiteitä esitetään lainsäädännön muuttamiseksi sekä yhteisöllisen ohjauksen ja suorituksen johtamisen parantamiseksi. Tavoitteiden saavuttamista tukee myös hyvin suunniteltu 3-4-vuotinen tutkijakoulutus, kokoaikainen rahoitus, joka mahdollistaa keskittymisen väitöstutkimukseen, joustavat opintopolut ja pitkäjänteiset kumppanuudet. Nämä tekijät yhdessä luovat tutkijakoulutukseen ennustettavuutta, osaamista, laatua, tehokkuutta, vaikuttavuutta, houkuttelevuutta ja hyvinvointia. Tutkijakoulutukseen kohdistetut suositukset ja toivotut vaikutukset on esitetty tiivistettynä edellisellä sivulla olevassa kuvassa.

## 5.3. Vaikutusten arviointi ja seurantaehdotukset

Raportin suositusten toivotaan uudistavan suomalaista tutkijakoulutusta siten, että se tukee yliopistojen tavoitteiden saavuttamista ja tuottaa hyötyä koko yhteiskunnalle. Suositusten ensisijainen vaikutus kohdistuu väitöskirjatutkijoihin, tutkintojen laatuun ja työelämärelevanssiin. Suositusten mukaisten toimenpiteiden uskotaan parantavan väitöskirjatutkimuksen houkuttelevuutta, väitöskirjatutkijoiden tyytyväisyyttä, nopeuttavan valmistumista ja parantavan työllistymismahdollisuuksia.

Yliopistojen tutkijakoulutuksen kehittyessä entistä suunnitelmallisemmaksi ja paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi kasvaa sen houkuttelevuus niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Vetovoimainen tutkijakoulutus rikastuttaa tutkimusympäristöjä, vahvistaa partnerisuhteita, edistää korkealaatuisen tutkimuksen syntymistä ja houkuttelee enemmän väitöskirjatutkijoita tutkimuksen pariin. Jämäkät ja selkeät tutkijakoulutuksen raamit luovat erinomaiset edellytykset korkeatasoisen tutkimuksen tekemiselle ilman, että tutkimuksen vapautta rajoitetaan liikaa. Tehokkaampi tutkijakoulutus lisää yhteiskuntaan asiantuntijoita eri tehtäviin, mikä tukee tutkittuun tietoon pohjaavia käytäntöjä, sekä parantaa kilpailukykyä, työllisyyttä ja talouskasvua sekä hyvinvointia laajasti. Tutkimuksen vaikuttavuuden lisääntyessä syntyy enemmän uusia innovaatioita samalla kun rahoitusmahdollisuudet paranevat.

Uudistamisen toteutumisessa voimme onnistua vain yhdessä. Eri tahot yhdessä vastaavat siitä, että suositukset toteutetaan tehokkaasti ja tuloksellisesti, hyödyttäen

sekä yksittäisiä tutkijoita että koko yhteiskuntaa. Yliopistojen johto vastaa suositusten strategisesta jalkauttamisesta yliopiston toimintaan ja erityisesti tutkijakoulutuksen suunnitteluun. Johdolle jää vastuu myös toimenpiteiden toteutumisen tukemisesta, seurannasta ja arvioinnista. Tutkijakoulutuksen johto- ja ohjausryhmät toteuttavat yliopiston tasolla suositusten lanseeraamisen, kehittävät yliopistotason toimintamallien uudistumista ja toimivat tukena sekä ohjaajille että väitöskirjatutkijoille. Tiedekunnat ja laitokset soveltavat suosituksia omissa ohjelmissaan ja tutkimusryhmissään sekä varmistavat, että väitöskirjatutkijoilla on tarvittavat resurssit ja tuki tutkimustyönsä läpivientiin. Väitöskirjatutkijat osallistuvat aktiivisesti oman työnsä edistämiseen, mutta ovat myös aktiivisesti mukana kehittämässä tutkijakoulutuksen liittyviä käytäntöjä. Työelämäkumppanit ja rahoittajat tekevät yhteistyötä yliopistojen kanssa suositusten mukaisen tutkijakoulutuksen kehittämiseksi ja rahoittamiseksi sekä tarjoavat mahdollisuuksia työelämärelevanttiin edistämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriö tukee suositusten toimeenpanoa kansallisella tasolla sekä varmistaa rahoituksen ja resurssit suositusten mukaiselle tutkijakoulutukselle.

On kriittistä, etteivät suositukset jää pelkästään teoreettisiksi, vaan että yliopistot ottavat käyttöön konkreettiset tutkijakoulutuksen kehittämis- ja arviointimenetelmät, joilla voidaan todentaa toteutunut käytännössä ja tuottaa konkreettisia hyötyjä tutkijoille. Yliopistotasolla tulisi määritellä selkeät ja mitattavissa olevat indikaattorit, jotka mahdollistavat tiedolla johtamisen ja tutkijakoulutuksen käytäntöjen ja kehityksen seurannan. On tärkeää varmistaa, että menetelmät ottavat eri toimijoiden tarpeen huomioon, ja että mittarit kuvaavat muutakin kuin olemassa olevaa rahoituksen määrää tai sen puutetta. Arvioinnissa olisi hyvä huomioda jatkuva kehittyminen, toisin sanoen varmistaa, että suositusten toteuttaminen etenee suunnitelmallisesti ja että haasteet havaitaan hyvissä ajoin. Yliopistojen uudistamisen tavoitteiden ja mittareiden tulee olla linjassa kansallisten tutkijakoulutuksen tavoitteiden kanssa. Tutkijakoulutuksen uudistamisella toivotaan olevan merkittäviä yhteiskunnallisia vaikutuksia, mistä syystä tulevien vuosien uudistuneista toimintatavoista olisi hyvä raportoida niin sisäisesti kuin ulkoisesti eri sidosryhmille. Tällä edistetään tutkijakoulutuksen tunnettuutta ja läpinäkyvyyttä.

Tämä raportti pyrkii antamaan tukea yliopistoille tutkijakoulutuksen edistämiseksi. Kansallinen tohtorikoulutuspilotti ja muut vastaavat aloitteet mahdollistavat uusien toimintamallien kokeilemisen. On huomionarvoista, että tutkijakoulutusta edistetään jatkuvasti suomalaisissa yliopistoissa, mikä luo odotuksia korkeatasoiselle tutkijakoulutukselle ja sen tuomille tuloksille myös jatkossa.

# Lähteet

[Chen Li'An, Mewburn Inger and Suominen Hanna \(2024\). Australian doctoral employability: a systematic review of challenges and opportunities. Higher Education Research & Development, Vol.43, No.2, 298-314.](#)

[EUA Council for Doctoral Education \(2010\), "Salzburg II – Recommendations: European universities' achievements since 2005 in implementing the Salzburg Principles"](#)

[EUA 2021: Universities without walls. A vision for 2030.](#)

EURODOC. (2018). Survey on the structure of the doctorates across Europe. European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers.

[EUA-CDE: Doctoral education in Europe today: approaches and institutional structures, 2019.](#)

[EUA-CDE: Tracking the careers of doctorate holders: EUA-CDE Thematic Peer Group Report, 2020.](#)

[EUA-CDE: Doctoral education in Europe: current developments and trends, 2022](#)

[EUA-CDE: Building the Foundations of Research. A Vision for the Future of Doctoral Education in Europe, 2022.](#)

[Kivistö, J., Pekkola, E., & Siekkinen, T. \(2017\). Latest reforms in Finnish doctoral education in light of recent European developments. European Journal of Higher Education, 7\(3\), 291-308.](#)

[Pride Network \(Professionals in Doctoral Education\) 2024: HANDBOOK: Onboarding doctoral candidates. A practical guide, 2024.](#)

[Rossoni, A.L., de Vasconcellos, E.P.G. & de Castilho Rossoni, R.L. Barriers and facilitators of university-industry collaboration for research, development and innovation: a systematic review. Manag Rev Q \(2023\). <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00349-1>](#)

Suomen Akatemia (2011) Tavoitteeksi laadukas, läpinäkyvä ja ennakoitava tutkijakoulutus. Suomen Akatemian asettaman tutkijakoulutuskirjelmän ehdotukset tutkijakoulutuksen ja tutkijakoulujärjestelmän kehittämiseksi.

Tieteentekijöiden liitto, Tieteentekijöiden kysely nuoremmille tutkijoille 2023 (tulossa).

[Tutkimus- ja kehittämistoiminnan rahoituksen käyttöä koskeva monivuotinen suunnitelma. Parlamentaarisesti TKI-työryhmän 2022 loppuraportti. Parlamentaarinen TKI-työryhmä 2022. VALTIONEUVOSTON JULKAISUJA 2023:13.](#)





**Suomen yliopistojen rehtorineuvosto Unifi ry**

[unifi.fi](https://unifi.fi)