

WP5/D5.10
WP5/D5.11



docent
doctors in enterprise

**Report di valutazione sull'implementazione
(D.10)
e report di valutazione finale
(D.11)**

A cura di FUNDEUN

VALUTAZIONE DEL PROGETTO DOCENT – WP5

Report di valutazione sull'implementazione

(D.10)

e report di valutazione finale

(D.11)

La valutazione nel Progetto DOCENT è presente in tutte le fasi progettuali, infatti le attività di valutazione iniziano fin dalle prime fasi del progetto (WP1). Questo rapporto illustra la metodologia usata per la valutazione del Progetto Docent (WP5) e mostra i dati relativi allo sviluppo del progetto secondo criteri quali i progressi, il miglioramento o la soddisfazione dei partner rispetto ai risultati ottenuti e le metodologie di lavoro usate. Il documento contiene inoltre un sunto di tutti i risultati parziali e la valutazione del partenariato sull'efficacia e spendibilità dei risultati.

METODOLOGIA:

- VALUTAZIONE INTERNA

Per la valutazione interna prevediamo 4 tappe che corrispondono ai quattro deliverable del progetto (n° 8, 9, 10, 11).

Per “valutazione interna” intendiamo una valutazione basata sui **processi**, e pertanto si tratta di un ciclo continuativo (per l'intero progetto) che riguarda tutte le fasi di lavoro. Questa valutazione è sostanzialmente formativa in quanto è volta a perfezionare e adattare il contesto lavorativo, nonché ad agevolare l'integrazione dei suggerimenti ricevuti per migliorare il progetto.

Il metodo di valutazione interna del progetto è il seguente:

- raccolta di dati con metodi e tecniche specificamente studiate per ciascuna fase del piano di realizzazione
- analisi dei dati raccolti
- elaborazione di un rapporto per la valutazione di ciascuna fase (deliverable n° 8, 9, 10, 11)
- condivisione e discussione sul report da parte dei partner DOCENT.

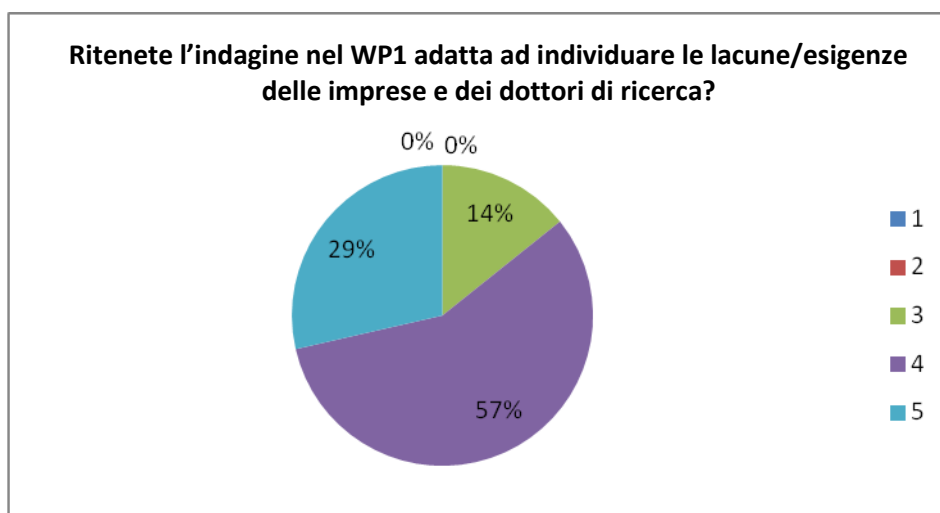


STRUMENTI:

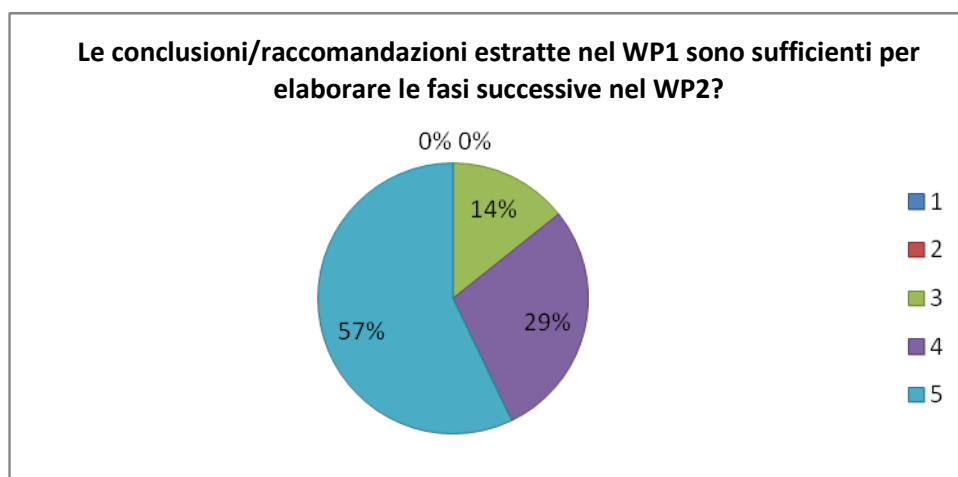
FUNDEUN, in quanto responsabile del WP5, ha elaborato un formulario che si rivolge ad Aster, Fundeun, Università di Modena e Reggio-Emilia, University of Malta, CRAC, COEPA e Confindustria Emilia-Romagna al fine di trarre conclusioni sui processi relativi ai WP1, WP2 e WP3 così da poter valutare i risultati ottenuti. Il formulario, che trovate nel presente rapporto all'allegato 1, prevedeva domande a risposta chiusa e domande a risposta aperta.

Ecco le risposte ottenute con il formulario:

1.



2.

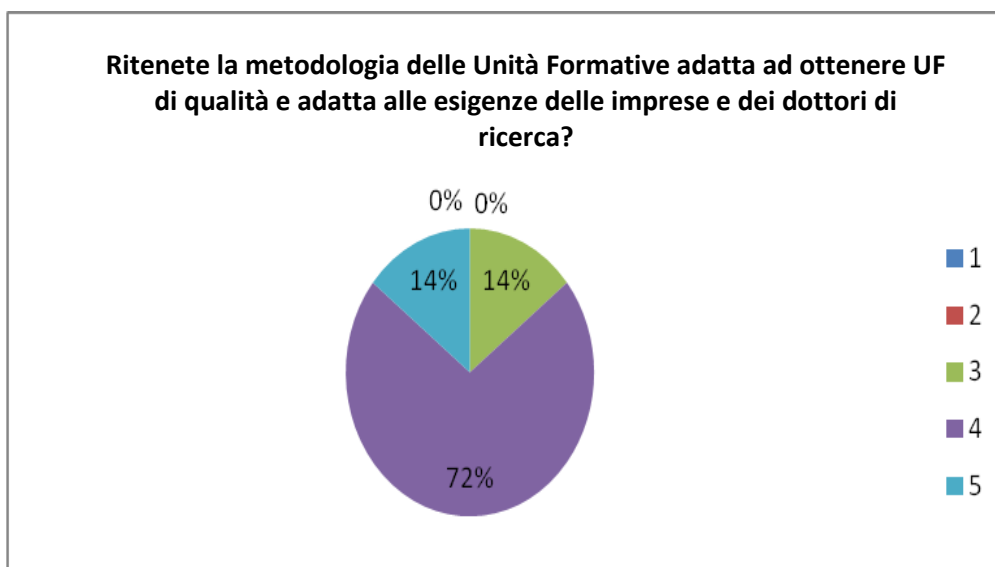


3. Cosa cambiereste nel WP1?

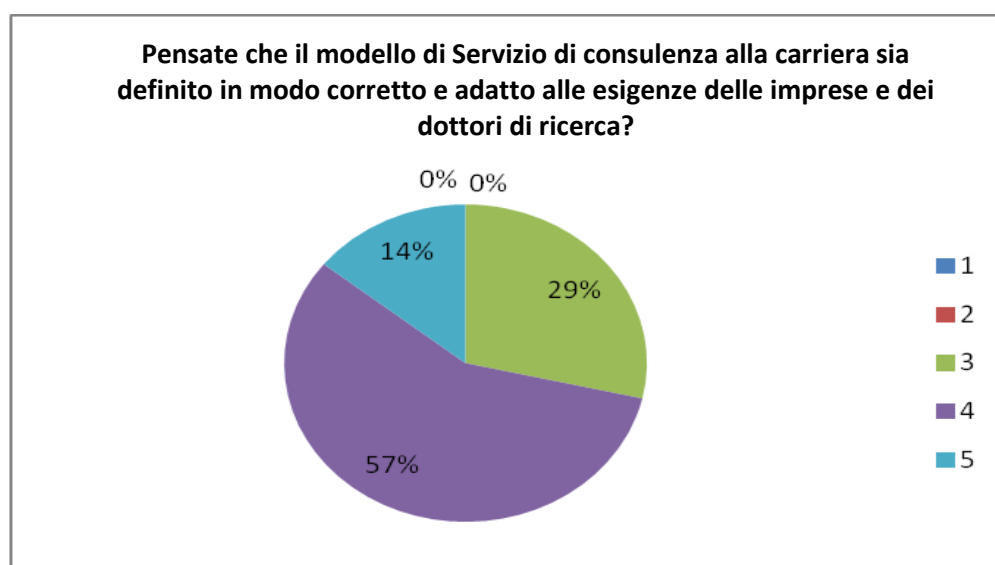


- ✓ Niente di particolare. Riteniamo che l'attività sviluppata nel WP1 sia stata coerente con i risultati previsti.
- ✓ Ci sono state alcune difficoltà iniziali nel lavorare insieme, tali difficoltà sono state individuate e risolte dopo la prima discussione sul WP5. Avere 4 partner che contribuiscono direttamente al rapporto di background report è stato difficoltoso in termini di tempistiche necessarie per uniformare lo stile, il livello di approfondimento, la lingua, ecc. ma probabilmente è risultato un rapporto migliore proprio perché i contributi arrivavano da prospettive diverse.

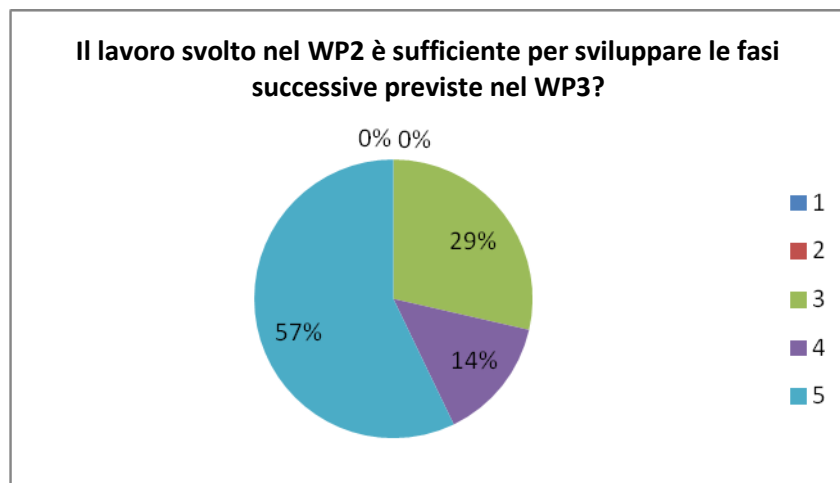
4.



5.



6.

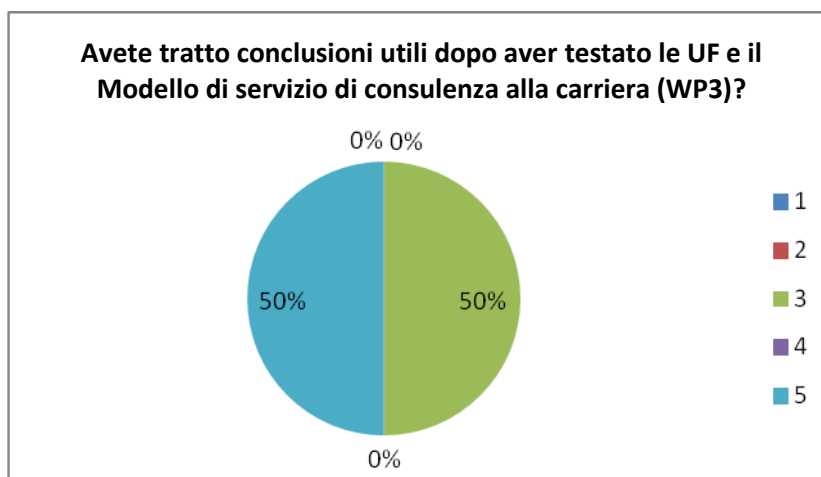


7. Cosa cambiereste nel WP2?

- Niente di particolare. Lo sforzo è stato effettivamente maggiore di quanto previsto durante l'elaborazione del progetto. I partner hanno lavorato molto in questa fase, ma il loro sforzo è stato ricompensato dai buoni risultati ottenuti.
- Non ritengo si sia dedicato abbastanza tempo a concordare a monte il focus delle unità formative o l'obiettivo del modello di servizio di consulenza alla carriera. È stato fatto tutto frettolosamente e siamo stati costretti a considerare questi problemi in un secondo momento – in particolare per il servizio di consulenza alla carriera.
- Un business plan per l'adozione di un servizio di consulenza alla carriera è di vitale importanza a livello generale per incentivare la trasferibilità del servizio. Inoltre, è auspicabile un modello imprenditoriale presentato da un ufficio universitario o regionale che offra servizi a tutti i dottorandi a livello regionale. Tale ufficio potrebbe essere ospitato presso le associazioni di imprese, pertanto si potrebbe aggiungere un capitolo sul modello imprenditoriale come strumento pratico e tangibile. Relativamente alle UF, la mancanza di dibattito sull'IPR per sfruttare e diffondere tali UF può ostacolare il trasferimento dei risultati ed il loro utilizzo o la loro ripetibilità. Le questioni legate all'IPR devono essere affrontate partendo dai copyright fino ad arrivare alle licenze creative commons.
- La rilettura delle UF andrebbe svolta accuratamente. Ci sono ancora errori.
- Nessuna analisi può essere svolta sulle correlazioni, né si possono armonizzare i dati a causa, ad esempio, della sostanziale differenza dei titoli di dottorato attribuite dagli istituti, pertanto non è possibile adottare un approccio comparativo. Tuttavia, in base all'esperienza, riconosciamo che i ricercatori sono tuttora reticenti a intraprendere un percorso di formazione di competenze trasversali interamente svolto in Inglese.
- La scelta dei tutor giusto, comunicativo e pratico è essenziale per far emergere e interpretare il valore aggiunto delle UF.
- I corsi dovrebbero essere più lunghi.



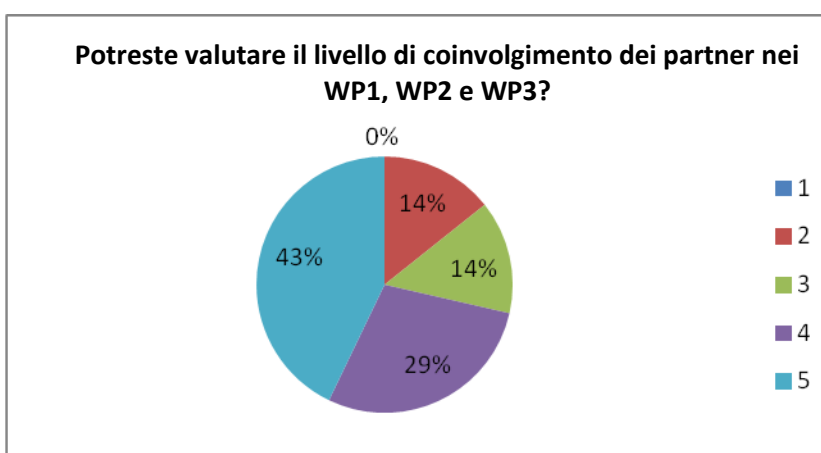
8.



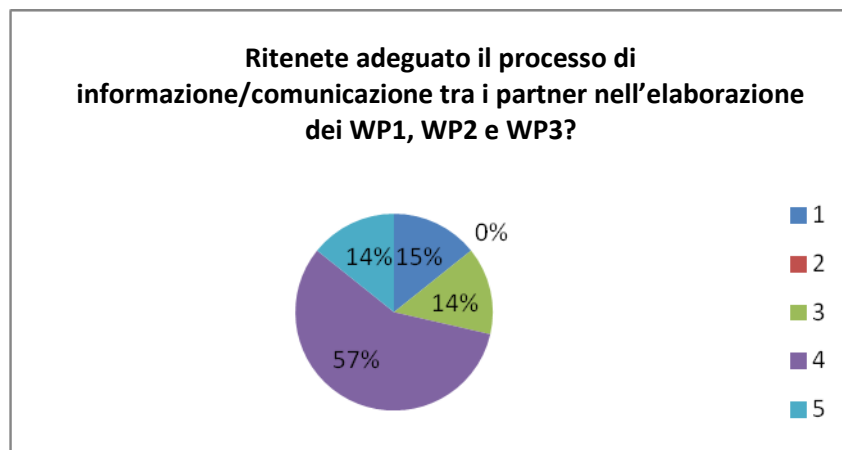
9. Cosa cambiereste, eventualmente, nel WP3?

- Niente perché la metodologia di lavoro ha permesso ai partner coinvolti in questa attività di testare in maniera appropriata i deliverable del WP2 e di fornire informazioni sufficienti circa l'impatto della sperimentazione. In generale, abbiamo ricevuto un feedback positivo per ciascun workshop sia dai partecipanti che dai tutor.
- Inoltre, il focus group ha visto un ampio e variegato numero di partecipanti (stakeholder).
- CRAC non era direttamente coinvolto nel lavoro del WP3, tuttavia è stato adottato un approccio molto pratico nell'organizzare il lavoro.

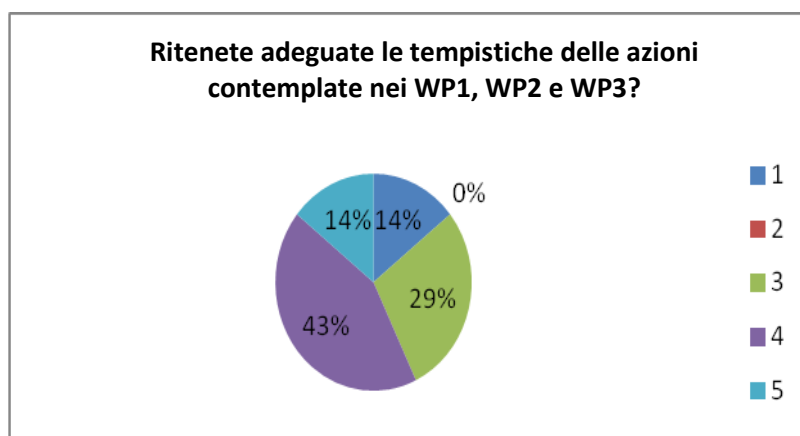
10.



11.



12.



ANALISI DEL CONTESTO E DELLE ESIGENZE

Inseriamo alcuni commenti dei partner circa gli aspetti **DECISAMENTE POSITIVI** e **DECISAMENTE NEGATIVI** individuati nel quadro del Progetto Docent:

ASPETTI DA MIGLIORARE

- Tempistiche molto “stringenti”
- Difficoltà per chi si occupa di orientamento e trasferimento di innovazione di riconoscere la necessità di rivolgersi ai dottori di ricercare in quanto questi rappresentano un numero davvero esiguo e la loro occupabilità non rappresenta il maggiore dei problemi



- Difficoltà iniziali di comunicazione (per quanto avrebbero potuto essere peggiori e comunque c'è stato un netto miglioramento nel corso del progetto).
- Il ritardo nella partenza ha significato meno tempo per il WP1.
- Coinvolgimento del team globalmente insufficiente nel delineare i nostri obiettivi per il WP2 fin dall'inizio (anche se alla fine siamo stati tutti soddisfatti).
- Non si tratta di un aspetto decisamente negativo, ma sarebbe interessante prendere maggiormente in considerazione l'opinione delle aziende coinvolte nel progetto e nell'iniziativa al fine di adeguare le unità alla loro situazione effettiva.

ASPETTI DECISAMENTE POSITIVI

- L'elevata qualità dei prodotti/risultati
- Il forte coinvolgimento di tutti i partner a tutte le attività progettuali
- La creazione di una nuova "rete Europea" costituita dai partner su questioni specifiche legate alle competenze trasferibili dei dottorandi e la loro occupabilità al di fuori del mondo accademico. Il segno tangibile di tale rete è stata la collaborazione nel presentare una nuova proposta di progetto per il bando "Partenariato per la conoscenza"
- L'interesse degli studenti per le unità formative
- Organizzazione ben curata da parte del partner leader.
- Entusiasmo dei partner per gli obiettivi del progetto
- Coordinamento dei diversi WP; unità utili per i Dottori rispetto alle esigenze delle aziende; interviste con altre organizzazioni ed enti.

VALUTAZIONE SUL PROCEDIMENTO DI LAVORO

FUNDEUN presenta alcune RACCOMANDAZIONI insieme a tutte le informazioni raccolte nella valutazione del PROGETTO DOCENT:



- SCADENZE: Difficoltà nel rispettare le scadenze, questo indica che come gruppo siamo stati troppo ottimisti sul tempo da dedicare al progetto. Avremmo dovuto elaborare un calendario più realistico
- Le UF potevano essere più lunghe
- I materiali didattici potevano essere elaborati in un'ottica di apprendimento misto
- UF: limitare la dimensione dei gruppi con esigenze simili
- Riferimenti All'IPR affinché i partner possano usare le UF nel futuro
- Nel WP3 ci si dovrebbe concentrare maggiormente sulla discussione su cosa e perché abbiamo raccolto dati di sperimentazione sulle UF in ottica comparativa. L'Università di Modena e Reggio-Emilia propone, in questo caso, due alternative (classificazioni):

MPN (Matematica/Fisica/NANO e Materiali)

GEO scienze e scienze ambientali (tra cui scienze della terra, geodesia, sistemi GPS, e scienze geografiche)

Scienze socio economiche e umane

Salute (tra cui scienze mediche, farmaceutiche, biotecnologie, biologia e chimica)

Alimentazione (studi sull'alimentazione e l'agroalimentare)

Ingegneria / TIC

Si potrebbe usare, in alternativa, il panel per la classificazione ERC (limitandoci a 3 macro aree):

Scienze fisiche e ingegneristiche

Scienze della vita

Scienze sociali e umane

- VALUTAZIONE ESTERNA

Con il termine valutazione esterna intendiamo una valutazione sui **deliverable** del progetto.

Il metodo previsto è quello della *Peer Review (revisione tra pari)* che consiste in una forma di valutazione esterna volta a sostenere lo sviluppo della qualità del progetto. Il "Peer" (o "Amico critico"), è un valutatore che si trova allo stesso livello di coloro il cui operato è



chiamato a valutare. Lavora nello stesso settore ed è competente nel campo di attività che deve esaminare. Di seguito un breve C.V. del nostro valutatore esterno:

Dr Charles Jackson, BSc, MSc, FRSA è Ricercatore Senior presso il National Institute for Careers Education and Counselling (NICEC) e Professore Ospite presso la Kingston Business School. Ha guidato il team che si è recentemente occupato del recente Rapporto Europeo sulla consulenza alla carriera per sostenere lo sviluppo della forza lavoro per conto del CEDEFOP. Altri lavori recenti includono una ricerca per il programma UK GRAD sull'assunzione di persone con titolo dottorale ed la partecipazione come valutatore interno per Researchers in Residence, un programma finanziato dal Research Councils UK e dal Wellcome Trust.

Di seguito si riporta la valutazione esterna finale realizzata dal valutatore:

**Relazione di Charles Jackson, Ricercatore Senior,
National Institute for Career Education and Counselling;
Visiting Professor, Kingston Business School**

1. Introduzione e background del progetto DOCENT

DOCENT - DOCTors in ENTERprise è un progetto biennale finanziato dalla Commissione Europea ed è portato avanti da organizzazioni partner provenienti da Italia, Malta, Spagna e Regno Unito.

Il progetto si propone di potenziare le prospettive di carriera dei dottori di ricerca di area tecnico-scientifica attraverso la progettazione e sperimentazione di:

- un modello di servizio universitario di consulenza alla carriera che risponda ai bisogni specifici di una nuova figura di ricercatore industriale, capace di essere "innovatore" e "trasferitore di conoscenze" dentro un'impresa o in un'impresa da lui stesso creata. Il modello prevede anche delle linee guida per l'integrazione/coordinamento tra i servizi Universitari;
- moduli formativi da realizzare all'interno di tali servizi di consulenza alla carriera al fine di sostenere lo sviluppo professionale di dottorandi e dottori di ricerca, in particolare per aprire possibilità che esulino dal mondo accademico e sostenere lo sviluppo di competenze trasferibili.



Questa è la relazione conclusiva che valuta il lavoro svolto nel quadro del progetto DOCENT, prendendo in esame la valutazione delle unità formative e del modello di servizio di consulenza alla carriera. In particolare, analizzerà l'adeguatezza dell'approccio adottato per la valutazione e i risultati delle prove, nonché le conclusioni generali della valutazione.

2. Ambito di valutazione

La valutazione prevedeva due componenti principali:

- a) la sperimentazione delle singole unità formative con gli studenti di dottorato
- b) l'analisi del modello di servizio di consulenza alla carriera attraverso un focus group con esperti del settore

Le unità formative sono state testate con gli studenti di dottorato in tre paesi partner. Non tutte le unità sono state oggetto di sperimentazione, in realtà 11 delle 18 unità sono state testate globalmente, ad eccezione di due di queste unità che sono state testate in due ambiti. Se l'intenzione iniziale era di far sperimentare a ciascun partner sei unità formative, in Italia l'Università di Modena e Reggio Emilia ne ha testate 8 ed ha inoltre condotto un workshop parallelo su contabilità e project management in lingua inglese per gli studenti stranieri.

Ciascun partner coinvolto nella valutazione, University of Malta (Malta), FUNDEUN (Spagna) e Università di Modena e Reggio Emilia (Italia), ha inoltre condotto un focus group con una selezione trasversale di partecipanti provenienti dal mondo accademico, industriale e dei servizi di consulenza alla carriera, nonché professionisti del trasferimento delle conoscenze e dottorandi (n quanto potenziali utenti del servizio).

2.1 La sperimentazione delle singole unità formative con gli studenti di dottorato

La sperimentazione delle unità formative ha richiesto:

- l'individuazione di formatori che potessero mettere in pratica le singole unità formative
- il reperimento di studenti di dottorato affinché partecipassero ai workshop
- l'organizzazione e amministrazione del programma delle unità formative nei diversi paesi

Sono inoltre stati elaborati dei questionari di valutazione da far compilare sia ai partecipanti di ciascun workshop che ai tutor.



Tutte le informazioni sull'implementazione delle Unità Formative in ciascun paese sono riportate nel rapporto (vedi Tabelle 3,4 e 5). Tali informazioni riguardano i tutor coinvolti, la data in cui si è tenuto il workshop ed il numero di partecipanti. Per quanto il numero di studenti di dottorato che hanno preso parte ai singoli workshop fosse variabile, in generale hanno partecipato meno studenti a Malta e più in Italia. Il focus è stato sugli studenti di dottorato dell'area STEM e si è fatto uno sforzo particolare per reperire dottorandi di sesso femminile, dando la precedenza agli studenti che erano più avanti negli studi.

Spesso si sono tenuti più workshop nell'arco della stessa giornata, in particolare in Italia e in Spagna ci sono stati 4 workshop nella stessa giornata. Non è chiaro il numero di studenti di dottorato che abbiano partecipato a più workshop, ma FUNDEUN ha rilasciato un Diploma speciale per gli studenti che hanno frequentato cinque sessioni su sei (che si sono tenute nell'arco di due giornate consecutive).

L'approccio generale adottato per la sperimentazione dei workshop sembra assolutamente adeguato, date le limitazioni in termini di risorse e di tempo. È stata testata la maggior parte delle unità formative, in particolare 9 su 11 sono state testate in due paesi diversi. Hanno partecipato ai workshop studenti di dottorato di aree diverse e gli stessi workshop sono stati condotti da tutor diversi. In totale, ci sono stati 5 tutor a Malta, 6 in Spagna e 5 in Italia. Appare chiaro dalle loro referenze che tutti i tutor avevano un'esperienza di tutto riguardo relativamente agli argomenti trattati nei rispettivi workshop.

In generale, il feedback ricevuto su ciascun workshop è stato positivo, sia da parte dei partecipanti che dei tutor. I feedback vertevano su diversi aspetti:

- Valutazione degli aspetti delle unità formative (contenuti, materiale fornito, presentazione del tutor, pertinenza dei contenuti, modalità di erogazione, utilità per la ricerca di un lavoro e per la carriera)
- Utilità dell'unità formativa per la preparazione al lavoro
- Lunghezza dell'unità formativa
- Giudizio globale sulla sessione
- Rispondenza delle unità formative alle aspettative
- Possibilità di consigliare l'unità formativa ad altri studenti

2.2 Focus group per esaminare il modello di servizio di consulenza alla carriera

I focus group sono stati pensati per esaminare, insieme a collaboratori esperti:

- la pertinenza del modello di servizio di consulenza alla carriera per i dottorandi



- la varietà dei principali attori individuati
- la completezza delle competenze del personale coinvolto nell'erogazione dei servizi di consulenza alla carriera
- l'applicabilità di obiettivi, attività e risorse individuati per l'implementazione del modello

Ciascun partner ha organizzato un focus group. I focus group in Spagna e Italia si sono svolti nel maggio 2011 e quello di Malta nel luglio 2011. Ci sono stati 10 partecipanti in Italia e Spagna, e 5 a Malta. I partecipanti hanno ricevuto copia dei documenti principali prima della sessione, in modo tale da essere debitamente informati sullo scopo della sessione prima dell'effettivo focus group.

Una lista completa dei partecipanti è riportata nel Rapporto di Valutazione del WP3 e da questa emerge che ciascun focus group ha visto una grande varietà di partecipanti che rappresentavano i principali gruppi di stakeholder.

È inoltre emerso che ciascun focus group è stato condotto adeguatamente, affiancando al facilitatore un verbalizzatore. La preparazione e l'organizzazione di tutti e tre i focus group, pertanto, sembra essere perfettamente in linea con lo scopo prefissato.

3. Risultati principali

Il rapporto fornisce un feedback dettagliato per ciascun workshop e focus group. Per maggiore praticità di presentazione, versioni diverse di uno stesso workshop sono state esaminate insieme per poter presentare un'analisi equilibrata e più accessibile di ciascuna unità formativa.

3.1 Unità Formative

Il risultato principale è che i partecipanti nei tre paesi sono stati generalmente molto soddisfatti dei workshop frequentati, sebbene alcune unità formative (UF) siano state recepite meglio di altre, in particolare quelle maggiormente legate al mondo del lavoro.

Altre conclusioni di carattere generale emerse dalla valutazione sono state che:

- in molti casi le UF avrebbero potuto essere più lunghe
- alcune UF avrebbero potuto essere meglio adattate alle esigenze del gruppo
- il numero di partecipanti influisce sull'efficacia delle UF

Alcune di queste osservazioni si possono sovrapporre. Ad esempio, gruppi più numerosi potrebbero richiedere più tempo per affrontare i vari temi e pertanto richiedere più tempo



in generale. È anche probabile che alcuni contenuti fossero di maggiore interesse per alcuni studenti rispetto ad altri e che questo fosse particolarmente vero per alcuni degli argomenti più specifici.

Il risultato generale più importante emerso da questi workshop sembra suggerire che gli stessi rispondono ad esigenze effettive, in maniera più generale i contenuti delle sessioni è stato percepito dai partecipanti come rilevante per rispondere alle loro esigenze. Si tratta quindi di un'importante conferma per il team del progetto DOCENT in quanto approva sia la struttura generale del contenuto dei workshop per i cinque moduli che il contenuto delle singole unità formative.

Si può discutere maggiormente sul contenuto dei singoli workshop, tuttavia non rientra negli scopi di quest'analisi della valutazione iniziale della sperimentazione dei materiali commentare ulteriormente lo stile e il contenuto delle singole unità formative. Alcuni suggerimenti e commenti su questi temi sono contenuti nel primo rapporto di valutazione.

3.2 Modello di servizio di consulenza alla carriera

I focus group hanno concordato sia sulla necessità di avere un tale modello che sullo sviluppo dei servizi per sostenerlo. L'unica eccezione è stata Malta, dove il mercato del lavoro relativamente ridotto per i dottori di ricerca ha obbligato la maggior parte di questi a cercare lavoro sempre nel mondo accademico. Va notato che nei paesi piccoli, come Malta, i mercati del lavoro funzionano in maniera diversa (cf. Sultana, R. Challenges for Career Guidance in Small States. EMEA: University of Malta, 2006 per un'analisi dettagliata). Tuttavia è possibile che, anche in questi paesi, alcuni studenti di dottorato decidano di proseguire la propria carriera a livello internazionale e cerchino lavoro al di fuori del mondo accademico, aggiungendo che questa tendenza può aumentare col tempo.

I focus group hanno anche avanzato una serie di proposte costruttive su come sviluppare il modello. Tra queste troviamo il vantaggio di inserire delle descrizioni di esempi pratici su modelli esistenti di servizi alla carriera e di coinvolgere più paesi, nonché una maggiore considerazione degli aspetti finanziari del modello.

4. Conclusioni

Questo rapporto descrive il lavoro svolto nel quadro del Work Package 3 e fornisce un'analisi più puntuale del lavoro di valutazione portato avanti dal team del progetto DOCENT. Elaborare un programma di formazione ed un modello per l'erogazione di servizi di consulenza alla carriera specifici per dottorandi e dottori di ricerca in un contesto



Europeo è stato un obiettivo ambizioso per il progetto. Il team del progetto DOCENT ha sviluppato e testato un modello e una serie di moduli formativi, ed è ora in grado di passare alla fase finale di disseminazione del lavoro. Sarà altresì importante esaminare delle modalità con cui sostenere e mettere a disposizione i materiali del progetto una volta che questo sarà concluso e che il finanziamento iniziale dell'UE sarà esaurito.

Una parte fondamentale di questa valutazione è stata osservare come dottorandi e dottori di ricerca avrebbero reagito di fronte ai materiali formativi una volta studiati e testati. La reazione positiva dei principali stakeholder – dottorandi e dottori di ricerca – ai materiali dimostra la loro pertinenze ed adeguatezza – si prestano insomma allo scopo.

Il rapporto di valutazione, tuttavia, contiene una serie di suggerimenti pratici su come migliorare le unità formative. In particolare, si suggerisce di dedicare più tempo (fino a 3 ore) alle sessioni per riservare un momento per la discussione. Un possibile vantaggio consiste nel dare maggiori opportunità ai partecipanti di condividere le proprie esperienze. Limitare il numero di partecipanti nel gruppo e raggruppare studenti con esigenze simili sono altri due suggerimenti pratici che potranno migliorare la qualità della discussione all'interno della sessione. È anche sensato riconoscere che alcune unità potrebbero essere ampliate e che si potrebbero elaborare altre unità formative nel quadro dei moduli esistenti.

Infine, l'invito a pubblicare online gli appunti e gli altri materiali formativi elaborati come parte del progetto rappresenta un modo efficace di disseminare i materiali del progetto da una parte, e dall'altra assicurarsi che questi siano messi a disposizione in modo sostenibile dopo che il progetto sarà terminato.

Il rapporto di valutazione si conclude con alcuni suggerimenti pratici dei focus group su come migliorare il documento che descrive il modello di servizio di consulenza alla carriera. I principali spunti sono:

1. Valutare quanto sia adattabile il modello alle strutture già esistenti che erogano questi servizi presso le Università anziché creare un servizio nuovo/aggiuntivo.
2. Indicare alcuni casi studio che descrivano la realizzazione di iniziative che sfruttano il modello di servizio di consulenza alla carriera.
3. Insistere ancora di più sulla necessità che le università stabiliscano maggiori rapporti con il settore industriale.



4. Semplificare il documento per renderlo più semplice da seguire o, eventualmente, elaborare una guida pratica con istruzioni passo dopo passo per implementare il modello.
5. Includere una sezione che descriva alcuni aspetti finanziari che vanno considerati nell'implementazione del modello.

Si tratta di suggerimenti preziosi che dovrebbero dare al team di progetto un utile feedback nel momento in cui si rivedranno e si metteranno a punto il documento che descrive il modello di servizio di consulenza alla carriera.

ALLEGATO 1

VALUTAZIONE WP5

FORMULARIO RIVOLTO AD ASTER, CRAC, FUNDEUN, UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA, UNIVERSITY OF MALTA, COEPA E CONFINDUSTRIA EMILIA-ROMAGNA

INTRODUZIONE: FUNDEUN deve analizzare i processi relativi ai WP1, WP2 e WP3 al fine di valutare i risultati ottenuti.

Si allega un FORMULARIO a cui rispondere con sincerità e da restituirci completato entro il **22 Luglio 2011**.

Il formulario contiene domande a risposta chiusa e domande a risposta aperta. Si prega di indicare la risposta che si ritiene più adeguata.

QUESTIONARIO:

DOMANDE A RISPOSTA CHIUSA: indicare la risposta da 1 a5 secondo la propria opinione

1. Ritenete l'indagine nel WP1 adatta ad individuare le lacune/esigenze delle imprese e dei dottori di ricerca?

NO	1	2	3	4	5	SÌ
----	---	---	---	---	---	----

2. Le conclusioni/raccomandazioni estratte nel WP1 sono sufficienti per elaborare le fasi successive nel WP2?

NO	1	2	3	4	5	SÌ
----	---	---	---	---	---	----

3. Cosa cambiereste nel WP1?

.....

.....



4. Ritenete la metodologia delle Unità Formative adatta ad ottenere UF di qualità e adatta alle esigenze delle imprese e dei dottori di ricerca?

NO	1	2	3	4	5	Sì
----	---	---	---	---	---	----

5. Pensate che il modello di Servizio di consulenza alla carriera sia definito in modo corretto e adatto alle esigenze delle imprese e dei dottori di ricerca?

NO	1	2	3	4	5	Sì
----	---	---	---	---	---	----

6. Il lavoro svolto nel WP2 è sufficiente per sviluppare le fasi successive previste nel WP3?

NO	1	2	3	4	5	Sì
----	---	---	---	---	---	----

7. Cosa cambiereste nel WP2?

.....

.....

8. Avete tratto conclusioni utili dopo aver testato le UF e il Modello di servizio di consulenza alla carriera (WP3)?

NO	1	2	3	4	5	Sì
----	---	---	---	---	---	----

9. Cosa cambiereste, eventualmente, nel WP3?

.....

.....

10. Potreste valutare il livello di coinvolgimento dei partner nei WP1, WP2 e WP3?

NO	1	2	3	4	5	Sì
----	---	---	---	---	---	----



--	--	--	--	--	--	--

11. Ritenete adeguato il processo di informazione/comunicazione tra i partner nell'elaborazione dei WP1, WP2 e WP3?

NO	1	2	3	4	5	SÌ
----	---	---	---	---	---	----

12. Ritenete adeguate le tempistiche delle azioni contemplate nei WP1, WP2 e WP3?

NO	1	2	3	4	5	SÌ
----	---	---	---	---	---	----

13. Quali sono gli aspetti MIGLIORI e PEGGIORI che potete rilevare nei WP1, WP2 e WP3?

.....

Grazie.

