

# Il Progetto DOCENT

## *DOCTors in ENTerprise*

Confindustria Emilia-Romagna  
Bologna, 13 ottobre 2011

Maria Grazia D'Angelo - ASTER

*Il presente progetto e' finanziato con il sostegno della Commissione europea.  
L'autore e' il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilit   
sull'uso che potr  essere fatto delle informazioni in essa contenute.*

# Il progetto DOCENT

- Il contesto
- Gli obiettivi
- Il partenariato che ha gestito le attività
- I risultati delle attività

# Il progetto DOCENT: il contesto



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Lifelong Learning Programme/  
Erasmus Multilateral Project/  
Cooperation between Universities and Enterprises  
(ottobre 2009-ottobre 2011)



# DOCENT: gli obiettivi

Contribuire al miglioramento dell'occupabilità dei dottori di ricerca di area tecnico-scientifica attraverso lo sviluppo di

- ***Servizi universitari di orientamento/consulenza alla carriera*** specifici per dottorandi e dottori di ricerca
- ***Moduli formativi per lo sviluppo di competenze trasversali*** che potenzino la capacità dei PhDs di essere innovatori e trasferitori di conoscenza all'interno di un'azienda o in un'impresa da loro stessi creata



# DOCENT: il partenariato

Un **partenariato** europeo con una rappresentanza equilibrata di Università e Imprese

[www.docentproject.eu](http://www.docentproject.eu)

**IT**

**ASTER (Promotore)**

**UNIVERSITA' DI MODENA E REGGIO EMILIA**

**CONFINDUSTRIA EMILIA-ROMAGNA**

**UK**

**CRAC (The Career Development Organization)**

**MT**

**UNIVERSITA' DI MALTA**

**ES**

**FUNDEUN (Fundación Empresa Universidad de Alicante - ES)**

**COEPA (Confederación Empresarial de la Provincia de Alicante- ES)**

*Partner Associato*

**FONDAZIONE CRUI (IT)**

# DOCENT: le attività e i risultati

## I FASE ANALISI

### Attività

Realizzazione di un'indagine propedeutica alla progettazione di servizi di orientamento e percorsi formativi per dottorandi e neo dottori di ricerca focalizzata su:

- fabbisogni di competenze di alto livello da parte dei datori di lavoro;
- sostegno istituzionale (o accademico) a favore dei dottorandi;
- politiche di sostegno a livello nazionale ed europeo per i dottorandi e i dottori di ricerca;
- carriere e competenze per l'occupabilità dei dottorandi e dei dottori di ricerca

### Risultati

**Report:** “Competenze trasferibili e occupabilità dei dottori di ricerca: Indagine sul panorama attuale”

## Report: "Competenze trasferibili e occupabilità dei dottori di ricerca: Indagine sul panorama attuale"

Le raccomandazioni più frequenti possono essere raccolte nelle seguenti aree che fanno riferimento all'importanza di:

- **dell'esperienza diretta**, con particolare riferimento a quella lavorativa all'interno delle imprese private
- **della disponibilità di informazioni** relative a percorsi di carriera non accademici
- della prefigurazione dei propri **obiettivi di carriera** e di una "**strategia professionale**" da parte dei dottori di ricerca
- **del riconoscimento** del dottorato come **background adeguato** in ambito industriale e imprenditoriale
- della **condivisione di pratiche**.

# DOCENT: le attività e i risultati ad oggi realizzati

## II FASE PROGETTA ZIONE

### Attività

- Produzione di materiale didattico per l'erogazione di moduli formativi finalizzati a incrementare le competenze trasversali emerse come importanti per i datori di lavoro dalla precedente fase di indagine
- Definizione di funzioni di supporto allo sviluppo di carriera dei dottori di ricerca che devono essere prese in carico da servizi accademici rivolti a dottorandi e PhDs

### Risultati

- 5 moduli formativi articolati in 18 Unità formative
- Modello di servizio di orientamento per PhDs che identifica 2 funzioni articolate in:
  - obiettivi specifici
  - attività
  - risultati/prodotti
  - risorse (materiali e documenti di riferimento)



# DOCENT: 5 Moduli e 18 Unità Formative

## **1 GESTIRE LA PROPRIA CARRIERA:**

- 1.1 Competenze per la gestione della carriera e occupabilità
- 1.2 Riconoscere e promuovere le proprie competenze
- 1.3 Ottenere un lavoro

## **2. OPPORTUNITA' AL DI FUORI DEL MONDO ACCADEMICO**

- 2.1 Cultura d'impresa
- 2.2 Sensibilità commerciale
- 2.3 Conoscenza del mercato del lavoro

## **3. LAVORARE CON GLI ALTRI**

- 3.1 Leadership
- 3.2 Networking
- 3.3 Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza
- 3.4 Gestione del conflitto

## **4 GESTIRE PROGETTI**

- 4.1 Fondi, Finanziamenti, Risorse
- 4.2 Project Management
- 4.3 Il Budget in breve
- 4.4 Gestione della proprietà intellettuale

## **5. AUTOIMPRENDITORIA**

- 5.1 Creatività
- 5.2 imprenditorialità
- 5.3 Resilienza e assunzione del rischio
- 5.4 Come scrivere un business plan

# DOCENT: II Modello di Career Service

## 1a Funzione: **Gestione della carriera, competenze e occupabilità**

### OBIETTIVI

- 1) **Dare risalto ai bisogni** di dottorandi e dottori di ricerca in tutti i servizi universitari che possono supportarli
- 2) **Aumentare** la visibilità dei servizi esistenti per dottorandi e dottori di ricerca
- 3) **Definire** un set di competenze per dottori di ricerca che comprenda:
  - competenze trasferibili di alto livello attese; e
  - capacità chiave e competenze richieste in tutti i settori lavorativi.
- 4) **Promuovere** e sostenere un aumento della consapevolezza di sé nei dottorandi e dottori di ricerca
- 5) **Promuovere** e sostenere una visione più ampia della carriera
- 6) **Sostenere** dottorandi e dottori di ricerca nel processo di progettazione professionale:
  - Fissando obiettivi di sviluppo
  - Fissando obiettivi professionali
- 7) **Fornire** supporto per lo sviluppo di ulteriori competenze trasferibili
- 8) **Supportare** lo sviluppo di piani d'azione

# DOCENT: Il Modello di Career Service

## 2a Funzione: Opportunità al di fuori del mondo accademico

### OBIETTIVI

- 1) **Aumentare** nelle università la consapevolezza delle politiche di sostegno alla carriera e del contesto occupazionale per i dottori di ricerca
- 2) **Costruire** conoscenza sui percorsi professionali di dottorandi e dottori di ricerca in tutti i servizi di supporto delle relative università
- 3) **Promuovere** il valore dei dottori di ricerca in tutti i settori lavorativi e all'interno di un'ampia gamma di percorsi professionali
- 4) **Proporre** una varietà di opzioni professionali a dottorandi e dottori di ricerca
- 5) **Aumentare** la conoscenza della cultura d'impresa e del Trasferimento Tecnologico (TT) tra dottorandi e dottori di ricerca
- 6) **Facilitare** la transizione di dottorandi e dottori di ricerca negli ambiti non-academici
- 7) **Promuovere** l'imprenditoria e l'avvio di nuove attività per i dottori di ricerca
- 8) **Promuovere** il valore della mobilità internazionale

# DOCENT: le attività e i risultati

## III FASE SPERIMENTAZIONE

### Attività nelle 3 Università partner

- ➡ sperimentazione di 11 Unità Formative secondo criteri condivisi
  - ➡ finalizzato a validare il modello di servizio di orientamento
- realizzazione di un Focus Group finalizzato a validare il modello di servizio di orientamento

### Risultati attesi

- Report sulla sperimentazione

## IV FASE VALORIZZAZIONE

### Attività

Realizzazione di seminari tecnici a livello nazionale e coinvolgimento di network europei per la validazione dei risultati a livello europeo

### Risultati attesi

Studio di fattibilità



# DOCENT: Sperimentazione e valorizzazione