



Progetto DocEnt
Relazione di sperimentazione
DOCENT
"Valutazione delle Unità Formative
e del Servizio di consulenza alla
carriera" - Deliverable 6

Sommario

1.0	Introduzione: background del progetto.....	1
2.0	Scopi e obiettivi del WP3	3
2.1	Le Unità Formative da valutare.....	4
2.2	Il Modello di servizio di consulenza alla carriera da valutare	8
3.0	Metodo di valutazione	10
3.1	Valutazione delle Unità Formative.....	10
3.1.1	Selezione dei Partecipanti ai Moduli Formativi	10
3.1.2	Implementazione delle Unità Formative da parte dei partner.....	12
3.2	Valutazione del Modello di servizio di consulenza alla carriera	21
3.2.1	Struttura del focus group e strumenti di ricerca adottati.....	21
3.2.2	Implementazione individuale del focus group da parte di ciascun partner	24
4.0	Risultati della valutazione	30
4.1	Valutazione delle Unità Formative.....	30
4.1.1	Competenze per la gestione della carriera e occupabilità.....	31
4.1.2	Riconoscere e promuovere le proprie competenze.....	34
4.1.3	Sensibilità commerciale	38
4.1.4	Leadership	42
4.1.5	Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza.....	47
4.1.6	Project management.....	52
4.1.7	Il budget in breve	56
4.1.8	Gestione della proprietà intellettuale.....	60
4.1.9	Creatività	64
4.1.10	Imprenditorialità	69

4.1.11	Come scrivere un business plan	73
4.2	Valutazione del Modello di servizio di consulenza alla carriera	77
4.2.1	Bisogno di servizi di consulenza alla carriera per dottorandi e dottori di ricerca	77
4.2.2	Pertinenza del Modello di servizio di consulenza alla carriera	79
4.2.3	Implementazione del modello	80
4.2.4	Commenti generali.....	81
5.0	Risultati globali della valutazione	82
5.1	Le Unità Formative.....	83
5.2	Modello di servizio di consulenza alla carriera	85
6.0	Aspetti da migliorare.....	89
6.1	Migliorare le Unità Formative	89
6.2	Migliorare il Modello di servizio di consulenza alla carriera.....	90
7.0	Conclusioni.....	93
	Allegati: Strumenti di valutazione adottati	94
	Questionario post-formazione (Partecipanti).....	94
	Questionario post-formazione (Tutor).....	97
	Linee guida e domande per il Focus Group	99

Lista delle Tabelle

	Pagina
Tabella 1 Unità Formative sviluppate nel WP2	5
Tabella 2 Unità Formative testate nel WP3	7
Tabella 3 Dati sull'implementazione delle Unità Formative testate da FUNDEUN	16
Tabella 4 Dati sull'implementazione delle Unità Formative testate da UoM	19
Tabella 5 Dati sull'implementazione delle Unità Formative testate da UNIMORE	21
Tabella 6 Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Competenze per la gestione della carriera e occupabilità	31
Tabella 7 In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Competenze per la gestione della carriera e occupabilità	32
Tabella 8 Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Competenze per la gestione della carriera e occupabilità	32
Tabella 9 Valutazione complessiva della Sessione – Competenze per la gestione della carriera e occupabilità	33
Tabella 10 In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Competenze per la gestione della carriera e occupabilità	33
Tabella 11 In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Competenze per la gestione della carriera e occupabilità	34
Tabella 12 Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Riconoscere e promuovere le proprie competenze	35
Tabella 13 In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Riconoscere e promuovere le proprie competenze	36
Tabella 14 Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Riconoscere e promuovere le proprie competenze	36

Tabella 15	Valutazione complessiva della Sessione – Riconoscere e promuovere le proprie competenze	37
Tabella 16	In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Riconoscere e promuovere le proprie competenze	37
Tabella 17	In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Riconoscere e promuovere le proprie competenze	38
Tabella 18	Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Sensibilità commerciale	39
Tabella 19	In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro – Sensibilità commerciale	40
Tabella 20	Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Sensibilità commerciale	40
Tabella 21	Valutazione complessiva della Sessione – Sensibilità commerciale	41
Tabella 22	In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Sensibilità commerciale	41
Tabella 23	In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Sensibilità commerciale	42
Tabella 24	Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Leadership	43
Tabella 25	In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Leadership	44
Tabella 26	Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Leadership	45
Tabella 27	Valutazione complessiva dell'Unità Formativa (UF) – Leadership	45
Tabella 28	In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Leadership	46
Tabella 29	In che misura i partecipanti consiglierebbero le Unità Formative (UF)	46

ad altri – Leadership

Tabella 30	Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza	48
Tabella 31	In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro – Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza	49
Tabella 32	Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza	50
Tabella 33	Valutazione complessiva della Sessione – Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza	50
Tabella 34	In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza	51
Tabella 35	In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza	52
Tabella 36	Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Project Management	53
Tabella 37	In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro – Project Management	54
Tabella 38	Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Project Management	54
Tabella 39	Valutazione complessiva della Sessione – Project Management	55
Tabella 40	In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Project Management	55
Tabella 41	In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Project Management	56

Tabella 42	Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Il budget in breve	57
Tabella 43	In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro – Il budget in breve	58
Tabella 44	Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Il budget in breve	58
Tabella 45	Valutazione complessiva della Sessione – Il budget in breve	59
Tabella 46	In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Il budget in breve	59
Tabella 47	In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Il budget in breve	60
Tabella 48	Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Gestione della proprietà intellettuale	61
Tabella 49	In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro – Gestione della proprietà intellettuale	62
Tabella 50	Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Gestione della proprietà intellettuale	62
Tabella 51	Valutazione complessiva della Sessione – Gestione della proprietà intellettuale	63
Tabella 52	In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Gestione della proprietà intellettuale	63
Tabella 53	In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Gestione della proprietà intellettuale	64
Tabella 54	Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Gestione della carriera e occupabilità	65
Tabella 55	In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Creatività	66

Tabella 56	Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Creatività	66
Tabella 57	Valutazione complessiva dell'Unità Formativa (UF) – Creatività	67
Tabella 58	In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Creatività	68
Tabella 59	In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa (UF) ad altri – Creatività	68
Tabella 60	Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Imprenditorialità	70
Tabella 61	In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro – Imprenditorialità	71
Tabella 62	Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Imprenditorialità	71
Tabella 63	Valutazione complessiva della Sessione – Imprenditorialità	72
Tabella 64	In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Imprenditorialità	72
Tabella 65	In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Imprenditorialità	73
Tabella 66	Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Come si scrive un business plan	74
Tabella 67	In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Come si scrive un business plan	75
Tabella 68	Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Come si scrive un business plan	75
Tabella 69	Valutazione complessiva della Sessione – Come si scrive un business plan	76
Tabella 70	In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Come si scrive un business plan	76

Tabella 71 In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Come si scrive un business plan **77**

1.0 Introduzione: Background del progetto

DOCENT - DOCTors in ENTERprise è un progetto biennale finanziato con il sostegno della Commissione Europea nell'ambito del Programma di Apprendimento Permanente, Programma settoriale ERASMUS/Progetti multilaterali di cooperazione tra Università e Imprese.

Il progetto intende rispondere alla presa di coscienza in Europa sul fatto che i dottori di ricerca hanno il potenziale per diventare attori di primo piano per creare innovazione e promuovere una crescita basata sulla conoscenza in qualsiasi economia su scala nazionale, Europea e globale. I dottori di ricerca possiedono le capacità, le competenze e la formazione necessarie per contribuire al progresso e alla diffusione di conoscenze e tecnologie. Sono loro quell'*iniezione di innovazione* che può contribuire a rendere più competitiva l'industria di qualsiasi economia in una società basata sulla conoscenza. I dottori di ricerca non dovrebbero prendere in considerazione il mondo accademico come principale o unico percorso di impiego ma dovrebbero analizzare le opportunità nel mondo delle imprese, non soltanto perché il numero di posti disponibili nelle Università è esaurito, ma anche perché in questo modo possono dare un enorme contributo alle imprese.

DOCENT, pertanto, 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 di consulenza alla carriera*** specifico per dottorandi e dottori di ricerca capaci 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.

Il progetto Docent è quindi volto a migliorare l'occupabilità dei dottori di ricerca delle aree tecnico-scientifiche attraverso la promozione di competenze trasferibili tra i dottorandi, non solo per avere una prospettiva di carriera nel mondo delle imprese, ma per cambiare la mentalità dei dottori di ricerca passando da un approccio accademico tradizionale a un approccio più imprenditoriale.

Questo documento contiene il rapporto di valutazione sull'esperienza pilota svolta per le Unità Formative nonché sui feedback ricevuti per il Modello di servizio di consulenza alla carriera che rientra nel Work Package 3. Nei WP 1 e WP2, sono state analizzate le esigenze dei dottorandi e, sulla base dei risultati ottenuti, sono state sviluppate alcune Unità Formative nonché un modello di servizio di consulenza alla carriera rivolto ai dottorandi. Il WP3 ha previsto lo svolgimento di esperienze pilota e la valutazione dei relativi risultati.

2.0 Scopi e obiettivi del WP3

Come già sottolineato, lo scopo del WP3 è di testare i moduli formativi e il modello di servizio di consulenza alla carriera (deliverable 4 e 5) sviluppati nel WP2 del progetto. Questo work package prevedeva pertanto:

- Una sperimentazione portata avanti da tre partner progettuali: University of Malta (Malta), Università di Modena and Reggio Emilia (Italia) e FUNDEUN (Spagna);
- Una sperimentazione per confermare e migliorare i deliverable (deliverable 4 e 5).

L'attività di questi tre partner in questo work package, così come indicato nella descrizione del progetto, prevedeva quanto segue:

- L'adozione di criteri comuni per la valutazione dei moduli da sperimentare, per lo svolgimento delle prove e per il monitoraggio e la valutazione a posteriori;
- la selezione dei partecipanti coinvolti nella valutazione: ivi comprese iniziative per incentivare la partecipazione delle donne, per agevolare la creazione di gruppi di dottori di ricerca provenienti da diverse aree scientifiche (chimica, biologia, agronomia, ecc.), promuovendo un approccio interdisciplinare e l'interazione e creatività orizzontale in un gruppo di giovani dottorandi.

Le attività richieste in questo work package prevedevano:

- la formazione insegnanti/tutor su come usare le Unità Formative;
- la realizzazione della formazione con i dottorandi;
- la creazione di un focus group in ciascun'università (per la valutazione dei servizi alla carriera), come base di sperimentazione (per un totale di 3 focus group realizzati in totale),

a cui partecipano docenti, rappresentanti dei corsi di dottorato, personale del Servizio di orientamento e avviamento al lavoro e personale degli Uffici per il trasferimento tecnologico e rappresentanti delle associazioni di imprenditori. Il focus group verterà sulla convalida del modello di servizi accademici integrati per sostenere le carriere scientifiche dei dottorandi e per individuare alcune modalità pratiche di implementazione per l'adozione del modello;

- lo sviluppo di indicatori di rendimento: inseriti nelle schede di valutazione dai dottorandi e dai docenti coinvolti nella sperimentazione e raccolti alla fine delle Unità Formative; gli indicatori riguardavano anche i rappresentanti degli stakeholder istituzionali coinvolti nel focus group (individuabili grazie a un foglio presenze che ne indica il ruolo); e
- la stesura di un rapporto tecnico per documentare l'avanzamento della sperimentazione.

Il presente documento è il risultato di tutte le attività che si sono svolte nel quadro del WP3 del progetto.

2.1 Le Unità Formative da valutare

In totale sono state elaborate 18 Unità Formative a seguito del lavoro svolto nel WP2. Ciascuna UF (Unità Formativa) è stata studiata per avere una durata di 1½ - 2 ore. Le sessioni si sviluppano a partire da una breve definizione della competenza su cui vertono, per poi fornire una rapida panoramica del tema trattato. L'obiettivo principale è quello di cambiare la mentalità dei dottorandi passando da quella del mondo accademico a una più vicina al mondo delle imprese.

I moduli formativi sono stati raggruppati in cinque moduli principali. Il primo, Gestione della carriera, prende in esame gli aspetti necessari per lo sviluppo della carriera. Il secondo modulo è incentrato sulle opportunità del mercato del lavoro al di fuori del mondo accademico. Il terzo modulo, Lavorare con gli altri, prepara i partecipanti a lavorare con gli altri all'interno delle aziende. Il quarto modulo si concentra sul project management mentre il quinto e ultimo modulo si spinge oltre e prende in esame aspetti quali l'imprenditorialità e l'avviamento di

un'attività in proprio. Riteniamo che queste Unità Formative affrontino tutti i diversi aspetti dell'attività lavorativa richiesti dal mercato del lavoro, principalmente dal mondo delle imprese.

La tabella che segue presenta la lista delle 18 Unità Formative (UF) previste, divise in 5 moduli formativi.

Tabella 1: Unità Formative sviluppate nel WP2

MODULO	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. OPPORTUNITÀ 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 e 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 si scrive un business plan

Si è deciso di non testare tutte le unità in quanto sarebbe stato troppo faticoso e il numero di dottorandi per ciascun partner era limitato. Si è deciso che ciascun partner coinvolto avrebbe sperimentato 6 Unità formative (ad eccezione dell'UNIMORE che ne ha sperimentate 8), per poter raggiungere un Totale di 11. Ciascuna unità, ad eccezione di due, doveva essere sperimentata da due partner così da poter verificare la possibilità di applicazione generale dei materiali preparati a diversi contesti Europei. I moduli che dovevano essere pilotati da ciascuno dei tre partner coinvolti in questa fase sono indicati nella tabella seguente:

Tabella 2: Unità Formative testate nel WP3

UoM	FUNDEUN	UNIMORE
1. GESTIRE LA PROPRIA CARRIERA		
1.2 Riconoscere e promuovere le proprie competenze	1.1. Competenze per la gestione della carriera e occupabilità	1.1. Competenze per la gestione della carriera e occupabilità 1.2 Riconoscere e promuovere le proprie competenze
2. OPPORTUNITÀ AL DI FUORI DEL MONDO ACCADEMICO		
	2.2 Sensibilità commerciale	2.2 Sensibilità commerciale
3. LAVORARE CON GLI ALTRI		
	3.1 Leadership 3.3 Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza	3.3 Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza
4. GESTIRE PROGETTI		
4.2 Project management 4.3 Il budget in breve 4.4 Gestione della proprietà intellettuale		4.2 Project management 4.3 Il budget in breve 4.4 Gestione della proprietà intellettuale
5. AUTOIMPRENDITORIA		

5.2 Imprenditorialità 5.4 Come si scrive un business plan	5.1 Creatività 5.2 Imprenditorialità	5.4 Come si scrive un business plan
--	---	-------------------------------------

Le singole voci dello schema sono le stesse di quello precedente già tradotti

2.2 Il Modello di servizi di consulenza alla carriera da valutare

Il Modello di servizio di consulenza alla carriera sviluppato nel quadro del progetto Docent è ***‘un modello per l'erogazione di servizi alla carriera adeguati alle esigenze di dottorandi e dottori di ricerca’*** che individua il tipo di servizi di supporto necessari per i dottorandi e gli ambiti in cui può essere applicato. Il Modello di servizio di consulenza alla carriera fornisce pertanto:

- un quadro di riferimento per lo sviluppo di servizi collegati alle nuove carriere specifici per dottorandi e dottori di ricerca;
- un quadro di riferimento per rivedere il servizio di sviluppo alla carriera attualmente fornito a dottorandi e dottori di ricerca;
- uno strumento per individuare modalità di miglioramento dei servizi esistenti;
- uno strumento per rivedere le diverse funzioni istituzionali che contribuiscono al sostegno alla carriera di dottorandi e dottori di ricerca e per capire come queste cooperano.

Il modello ha inoltre individuato le principali parti interessate, tra cui ricordiamo:

- responsabili politici, comprese le agenzie regionali o governative;
- personale universitario senior;
- datori di lavoro non accademici per i ricercatori;
- supervisori e direttori della ricerca;
- personali specializzato quali formatori, consulenti e personale dei servizi per l'impiego;
- enti del settore accademico a livello Europeo o nazionale;
- associazioni industriali e d'impres e di categoria; e

- gli stessi dottorandi e dottori di ricerca.

Il modello esamina inoltre alcuni aspetti specifici:

1. ***Gestione della carriera, competenze e occupabilità:*** allo scopo di promuovere il valore della formazione dottorale, in un ampio ventaglio di percorsi professionali, nei confronti di tutti i gruppi di stakeholder e di sostenere dottorandi e dottori di ricerca. Questo va fatto per rispondere all'esigenza di stabilire e conseguire obiettivi personali relativi alla carriera, all'interno di un ampio mercato del lavoro o come imprenditori, e per riconoscere e promuovere la trasferibilità delle competenze e rispondere alle esigenze di sviluppo in linea con i propri obiettivi di carriera.
2. ***Opportunità esterne al mondo accademico:*** al fine di informare i dottori di ricerca sui percorsi professionali non accademici, come dipendenti o lavoratori in proprio; individuare le opportunità di acquisire esperienza per dottorandi e dottori di ricerca, in modo da sviluppare le conoscenze e competenze richieste da una carriera non accademica; dare indicazioni sui processi di assunzione e promuovere quest'ultima stabilendo dei contatti tra dottorandi, dottori di ricerca e i datori di lavoro.

Questi due obiettivi sono analizzati in dettaglio di seguito, proponendo specifici obiettivi, prodotti e risorse utili.

Si tratta del modello generale che sarà valutato in questo work package. L'importanza di questo modello deriva dal fatto che è considerato pertinente, pratico, utile e completo da diverse Università in tutta Europa per l'erogazione di servizi di consulenza alla carriera ai dottorandi in preparazione al lavoro esterno al mondo accademico. La metodologia adottata per questa valutazione è descritta nella sezione seguente.

3.0 Metodo di valutazione

Questa sezione descrive dettagliatamente la metodologia adottata per la valutazione dei due deliverable: Unità Formative e Modello di servizio di consulenza alla carriera. Sono riportate tutte le informazioni sui partecipanti e i diversi attori principali coinvolti nel processo, sugli strumenti di valutazione usati e sulla documentazione prodotta relativa alla procedura.

3.1 Valutazione delle Unità Formative

Le Unità Formative sono state svolte tra maggio e luglio 2011. Per garantire il buon esito di queste Unità Formative e l'uniformità dell'approccio adottato da ciascuno dei tre enti coinvolti, tutti hanno seguito le stesse fasi di implementazione:

- **Individuare i tutor per svolgere le Unità Formative:** la prima fase prevedeva l'individuazione dei tutor da coinvolgere (se non si potevano reperire all'interno del proprio istituto) per realizzare i moduli formativi. Di preferenza, i formatori dovevano avere esperienza nel mondo delle imprese ed essere competenti nelle aree tecnico-scientifiche oggetto di studio dei dottorandi. L'approccio migliore consisteva nell'individuare i tutor selezionandoli in base all'esperienza e competenza nell'ambito oggetto della formazione;
- **Stabilire data e ora per lo svolgimento delle Unità Formative:** consultando coloro che conoscono o sono in contatto con i dottorandi, sono stati stabiliti date e orari ottimali per l'implementazione delle Unità Formative. È stato fissato un opportuno intervallo di tempo tra le iscrizioni dei partecipanti e lo svolgimento dei corsi di formazione;
- **Stabilire i luoghi i cui svolgere le Unità Formative:** si è poi passati all'aspetto logistico dell'organizzazione dei moduli formativi, mettendo a disposizione i luoghi in cui si sarebbe svolta la formazione, nonché i supporti didattici quali i proiettori infocus o altri strumenti necessari.

3.1.1 Selezione dei partecipanti ai Moduli Formativi

È stato presentato un bando rivolto ai dottorandi per la partecipazione ai moduli formativi, sfruttando i migliori canali disponibili per raggiungere i dottorandi stessi. Poiché i corsi di formazione prevedevano gruppi da 5-15 partecipanti sono stati applicati dei criteri di selezione in caso di elevato numero di richieste pervenute. Questi i requisiti richiesti ai candidati:

- i candidati dovevano essere dottorandi;
- l'ambito di ricerca dei candidati doveva essere l'area STEM (Scienza, Tecnologia e Matematica);
- i candidati di sesso femminile avevano la precedenza. Il gruppo responsabile della selezione poteva puntare a un equilibrio di genere tra i candidati per garantire una rappresentanza femminile tra i candidati ammessi alla formazione;
- gli studenti più avanti negli studi avevano la precedenza;
- il motivo della candidatura: il motivo/la motivazione espressi dai candidati interessati a partecipare alla formazione.

Procedura di valutazione

Le Unità Formative sono state valutate grazie al feedback dei tutor e dei partecipanti. Gli strumenti usati per tale procedura erano costituiti da un questionario per i tutor e uno per gli studenti. I due questionari sono stati compilati alla fine della sessione.

Gli aspetti delle Unità Formative valutati dai partecipanti nel ***questionario del partecipante*** comprendevano:

- Domande sui dati personali dei partecipanti (sesso, età, ambito di studio, ecc.) e le aspettative lavorative dopo il completamento degli studi dottorali;
- Domande sul contenuto e materiale formativo usato durante la sessione;

- Domande sulla metodologia/approccio adottati durante la sessione;
- Domande sulla pertinenza degli argomenti/situazioni analizzati durante le sessioni;
- Domande sulla necessità di sviluppare tali competenze per lavorare nel mondo delle imprese; e
- Domande sulla misura in cui la formazione ha risposto alle aspettative dei partecipanti.

Alla fine del questionario ai partecipanti è stato chiesto di inserire suggerimenti o raccomandazioni per migliorare i moduli formativi.

Gli aspetti delle Unità Formative valutati dai tutor nel ***questionario del tutor*** comprendevano:

- Domande sulla pertinenza della formazione per i dottorandi che intendono lavorare nel mondo delle imprese;
- Domande sulla qualità e sull'utilità dei materiali formativi distribuiti;
- Domande sui materiali di supporto elaborati per studenti e tutor nei moduli formativi;
- Domande su come migliorare le Unità Formative e come utilizzarle al meglio in futuro;
- Richiesta di suggerimenti per un'ulteriore valorizzazione del materiale formativo prodotto.

In alcuni casi questa valutazione è avvenuta sotto forma di intervista individuale durante la quale i partner hanno potuto discutere delle diverse questioni con il tutor al fine avere una conoscenza più approfondita e un feedback su come migliorare il materiale formativo.

I questionari per studenti e tutor sono consultabili negli Allegati alla fine del presente documento.

3.1.2 Implementazione delle Unità Formative dai partner

Le Unità Formative sono state sperimentate, come precedentemente spiegato, dall'Università di Malta, Università di Modena e Reggio Emilia e FUNDEUN.

Implementazione delle Unità Formative in Spagna

FUNDEUN era responsabile della sperimentazione di 6 Unità Formative. Queste Unità Formative erano:

- 1.1 GESTIONE DELLA CARRIERA, COMPETENZE E OCCUPABILITÀ
- 2.2 SENSIBILITÀ COMMERCIALE
- 3.1 LEADERSHIP
- 3.3 COMUNICARE LA SCIENZA IN UNA SOCIETÀ BASATA SULLA CONOSCENZA
- 5.1 CREATIVITÀ
- 5.2 IMPRENDITORIALITÀ

Sono stati individuati sei tutor diversi per svolgere le varie Unità Formative. Di seguito è specificato il profilo di ciascuno dei tutor:

Vicente Sabater: *Professore senior di organizzazione aziendale* e membro dell'Istituto di Ricerca sul Turismo dell'Università di Alicante. Ha inoltre ricoperto il ruolo di vice direttore del Dipartimento di Economia Aziendale. Il suo interesse di ricerca riguarda la gestione delle risorse umane, inoltre è responsabile di area in diversi corsi post-laurea. Ha partecipato a diversi progetti pubblici, in particolare al progetto pubblico competitivo per la creazione dell'Osservatorio sul Turismo della Comunità di Valencia e altri progetti privati, studia per individuare i bisogni formativi per gli agenti locali dello sviluppo, gestione della ricerca e metodologie didattiche per l'economia aziendale insieme a svariati gruppi di consultazione, ecc. È autore di svariate pubblicazioni, capitoli di libri e articoli sulla metodologia didattica, la gestione delle risorse umane e la strategia di pianificazione delle risorse umane, gestione del capitale umano, rapporti con il personale e Journal of Production Economics.

Faustino Olmos: *Socio dirigente di Espiral, società di formazione e coaching.* Ha frequentato un master in risorse umane. Tra il 1995 e il 2007 è stato direttore delle risorse

umane di Winterthur Spagna per le zone Nord e Levante della Spagna e membro del Dipartimento per la gestione della conoscenza presso il gruppo assicurativo Axa fino ad Aprile 2008. È inoltre un Business Coach certificato dalla Scuola Europea di Coaching; Membro dell'International coaching federation (IFC) e dell'associazione spagnola di coaching e consulenza di processo (AECOP). Interviene frequentemente alle conferenze sul business ed è autore di numerosi articoli. Ha sviluppato i programmi formativi insieme a: FUNDEUN, Winterthur Seguros, Seguros Axa, Università di Valencia e Alicante, Governo Regionale di Valencia, svariati comuni, Florida training centre, Lluís Vives Business School, Ospedale San Pau de Barcelona, Ospedale di Sant Boi, Università Hospital de Lleida, Atlántida Seguros, Segur Caixa, Grupo Ferrer, Grupo Caliche, Inaer; aziende che hanno partecipato alla procedura di coaching per direttori: Winterthur Seguros, Seguros Axa, Grupo Hera, la Caixa, el Hospital de la Lleida, Consultores Bareus e Consultoría Ceice.

Juana Tormo: Laureata in economia aziendale presso l'Università di Alicante, è Professore associato di Marketing presso il Dip. di Economia Finanziaria della Facoltà di Economia e Diritto Commerciale dell'Università di Alicante. È tutor e coordinatrice dello Stage in Amministrazione e Gestione presso la Facoltà di Economia, nonché coordinatrice e docente del corso "Marketing e vendita". È inoltre docente del Master on-line in gestione delle imprese e marketing dell'Università di Alicante, Università di Barcellona, Università Carlos III di Madrid e Gruppo Santillana, nonché in diversi corsi professionali organizzati dal SERVEF, Servizio per il pubblico impiego e la formazione di Valencia. È specializzata in Gestione Commerciale.

José Manuel Valero: Laureato in Ingegneria Chimica, è specializzato in Chimica Industriale, presso l'Università di Murcia. Si è specializzato in Gestione Strategica presso l'Università Politecnica di Madrid, ha conseguito un Diploma in Gestione Superiore delle Imprese presso ICADE-FUNDESEM (Universidad Pontificia de Comillas), e un Master in Amministrazione e Gestione delle imprese come Funzionario di Ruoli presso l'Università di Alicante (FUNDESEM). Attualmente è Direttore dell'Ufficio per la gestione delle risorse e il trasferimento tecnologico. Ha partecipato a numerosi corsi e seminari specialistici sulla Gestione della tecnologia e dell'innovazione presso la Escuela de Organización Industrial, Università Carlos III, Programma

spagnolo di R&S, IESE-Università di Navarra, tra gli altri. Ha gestito svariati progetti per il trasferimento tecnologico a livello spagnolo ed europeo. Insegna in diversi corsi di dottorato su tecnologia e innovazione e ha tenuto corsi e conferenze in numerose università spagnole e sudamericane.

Eva Toledo Alarcón: Area Manager dell'Agenzia PADIMA, è un'economista e agente ufficiale per brevetti e marchi. Ha un Master in proprietà industriale e copyright ed è una rappresentante convenzionata dell'UAMI (Ufficio per l'armonizzazione nel mercato interno). È Professore associato di Marketing presso il Dip. di Economia Finanziaria della Facoltà di Economia e Diritto Commerciale dell'Università di Alicante e docente di Brevetti, Marchi, Disegni e Copyright presso la Scuola universitaria dell'Università di Alicante. È inoltre specializzata in valutazione della proprietà industriale e valutazione delle immobilizzazioni immateriali.

Rafael Lafont: Vice direttore di Fundación Empresa-Universidad de Alicante (FUNDEUN) e professore associato di Organizzazione delle imprese presso l'Università di Alicante.

É laureato in Giurisprudenza e ha portato avanti progetti di formazione, impiego e autoimprenditoria a vari livelli: europeo, spagnolo, regionale e locale (EQUAL, INTERREG, AENEAS, Leonardo, SERVEF, IMPIVA, Fundación Tripartita, ...). È Coordinatore didattico per l'offerta formativa di FUNDEUN: corsi di specializzazione, post-laurea o di perfezionamento, formazione aziendale interna, workshop, seminari. Altri incarichi che ricopre sono: Vicedirettore del Master per la gestione delle agenzie di sviluppo locale; Vicedirettore dell'avviamento al lavoro per il servizio per l'impiego di FUNDEUN; membro dei gruppi di lavoro di vari progetti europei, tra cui: Concepción Arenal (Iniziativa Equal), "MAVITRA" sul mercato del lavoro virtuale (Interreg), "BrainNet-Working" sulla promozione dell'immigrazione legale (Aeneas). Partecipa inoltre al Comitato consultivo di esperti per il premio ai giovani imprenditori, SERVEF; partecipa al gruppo di lavoro "Premio per le nuove idee imprenditoriali di FUNDEUN" (17 presenze), e "Forum finanziario per aziende" (12 forum) che FUNDEUN promuove. È autore di diversi studi: "Esigenze formative e servizi di supporto delle ADL¹ della provincia di Alicante", "Migliori pressioni

¹ ADL = Agencias de Desarrollo Local, ovvero agenzie locali per l'impiego

nei servizi per l'impiego", "Il mercato del lavoro nel bacino del Mediterraneo", "Migrazione Circolare". Tra le aziende private con cui collabora per lo sviluppo di progetti per la formazione e l'impiego ricordiamo: IBERDROLA, Hormigones del Vinalopó, Blinker, Casino del Mediterráneo, INAER, FORTE, PIKOLINOS, INUSA, TM, GTT.

Diversi sono stati i dottorandi che hanno espresso interesse, chiedendo di partecipare alle Unità Formative. Le informazioni su tutor, date e numero di partecipanti sono riportate nella tabella qui sotto.

Tabella 3: Dati sull'implementazione delle Unità Formative da parte di FUNDEUN

UNITÀ FORMATIVE	TUTOR	DATA E ORA	N. DI PARTECIPANTI
1.1 GESTIONE DELLA CARRIERA, COMPETENZE E OCCUPABILITÀ	Vicente Sabater	Giovedì 19 Maggio dalle 10.00 alle 11.30	26
2.2 SENSIBILITÀ COMMERCIALE	Juana Tormo	Giovedì 19 Maggio dalle 16.30 alle 18.00	18
3.1 LEADERSHIP	Faus Olmos	Giovedì 19 Maggio dalle 12.00 alle 13.30	19
3.3 COMUNICARE LA SCIENZA IN UNA SOCIETÀ BASATA SULLA CONOSCENZA	José Valero	Giovedì 19 Maggio dalle 18.30 alle 20.00	17
5.1 CREATIVITÀ	Eva Toledo	Venerdì 20 Maggio dalle 10.00 alle 11.30	17
5.2 IMPRENDITORIALITÀ	Rafael Lafont	Venerdì 20 Maggio dalle 12.00 alle 13.30	18

Alla fine di ogni sessione è stato chiesto ai partecipanti e ai tutor di compilare i questionari. Agli studenti che hanno frequentato almeno l'80% delle sessioni è stato consegnato un Diploma rilasciato dalla Fundación Empresa-Universidad de Alicante, FUNDEUN.

Implementazione delle Unità Formative a Malta

L'UoM era responsabile della sperimentazione di 6 Unità Formative. Queste Unità Formative erano:

- 1.2 RICONOSCERE E PROMUOVERE LE PROPRIE COMPETENZE
- 4.2 PROJECT MANAGEMENT
- 4.3 IL BUDGET IN BREVE
- 4.4 GESTIONE DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE
- 5.2: IMPRENDITORIALITÀ
- 5.3 COME SI SCRIVE UN BUSINESS PLAN

Sono stati individuati cinque tutor diversi per svolgere le varie Unità Formative. Di seguito è specificato il profilo di ciascuno dei tutor:

La **dott.ssa Suzanne Gatt** è professore senior presso la Facoltà di Pedagogia dell'Università di Malta. Negli ultimi dieci anni si è impegnata attivamente nella preparazione, implementazione e rendicontazione dei progetti finanziati dall'UE per vari programmi tra cui ERASMUS, Leonardo, Comenius 2 e Comenius 3 nel quadro del Programma di Apprendimento Permanente, FP6, FP7, Daphne, e PROGRESS. Inoltre vanta una grande esperienza nella valutazione delle proposte di progetto per una serie di programmi sia a livello nazionale che internazionale, avendo svolto la funzione di valutatrice per svariati programmi della Commissione Europea. Ha insegnato project management e valutazione dei programmi UE in diversi programmi di Master. La dott.ssa Suzanne Gatt ha svolto le Unità Formative: *Project Management* e *Il budget in breve*.

Laura-Sue Armeni è laureata in psicologia con specializzazione in psicologia delle organizzazioni e promozione delle competenze sul luogo di lavoro. Si è occupata di formazione per dipendenti e responsabili delle Risorse Umane. È inoltre specializzata nei processi di risoluzione dei conflitti nelle aziende a conduzione familiare, nella valutazione occupazionale psicometrica e nelle questioni relative all'impiego. Si è occupata anche del progetto di ricerca INCUFD-ED, nel campo della pedagogia, presso la University of Malta. Armeni ha svolto l'Unità Formativa *'Promuovere e riconoscere le proprie competenze'*.

Mario Duca si è laureato in Management e ingegneria. Gestisce le sue due aziende, una delle quali si occupa di soluzioni per il risparmio energetico e l'altra offre servizi di consulenza in gestione, internazionalizzazione, avviamento e imprese familiari. È particolarmente attivo nel campo delle aziende familiari e tiene regolarmente corsi di formazione su argomenti correlati. È presidente del comitato delle PMI presso la Camera di Commercio di Malta e dell'Associazione maltese delle Imprese Familiari, MAFE. Mario Duca ha svolto l'Unità Formativa sull'*Imprenditorialità*.

Kevin Gatt è un consulente gestionale e Professore senior in visita alla Facoltà per l'Ambiente Edificato presso l'Università di Malta. Ha conseguito sia un MBA che un M.Sc in gestione delle risorse idriche. È esperto nell'implementazione di progetti a livello nazionale ed è stato coinvolto in importanti progetti capitali del suo paese. Negli ultimi anni, come parte della sua attività professionale, ha tenuto corsi di formazione per aspiranti imprenditori su come scrivere un business plan, con valutazioni molto positive da parte dei partecipanti. Gatt ha svolto l'Unità Formativa *Come si scrive un business plan*.

Il **Dr. Iván Luis Sempere Massa** è direttore associato del Dipartimento Legale PADIMA. È un giurista specializzato in proprietà industriale, nonché un agente ufficiale di brevetti e marchi. Il Dr. Massa ha conseguito un Master in proprietà industriale e copyright. È un rappresentante convenzionato dell'UAMI. Il Dr. Massa è anche docente di Brevetti, marchi, disegni e copyright presso la Scuola universitaria dell'Università di Alicante ed è Professore di diritto commerciale e processuale presso l'Università di Alicante. Svolge anche la funzione di Perito nei casi di proprietà intellettuale. Il Dr. Massa ha svolto l'Unità Formativa: Gestione della proprietà intellettuale (DPI).

Tabella 4: Dati sull'implementazione delle Unità Formative da parte di UoM

UNITÀ FORMATIVE	TUTOR	DATA E ORA	N. DI PARTECIPANTI
1.2 RICONOSCERE E PROMUOVERE LE PROPRIE COMPETENZE	Laura Armeni	Martedì 14 Giugno 2011 10:30 – 12:30	4
4.2 PROJECT MANAGEMENT	Suzanne Gatt	Martedì 14 Giugno 2011 10:30 – 12:30	5
4.3 IL BUDGET IN BREVE	Suzanne Gatt	Giovedì 16 Giugno 2011 8:30-10:30	5
4.4 GESTIONE DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE	Iván Luis Sempere Massa	Giovedì 7 Luglio 2011 10:00 – 12:00	4
5.2 IMPRENDITORIALITÀ	Mario Duca	Giovedì 16 Giugno 2011 10:30-12:30	5
5.4 COME SI SCRIVE UN BUSINESS PLAN	Kevin Gatt	Venerdì 17 Giugno 2011 14.00 – 16.00	8

Implementazione delle Unità Formative in Italia

L'UNIMORE era responsabile della sperimentazione di 8 Unità Formative. Queste Unità erano:

- 1.1 GESTIONE DELLA CARRIERA, COMPETENZE E OCCUPABILITÀ
- 1.2 RICONOSCERE E PROMUOVERE LE PROPRIE COMPETENZE
- 2.2 SENSIBILITÀ COMMERCIALE
- 3.3 COMUNICARE LA SCIENZA IN UNA SOCIETÀ BASATA SULLA CONOSCENZA
- 4.2 PROJECT MANAGEMENT
- 4.3 IL BUDGET IN BREVE
- 4.4 GESTIONE DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE
- 5.2 IMPRENDITORIALITÀ
- 5.3 COME SI SCRIVE UN BUSINESS PLAN

Sono stati individuati cinque tutor diversi per svolgere le varie Unità Formative. Di seguito è specificato il profilo di ciascuno dei tutor:

Roberto Cippitani ha una laurea in Economia. È docente universitario di diritto privato per enti pubblici, diritto privato europeo, aspetti legali dei Programmi comunitari, diritto dei contratti

presso l'Università di Perugia. Contribuisce regolarmente ai corsi di formazione organizzati da Università e altri enti pubblici e privati, con le proprie conoscenze e competenze su contratti e regole per la partecipazione ai Programmi comunitari. È consulente presso il Ministero dell'Università e della Ricerca e di svariate università ed enti pubblici. Dal 1996 è partner dello "Studio legale e commerciale Cippitani, Di Gioacchino e Iozzolino" con sede a Roma, specializzato in gestione legale e finanziaria dei Programmi comunitari. Si è impegnato attivamente in alcuni progetti Europei finanziati da Azione Jean Monnet, Tempus, Fondo Sociale Europeo e Programma quadro di ricerca dell'Unione Europea. Da quest'anno è Cattedra Jean Monnet.

Marilena Ravetto è consulente alla carriera presso l'Università di Modena and Reggio Emilia.

Paolo di Marco è consulente direzionale per aziende di diversi e per la Pubblica Amministrazione (Poste Italiane, Inail, CCIAA, Enti locali). Esperto in Project Management e nelle attività di sviluppo dei Business Plan, tiene corsi di formazione presso la faculty di Alma Graduate School, in Bologna, nelle aree di "Controllo di gestione" e "Strategia d'impresa". È Responsabile didattico dell'area Strategy Tools per i corsi Executive on Line. Inoltre fa parte della faculty della Luiss Guido Carli Business School di Roma, con l'incarico di direzione didattica del corso elettivo "Entrepreneurship". È professore a contratto nel Corso di Laurea di Economia e Gestione delle Imprese per le materie Strategia Aziendale ed Economia e Gestione delle imprese, nonché nel Corso di laurea specialistica in Direzione Aziendale di Marketing Internazionale presso l'Università di Bologna. È socio fondatore di PDfor Consulenza Direzionale Srl, che si occupa di progetti e sviluppo nell'ambito, con un'ampia esperienza in R&S e Product Management. Ha conseguito il diploma MBA diploma, accreditato Asfor, nel 1997.

Giulia Catellani

Luca Simone Rizzo ha conseguito un dottorato di ricerca in Economia, dal 2003 il Dr. Rizzo svolge ricerca sui processi geo-economici/di territorializzazione collaborando come ricercatore a contratto con l'Università di Trieste (GeoNetLab - Centro di Eccellenza per la Ricerca in Telegeomatica) e l'Università di Verona. Dal 2005 ha insegnato come professore a contratto in

diversi corsi universitari italiani. Lavora come Policy Officer (SNE) presso la DG RTD-SSH Theme - su questioni relativi allo sviluppo territoriale, politiche regionali e imprenditorialità. Attualmente collabora con la Commissione Europea (DG RTD) come perito/revisore esterno, occupandosi in particolare di questioni relative a coesione socio/territoriale e disparità socio-economiche. Al momento lavora come ricercatore all'Università di Padova (Dip. di Geo-Scienze) e come consulente (per vari organismi pubblici e privati - a livello locale e regionale). Collabora inoltre come esperto intra-muros con l'Ufficio per la Ricerca dell'UNIMORE offrendo consulenza RTD e servizi di project management/formazione, in particolare nel quadro di un progetto ACP S&T e dei progetti finanziati dall'UE. I suoi campi di competenza sono: Studio/Gestione/Formazione/Disseminazione di Progetti europei, Analisi spaziale e territoriale (sistema GIS).

Tabella 5: Dati sull'implementazione delle Unità Formative da parte di UNIMORE

UNITÀ FORMATIVE	TUTOR	DATA E ORA	N. DI PARTECIPANTI
1.1 GESTIONE DELLA CARRIERA, COMPETENZE E OCCUPABILITÀ	Marilena Ravetto	Martedì 3 Maggio 2011 15.00 - 17.00	35
1.2 RICONOSCERE E PROMUOVERE LE PROPRIE COMPETENZE;	Marilena Ravetto	Martedì 3 Maggio 2011 11.30 – 13.30	39
2.2 COMMERCIAL AWARENESS	Paolo di Marco	Mercoledì 4 Maggio 2011 16.30 – 18.00	17
3.3 COMUNICARE LA SCIENZA IN UNA SOCIETÀ BASATA SULLA CONOSCENZA	Luca Simone Rizzo	Giovedì 5 Maggio 2011 11.15 – 13.15	34
4.2 PROJECT MANAGEMENT	Roberto Cippitani	Mercoledì 4 Maggio 2011 11.30 – 13.00	32
4.3 IL BUDGET IN BREVE	Roberto Cippitani	Mercoledì 4 Maggio 2011 9.00 – 11.00	34
4.4 GESTIONE DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE	Giulia Catellani	Giovedì 5 Maggio 2011 9.00 – 11.00	32

5.4 COME SI SCRIVE UN BUSINESS PLAN	Paolo di Marco	Mercoledì 4 Maggio 2011 14.00 – 16.00	18
<i>CORSO SU BUDGET E PROJECT MANAGEMENT IN INGLESE PER STUDENTI STRANIERI</i>	Roberto Cippitani	Giovedì 31 Marzo 10.00 -- 13.00	5

3.2 Valutazione del Modello di servizio di consulenza alla carriera

Il principale metodo di valutazione del Modello di servizio alla Carriera è stato un focus group organizzato da ciascuno dei tre partner coinvolti nella fase di sperimentazione. Si è scelta la modalità del focus group in quanto si è ritenuto lo strumento migliore per esaminare approfonditamente il valore e la pertinenza del modello sviluppato da diversi punti di vista e diversi attori principali.

3.2.1 Struttura del focus group e strumenti di ricerca adottati

Il processo di valutazione ha preso in esame i seguenti aspetti:

- **Composizione del Focus Group:** Il focus group contava preferibilmente 4 -7 partecipanti. Il numero dipendeva dalla disponibilità delle persone ad accettare di prendere parte all'attività. Inoltre, era importante garantire una varietà tipologie di attori all'interno del focus group al fine di ottenere quanti più punti di vista possibile. Pertanto gli attori potenziali del focus group potevano essere:
 - Persone che hanno già fornito servizi di consulenza alla carriera, non necessariamente rivolti ai dottorandi;
 - Personale che si occupa di trasferimento di conoscenze dal mondo accademico all'industria;
 - Professori che seguono i dottorandi e spesso si ritrovano a dover dare consigli e supporto agli studenti;

- Rappresentanti dell'industria, eventualmente associazioni o datori di lavoro che assumono i dottori di ricerca;
 - Gli stessi dottorandi in quanto rappresentano gli utenti finali del servizio.
-
- **Aspetti da trattare e discutere durante le interviste del focus group:** le discussioni nel focus group erano avviate dal moderatore che illustrava il background del progetto Docent, i suoi obiettivi e il motivo per cui si è lavorato per elaborare il Modello di servizio di consulenza alla carriera per dottorandi. La discussione proseguiva, concentrandosi sugli aspetti seguenti:
 - ***Pertinenza di un modello di consulenza alla carriera per dottorandi:*** questa parte del focus group prevedeva una discussione su quanto fosse sentita dai partecipanti l'esigenza di avere servizi di consulenza alla carriera per dottorandi da parte degli istituti di riferimento. Il moderatore leggeva una lista di potenziali usi del modello e chiedeva al gruppo di esprimersi sul tipo di applicazione illustrata, in particolare se era considerata esaustiva, pratica e pertinente;
 - ***Completezza degli attori principali scelti:*** il moderatore leggeva una lista di attori principali e chiedeva al gruppo se riteneva tale lista completa e se fosse stato necessario prevedere altri attori o ridurre il numero di attori individuati;
 - ***Completezza delle competenze del personale impegnato nell'erogazione di servizi alla carriera:*** il moderatore passava quindi alle competenze individuate, spiegando che queste non si riferivano alle competenze dei singoli ma all'intero servizio erogato. La discussione si basava quindi su quanto tali competenze fossero complete e raggiungibili, indicando cosa fosse necessario e/o cosa si poteva aggiungere o migliorare;

- ***L'applicabilità di obiettivi, attività e risorse individuati per l'implementazione del modello:*** il ricercatore proseguiva quindi con la parte restante del modello di servizio alla carriera e analizzava gli obiettivi per due diversi scopi. Sono stati presi in esame di volta in volta i feedback raccolti dai partecipanti sulla pertinenza, praticabilità e completezza dei singoli elementi.

3.2.2 Implementazione del focus group da ciascun partner individualmente

Focus Group in Spagna (FUNDEUN)

Fundación Empresa-Universidad de Alicante (FUNDEUN) ha organizzato il focus group con i diversi stakeholder attivi nella promozione della cultura dell'innovazione, della gestione e del miglioramento delle aziende che fanno innovazione nella provincia di Alicante.

È stato convocato per e-mail e per posta ordinaria un incontro dei membri del Comitato consultivo per il Forum sull'Innovazione, con l'ordine del giorno e un programma del progetto Europeo in allegato. Tutta la documentazione relativa al Modello di servizio alla carriera è stata successivamente inviata per e-mail o per posta ordinaria, 15 giorni prima della data concordata in maniera da concedere ai partecipanti abbastanza tempo per acquisire familiarità con i contenuti sviluppati dai partner progettuali (La documentazione è stata loro fornita in lingua spagnola). Due giorni prima dell'incontro ognuno dei membri invitati è stato contattato telefonicamente per confermare la presenza.

L'incontro del Comitato consultivo si è svolto il 17 Maggio 2011 alle 10:30 presso l'Università di Alicante, Club sociale II, per poter coinvolgere il Comitato e richiedere il parere e la conferma dei punti all'ordine del giorno di seguito indicati: presentazione dei risultati provvisori del Progetto Europeo Doctors in Enterprise, analisi, conferma e suggerimenti per migliorarne l'implementazione.

L'incontro è iniziato con una spiegazione delle metodologia di lavoro. Ai partecipanti è stato spiegato che ognuno di loro aveva ricevuto una serie di domande da elaborare e restituire alla fine dell'incontro. Successivamente è stato chiesto loro di esprimere alcuni commenti di carattere generale per raccogliere eventuali suggerimenti per migliorare il progetto. All'inizio dell'incontro il Direttore di FUNDEUN Isabel Obrador ha mostrato al Comitato consultivo una presentazione PowerPoint, sottolineando gli obiettivi principali del Modello di servizio di consulenza alla carriera rivolto specificamente a dottorandi e dottori di ricerca. I partecipanti hanno lavorato sulle domande per due ore e la sessione è stata moderata per concentrare il

dibattito sui punti di interesse del progetto. Le informazioni sono servite ad includere i consigli, le opinioni e i suggerimenti per migliorare i prodotti del progetto.

Il direttore di FUNDEUN Isabel Obrador ha poi concluso l'incontro, ringraziando tutti quanti per la partecipazione e per i contributi dati dagli istituti. Ha affermato che FUNDEUN era interessata a trasmettere tutte le raccomandazioni per migliorare e rendere più efficace il Modello di servizio di consulenza alla carriera.

I membri del gruppo che hanno preso parte a questa sessione si sono impegnati in un proficuo dibattito. Due rappresentanti di FUNDEUN, Isabel Obrador e Rafael Lafont, prendevano appunti.

I partecipanti al Focus Group erano:

1. Manuel Palomar, Vice Presidente per Ricerca, Sviluppo & Innovazione dell'Università di Alicante.
2. Alfredo Bataller, Presidente della Sha Wellness Clinic (Hotel Clínica Spa Médico de lujo).
3. Javier López Mora, Segretario generale di COEPA (Confederación empresarial de la provincia de Alicante).
4. Juan Ferrer Marsal, Direttore del porto di Alicante.
5. Francisco Ferrando Casanova Direttore del Dipartimento Programmi Internazionali dell'IMPIVA (Instituto de la Pequeña y Mediana Industria de la Generalitat Valenciana).
6. Manuel Cazorla, Amministratore delegato di SISTEL (Sistemas Informáticos de Software y Telecomunicaciones).
7. Cesar Quintanilla, Amministratore delegato di QPHARMA (Azienda farmaceutica).
8. Raquel Rosique, Direttore del Parco Industriale Elche.
9. Alfonso Ramón Borja, Presidente del Centro de Gestión del Conocimiento
10. Isabel Obrador, Direttore generale di FUNDEUN (Fundación empresa Universidad Alicante).

Focus Group a Malta (UoM)

Il focus group di Malta è stato organizzato nel luglio 2011. Inizialmente è stata inviata un'e-mail agli attori principali individuati. Sono state contattate, in totale, 7 persone con i seguenti profili: rappresentanti di imprenditori; esperti di consulenza alla carriera; dottorandi; due professori universitari che seguono dottorandi e l'ufficio per il trasferimento tecnologico dell'Università. Di queste sette persone, in totale cinque si sono presentate al focus group.

I partecipanti al focus group erano:

1. Dr. Manwel Debono, Institute of Labour Studies, University of Malta
2. Dr. Anton Bartolo, Knowledge Transfer Office, University of Malta
3. Brian Schembri, dottorando;
4. Mark Schembri, dottorando;
5. Dr. Alexia Borg, Malta Enterprise.

I partecipanti hanno ricevuto il documento che illustra il modello di consulenza alla carriera una settimana prima dell'incontro e sono stati invitati a prenderne visione. Sono state date loro anche le domande che sarebbero state affrontate durante l'intervista del focus group.

Il focus group era moderato dalla Dott.ssa Suzanne Gatt mentre Laura-Sue Armeni prendeva appunti sui contributi dei partecipanti. L'intervista è iniziata con una presentazione introduttiva del progetto DOCENT e dei suoi scopi e obiettivi. La discussione si è quindi spostata sui servizi di consulenza alla carriera, con una rapida analisi e di volta in volta sono state affrontate le domande sul modello di servizio alla carriera.

Il focus group è durato due ore in totale.

Focus Group in Italia (UNIMORE)

Sono state individuate le aziende attive nella provincia di Modena che rappresentano gruppi maggiormente toccati dalle attività portate avanti dal progetto DOCENT. Tra queste si trovano aziende che rappresentano il settore privato e pubblico (ossia aziende, imprese ma anche decisori politici, a livello locale e provinciale). Successivamente è stata stilata una lista completa e gli interessati sono stati contattati per e-mail e per telefono per individuare i candidati più adatti. Di tutte le persone contattate, soltanto una non ha potuto partecipare a causa di impegni istituzionali: il Prof. Sergio Ferrari (Delegato alla Ricerca, UNIMORE). I partecipanti, dopo aver acconsentito a prendere parte all'incontro, hanno ricevuto un'e-mail con chiare spiegazioni circa l'esercitazione da eseguire, gli obiettivi e le richieste. Ai partecipanti sono stati inviati i seguenti documenti:

- la brochure di DOCENT in formato PDF;
- D1.3 Rapporto finale (versione italiana/WP1), intitolato "Competenze trasferibili e occupabilità dei dottori di ricerca: un'indagine sul panorama attuale"; e
- D5 (Modello di Servizio di Consulenza alla Carriera) (da discutere durante il focus group).

Il Focus Group si è svolto il 17/05/2010 nella sede dell'UNIMORE, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Rettorato, 1° piano, via Università 4, "Sala del Consiglio di Amministrazione" alle ore 10. I partecipanti all'esercitazione erano 10.

Di seguito la lista dei partecipanti attivi:

1. Marilena RAVETTO, Ufficio Orientamento, Direttore.
2. Dott.ssa Giulia CATELLANI, Industrial Liaison Office.
3. Dott.ssa Barbara REBECCHI, Direttore dell'Ufficio per la Ricerca dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.
4. Luca ROSSI, Vicedirettore Confindustria Emilia Romagna.

5. Valeria FERRARI, Camera di Commercio di Modena - Area Sviluppo Imprese - Ufficio Promozione.
6. Alessandro ROSSI, Associazione Confindustria Modena.
7. Greta BERGIANTI, Democenter Sipe.
8. Prof.ssa Maria Giovanna VEZZALINI, Coordinatrice delle Scuole di dottorato, Università di Modena e Reggio Emilia.
9. Cecilia FABIANO, dottoranda in Scienze, tecnologie e biotecnologie per il settore agro-alimentare presso UNIMORE.
10. Barbara VILLANI, Ufficio Relazioni Internazionali dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Il facilitatore del focus group era Maria Grazia D'Angelo, ASTER Scienza Tecnologia Impresa - S.Cons.p.a., Coordinatore del Progetto DOCENT. Nicola Dorigo Salamon e il Dr. Luca Simone Rizzo, Ufficio per la Ricerca dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, erano i relatori.

4.0 Risultati della valutazione

Questa sezione presenta la sintesi dei feedback ottenuti nel quadro della sperimentazione delle Unità Formative e del Modello di servizio di consulenza alla carriera. I risultati globali conseguiti dai tre paesi in cui sono stati sperimentati gli strumenti sono descritti per offrire un quadro di massima dell'impatto e dell'adattabilità dei materiali in Europa.

4.1 Valutazione delle Unità Formative

In totale sono state sperimentate 9 Unità Formative da due partner, mentre Unimore ne ha sperimentate altre due. Ciò significa che sono stati raccolti feedback per un totale di 11 Unità Formative. Al fine di rendere il documento scorrevole, ciascuna Unità Formativa verrà considerata individualmente e i risultati principali saranno descritti in maniera combinata e concisa. Questo permetterà di sottolineare i punti di forza e le debolezze delle Unità Formative, nonché di individuare le sezioni da migliorare sia a livello specifico di ogni Unità Formativa sia delle Unità Formative nel loro complesso.

4.1.1 Competenze per la gestione della carriera e occupabilità

Questa Unità Formativa è stata sperimentata in Spagna e in Italia. In totale, il numero di dottorandi che hanno seguito questa Unità Formativa ammonta a 26 e 39 rispettivamente in Spagna e in Italia. Qui i partecipanti provenivano in maggioranza da Medicina e Geografia, mentre in Spagna la maggior parte dei dottorandi faceva ricerca nel settore della Chimica (46% del totale), seguita da Biologia e Edilizia con il 13%, Comunicazione con il 12% e Scienze dei materiali e Ecologia con l'8%. C'è stata una sostanziale parità di genere, sebbene in Italia la percentuale di donne che hanno seguito questa Unità Formativa era leggermente più alta.

Nel dare il proprio feedback sulla sessione, ai dottorandi è stato chiesto di valutare diversi aspetti con un giudizio da 1 a 5, dove 1 era il giudizio più basso e 5 il più alto. La tabella di seguito presenta un riassunto dei feedback ottenuti in Spagna e in Italia.

Tabella 6: Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Competenze per la gestione della carriera e occupabilità

Aspetto valutato	Spagna	Italia
Argomento trattato dal corso	4,00	4,23
Appunti forniti durante il corso	3,80	4,27
Presentazione del tutor	3,53	4,27
Pertinenza dell'argomento	3,61	3,75
Metodo di erogazione del corso	3,42	3,79
Utilità in vista di ottenere un lavoro	3,53	3,61
Utilità per la carriera	3,76	4,00

Si può notare che questa Unità Formativa è stata valutata positivamente in tutti i suoi aspetti sia in Spagna che in Italia. La valutazione è stata più positiva in Italia. Possiamo affermare che i partecipanti hanno ritenuto complessivamente buoni i materiali forniti durante il corso, la presentazione del tutor, la pertinenza dell'argomento e il metodo di erogazione. I partecipanti

hanno anche percepito la sessione come utile in vista di trovare un impiego e anche per la propria carriera. Questo è comprensibile dal momento che l'Unità Formativa verteva specificamente sulla gestione della carriera e sull'occupabilità, aspetti direttamente legati al mercato del lavoro in termini di ricerca di un impiego.

Tabella 7: In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Competenze per la gestione della carriera e occupabilità

UF necessaria per il lavoro	Spagna	Italia
No	0,00	0,00
Poco	4,00	3,85
Si	56,00	61,54
Assolutamente	40,00	34,61
TOTALE	100	100

C'è stata una risposta positiva rispetto alla necessità di una tale sessione, la stragrande maggioranza dei partecipanti ha infatti affermato che la sessione è necessaria come preparazione al lavoro. Ciò significa che l'Unità Formativa è stata considerata pertinente per i dottorandi e utile per la loro preparazione al mercato del lavoro.

Tabella 8: Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Competenze per la gestione della carriera e occupabilità

Durata dell'UF	Spagna	Italia
Troppo breve	72,00	61,54
Troppo lunga	0,00	0,00
Sufficiente	28,00	38,46
TOTALE	100	100

Molti dei partecipanti hanno ritenuto che la sessione fosse troppo breve, in totale circa due terzi degli studenti. Un terzo ha ritenuto la sessione di lunghezza sufficiente. Questa risposta rispecchia la misura in cui gli studenti sentono di aver bisogno di supporto, facendo emergere che due ore sono sufficienti solo per accennare alle questioni relative all'argomento.

Tabella 9: Valutazione complessiva della Sessione – Competenze per la gestione della carriera e occupabilità

Giudizio sulla qualità dell'UF	Spagna	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	8,00	3,85
Abbastanza	0,00	19,23
Molto	60,00	50,00
Moltissimo	32,00	26,92
TOTALE	100	100

La sessione è stata valutata molto positivamente sia in Spagna che in Italia, con una netta maggioranza di preferenze per i due giudizi più alti. Soltanto pochi non hanno valutato così positivamente la sessione, senza tuttavia giustificare tale scelta. Si può concludere che l'Unità Formativa sia stata giudicata nel complesso molto buona e utile.

Tabella 10: In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Competenze per la gestione della carriera e occupabilità

Rispondenza alle aspettative	Spagna	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	4,00	7,69
Abbastanza	8,00	26,92
Molto	48,00	26,92

Moltissimo	40,00	38,46
TOTALE	100	100

La maggior parte dei partecipanti sia in Spagna che in Italia ha affermato che la sessione rispondeva più o meno alle aspettative. Pochi soltanto hanno ritenuto che l'UF non rispondesse effettivamente alle aspettative. In generale, la valutazione è stata leggermente più positiva in Spagna che in Italia.

Tabella 11: In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Gestione della carriera, competenze e occupabilità

In che misura gli studenti consiglierebbero l'UF	Spagna	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	0,00
Abbastanza	0,00	19,23
Molto	60,00	26,92
Moltissimo	40,00	53,85
TOTALE	100	100

Tutti i partecipanti in Italia e Spagna hanno affermato di consigliare la sessione ad altri dottorandi. Lo consideriamo come una risposta positiva in quanto significa che la formazione è stata considerata buona e adatta alle esigenze dei dottorandi.

Il feedback dei tutor del corso ha fatto emergere che il corso era troppo breve e che per i dottorandi sarebbero utili altre sessioni. Tutti concordavano sull'assoluta necessità di preparare i dottorandi al mondo del lavoro. Tuttavia, il corso è stato considerato buono e sufficiente e consigliato ai dottorandi anche se risponde solo ad alcune delle loro aspettative.

4.1.2 Riconoscere e promuovere le proprie competenze

Questa Unità Formativa è stata svolta a Malta e in Italia. A Malta 4 studenti dell'area ICT e Ingegneria hanno frequentato l'Unità Formativa, in maggioranza uomini rispetto alle donne. In Italia, i dottorandi che hanno frequentato il corso sono stati 39 in totale, in maggioranza donne rispetto agli uomini.

Tabella 12: Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Riconoscere e promuovere le proprie competenze

Aspetto valutato	Malta	Italia
Argomento trattato dal corso	5,00	4,23
Appunti forniti durante il corso	5,00	4,27
Presentazione del tutor	5,00	4,27
Pertinenza dell'argomento	3,50	3,75
Metodo di erogazione del corso	5,00	3,79
Utilità in vista di ottenere un lavoro	5,00	3,61
Utilità per la carriera	4,00	4,00
TOTALE	100	100

Sia a Malta che in Italia i dottorandi hanno valutato come molto buoni i diversi aspetti dell'Unità Formativa. C'è stata una risposta decisamente positiva sui contenuti e sugli appunti forniti, come pure sulla presentazione fatta dal tutor. In entrambi i paesi i dottorandi hanno considerato l'argomento molto pertinente, anche se non in modo altrettanto positivo rispetto ad altri aspetti. Hanno inoltre ritenuto che l'Unità Formativa fosse in buona misura pertinente per la ricerca di un impiego e per la costruzione della propria carriera.

Tabella 13: In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Riconoscere e promuovere le proprie competenze

UF necessaria per il lavoro	Malta	Italia
No	0,00	0,00
Poco	0,00	3,85
Si	50,00	61,54
Assolutamente	50,00	34,61
TOTALE	100	100

I dottorandi, a Malta come in Italia, hanno espresso valutazioni positive circa la necessità di una tale formazione per la preparazione al lavoro. Questo conferma la pertinenza dell'Unità Formativa nel tentativo di aiutare i dottori di ricerca a lavorare nell'industria, così come figura tra gli obiettivi del progetto DOCENT.

Tabella 14: Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Riconoscere e promuovere le proprie competenze

Durata dell'UF	Malta	Italia
Troppo breve	0,00	61,54
Troppo lunga	0,00	0,00
Sufficiente	100,00	38,46
TOTALE	100	100

Mentre a Malta i dottorandi hanno sostenuto che la sessione dell'Unità Formativa era sufficientemente lunga, due terzi degli studenti in Italia hanno affermato che la sessione era troppo breve. Questa Unità Formativa era pensata per proporre agli studenti attività pratiche per la loro preparazione. Dal momento che il numero di partecipanti Italia era decisamente

maggiore, probabilmente sarebbe stato necessario più tempo per permettere a tutti di partecipare. Questo non è stato un problema nel caso di Malta poiché il numero di partecipanti era decisamente inferiore.

Tabella 15: Valutazione complessiva della Sessione – Riconoscere e promuovere le proprie competenze

Giudizio sulla qualità dell'UF	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	3,85
Abbastanza	0,00	19,23
Molto	0,00	50,00
Moltissimo	100,00	26,92
TOTALE	100	100

Mentre i dottorandi a Malta hanno valutato la sessione in maniera molto positiva, in Italia c'è stata una maggiore varietà nelle risposte. Cionondimeno, la gamma di risposte in Italia era comunque concentrata essenzialmente nella sfera positiva, con oltre tre quarti dei partecipanti che hanno ritenuto le sessioni da buone a molto buone.

Tabella 16: In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Riconoscere e promuovere le proprie competenze

Rispondenza alle aspettative	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	7,69
Abbastanza	0,00	26,92
Molto	100,00	26,92
Moltissimo	0,00	38,46

TOTALE	100	100
---------------	------------	------------

In generale, le aspettative dei dottorandi sono state soddisfatte, anche se in misura diversa. Pochi partecipanti in Italia soltanto hanno ritenuto che l'Unità Formativa rispondesse poco alle proprie aspettative. Si può quindi concludere, nel complesso, che le aspettative della maggior parte degli studenti sono state soddisfatte e che questi ultimi siano stati contenti della sessione così come è stata erogata.

Tabella 17: In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Riconoscere e promuovere le proprie competenze

In che misura gli studenti consiglierebbero l'UF	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	0,00
Abbastanza	0,00	19,23
Molto	0,00	26,92
Moltissimo	100,00	53,85
TOTALE	100	100

Praticamente tutti i dottorandi consiglierebbero la sessione ad altri studenti. Questo conferma la pertinenza e il valore di questa sessione con i dottorandi e quanto questo tipo di supporto sia necessario e apprezzato a questo punto degli studi.

Tra le raccomandazioni espresse, gli studenti hanno sottolineato l'esigenza di più tempo e più sessioni in cui poter ampliare la discussione sull'argomento ed eventualmente prevedere anche sessioni individuali in cui poter pianificare e sviluppare le proprie capacità. Hanno anche suggerito che l'Unità Formativa dovrebbe essere diffusa tra altri dottorandi in quanto la

ritengono utile per altri quanto lo è stata per loro. Anche il tutor di Malta ha ritenuto che servisse più tempo per parlare e discutere degli argomenti a livello più personale.

4.1.3 Sensibilità commerciale

Questa Unità Formativa è stata svolta in Spagna e in Italia. In Spagna ha partecipato un totale di 18 dottorandi mentre in Italia il numero di dottorandi iscritti ammontava a 17. C'è stata una sostanziale parità di genere sia in Spagna che in Italia. In Spagna i partecipanti hanno scelto di frequentare la sessione, sviluppo della carriera, per imparare qualcosa di nuovo, in termini di competenze richieste dalle aziende private ma anche per garantirsi un lavoro migliore. Motivazioni simili sono state date anche dai partecipanti in Italia.

Tabella 18: Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Sensibilità commerciale

Aspetto valutato	Spagna	Italia
Argomento trattato dal corso	3,83	4,38
Appunti forniti durante il corso	3,94	4,25
Presentazione del tutor	4,11	4,81
Pertinenza dell'argomento	3,55	4,06
Metodo di erogazione del corso	3,77	4,19
Utilità in vista di ottenere un lavoro	3,77	3,81
Utilità per la carriera	3,88	4,06

I diversi aspetti dell'Unità Formativa sono stati valutati positivamente dagli studenti sia in Italia che in Spagna. Le valutazioni sono state più positive in Italia che in Spagna. I dottorandi hanno affermato che i contenuti, gli appunti e la presentazione del tutor sono stati buoni. Gli studenti in Italia hanno valutato la presentazione del tutor eccezionalmente bene. L'Unità Formativa è stata considerata utile sia per trovare un lavoro che per la propria carriera.

Tabella 19: In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Sensibilità commerciale

UF necessaria per il lavoro	Spagna	Italia
No	0,00	0,00
Poco	6,00	0,00
Sì	72,00	68,75
Assolutamente	22,00	31,25
TOTALE	100	100

I dottorandi hanno percepito l'argomento Sensibilità commerciale come molto importante per la preparazione al lavoro. C'è stato un accordo unanime sia in Italia che in Spagna sul fatto che l'Unità Formativa sia necessaria per prepararsi a lavorare nell'industria. Questo rispecchia il buon grado in cui gli argomenti inseriti nelle Unità Formative sono in linea con le esigenze degli studenti.

Tabella 20: Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Sensibilità commerciale

Durata dell'UF	Spagna	Italia
Troppo breve	47,06	12,50
Troppo lunga	0,00	12,50
Sufficiente	52,94	75,00
TOTALE	100	100

Ci sono state tendenze leggermente diverse nelle risposte in Italia e in Spagna circa la lunghezza dell'Unità Formativa. Se in Spagna le risposte erano equilibrate tra sessione troppo breve e sufficiente, tre quarti degli studenti in Italia ha ritenuto la durata della sessione sufficiente. È comprensibile che tutor diversi affrontino la stessa Unità Formativa in maniera

diversa, specialmente se sono svolte in contesti nazionali diversi. In Spagna, le risposte potrebbero anche riflettere un desiderio di discutere più approfonditamente sull'argomento.

Tabella 21: Valutazione complessiva della Sessione – Sensibilità commerciale

Giudizio sulla qualità dell'UF	Spagna	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	11,00	6,25
Abbastanza	0,00	0,00
Molto	61,00	31,25
Moltissimo	28,00	62,50
TOTALE	100	100

Questa Unità Formativa ha ricevuto globalmente delle buone valutazioni dagli studenti sia in Italia che in Spagna. Solo pochi studenti hanno affermato che la sessione non era complessivamente così soddisfacente. Inoltre, in Italia, oltre il 60% dei partecipanti ha valutato la qualità della sessione come molto buona, mentre in Spagna oltre il 60% degli studenti ha valutato la sessione come abbastanza buona.

Tabella 22: In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Sensibilità commerciale

Rispondenza alle aspettative	Spagna	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	11,00	6,25
Abbastanza	0,00	0,00
Molto	56,00	43,75
Moltissimo	33,00	50,00

TOTALE	100	100
---------------	------------	------------

Di nuovo, vediamo che con qualche eccezione, i dottorandi in Italia e Spagna sono stati molto o estremamente soddisfatti dell'Unità Formativa la quale ha risposto bene alle loro aspettative. Questo mostra che non solo l'argomento era pertinente per i dottorandi, ma anche che l'Unità Formativa è stata pensata e svolta bene per rispondere alle esigenze di un gruppo così specifico di studenti.

Tabella 23: In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Sensibilità commerciale

In che misura gli studenti consiglierebbero l'UF	Spagna	Italia
Per niente	5,56	0,00
Poco	0,00	0,00
Abbastanza	0,00	0,00
Molto	50,00	25,00
Moltissimo	44,44	75,00
TOTALE	100	100

Praticamente la totalità dei dottorandi che ha frequentato l'Unità Formativa in Italia e Spagna ha affermato di consigliare l'Unità Formativa ad altri dottorandi. Questa risposta è significativa in quanto mostra che i dottorandi valutano positivamente la formazione che è stata erogata in questa particolare Unità Formativa.

Alcuni studenti hanno espresso delle raccomandazioni. Vorrebbero che gli appunti e i materiali dell'Unità Formativa fossero messi a disposizione in formato elettronico. Ritengono inoltre che queste dovrebbero essere maggiormente pubblicizzate tra studenti di livelli simili. C'è stato

anche un commento sul fatto che la sessione si incentrasse troppo sulla vendita e si sarebbe potuto adottare un'ottica più ampia. Per il resto i partecipanti hanno espresso il desiderio di avere più sessioni sull'argomento per poter ampliare maggiormente le loro conoscenze e competenze. I tutor hanno ritenuto che l'UF fosse assolutamente necessaria per preparare dottorandi e dottori di ricerca al mondo del lavoro. Il corso ha risposto bene a questa esigenza.

4.1.4 Leadership

Questa Unità Formativa è stata sperimentata solo in Spagna. C'è stata una buona parità di genere tra i partecipanti, anche se erano presenti un numero maggiore di partecipanti maschi rispetto alle femmine per questa sessione. La maggior parte dei dottorandi svolgeva la propria ricerca nel settore chimico, il 17% in Comunicazione, l'11% nei settori Biologia, Ecologia e Edilizia, Ecologia e il 6% in Scienze dei Materiali.

Questa volta la maggioranza dei partecipanti (84%) erano dottorandi part-time e solo il 16% full time. Globalmente gli studenti si trovavano alla fine o a metà degli studi dottorali. Il 43% voleva lavorare in aziende private, il 29% in Università, mentre il 10% voleva avviare la propria attività.

Tabella 24: Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Leadership

Aspetti dell'UF valutati	Spagna
Argomento trattato dal corso	4,16
Appunti forniti durante il corso	3,72
Presentazione del tutor	4,29
Pertinenza dell'argomento	4,11
Metodo di erogazione del corso	4,66
Utilità in vista di ottenere un lavoro	4,05
Utilità per la carriera	4,22

Sono stati dati giudizi decisamente positivi alla sessione, il che mostra quanto i partecipanti ritenessero i contenuti e la presentazione di buonissima qualità. Hanno anche apprezzato il metodo di erogazione adottato e hanno ritenuto che l'argomento fosse estremamente pertinente. Inoltre hanno affermato che l'Unità Formativa era molto utile sia per trovare un lavoro che per la loro carriera. Queste valutazioni mostrano che questa Unità Formativa ha affrontato un argomento particolarmente importante per i dottorandi, e che i materiali preparati e il metodo di erogazione erano adeguati ai partecipanti.

Tabella 25: In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Leadership

Necessità dell'UF per prepararsi al lavoro		Spagna
No		42,00
Poco		0,00
Sì		0,00
Assolutamente		58,00
TOTALE		100

Ci sono state opinioni divergenti sull'importanza della leadership nella preparazione al lavoro. Mentre poco più di metà vede la leadership come fortemente pertinente e necessaria per la preparazione al mondo del lavoro, l'altra metà non ha visto un forte collegamento. Questo potrebbe essere il risultato del mondo in cui i dottorandi vedono la preparazione al lavoro, nonché il loro ruolo quando entrano in un'azienda. Se si considera semplicemente la capacità di cercare e trovare lavoro essenzialmente come impiegato, la leadership non è così importante. Tuttavia, se si considera la preparazione a essere un vero leader nel lavoro, in quel caso la formazione alla leadership diventa molto importante. Comunque, poiché agli studenti non è stata richiesta alcuna spiegazione, non si può essere certi dei motivi di tali opinioni divergenti.

Tabella 26: Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Leadership

Durata dell'UF	Spagna
Troppo breve	66,67
Troppo lunga	0,00
Abbastanza	33,33
TOTALE	100

Due terzi dei dottorandi ha ritenuto che la sessione non fosse abbastanza lunga e che ci sarebbe voluto più tempo, mentre un terzo ha ritenuto che il tempo concesso fosse sufficiente. Questo riflette in qualche modo una parte della motivazione degli studenti a imparare di più sulla leadership e la necessità di investire di più nella formazione su questo argomento.

Tabella 27: Valutazione complessiva dell'Unità Formativa (UF) – Leadership

Livello di valutazione totale dell'UF	Spagna
Per niente	5,00
Poco	5,00
Abbastanza	0,00
Molto	42,00
Moltissimo	48,00
TOTALE	100

I dottorandi, con una sola eccezione, si sono espressi molto positivamente sull'Unità Formativa valutandola come buona o molto buona. Questo mostra che i partecipanti hanno ritenuto

l'erogazione dell'UF ben fatta e fortemente pertinente agli obiettivi che vogliono raggiungere in termini di carriera.

**Tabella 28: In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle esigenze degli studenti
– Leadership**

Rispondenza dell'UF alle aspettative degli studenti	
	Spagna
Per niente	0,00
Poco	5,00
Abbastanza	0,00
Molto	42,00
Moltissimo	53,00
TOTALE	100

La sessione è stata valutata molto positivamente in termini di aspettative degli studenti, con tutti i partecipanti tranne uno che affermano che la formazione ha risposto molto o moltissimo alle loro aspettative. Si tratta di un feedback decisamente positivo.

Tabella 29: In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa (UF) ad altri - Leadership

Livello di raccomandazione dell'UF	
	Spagna
Per niente	0,00
Poco	0,00
Abbastanza	0,00
Molto	26,32
Moltissimo	73,68

TOTALE	100
--------	-----

La valutazione è stata molto positiva in generale, tutti i partecipanti consiglierebbero la formazione, tutti considerano l'Unità Formativa di buono o buonissimo livello. Questo rispecchia la grande pertinenza ed efficacia con cui è stata erogata l'Unità Formativa.

Ci sono state poche raccomandazioni da parte degli studenti, tra cui ricordiamo la durata, la disponibilità dei materiali sul sito web e la valutazione di dinamiche più aperte nell'erogazione della sessione. Il tutor del corso ha ritenuto che fosse troppo breve, ma la ritiene assolutamente necessaria per preparare i dottorandi ad accedere al mondo del lavoro. Per il resto, consiglierebbe sicuramente l'UF a dottorandi e dottori di ricerca.

4.1.5 Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza

Questa Unità Formativa è stata sperimentata in Italia e in Spagna. In Spagna ha partecipato un totale di 17 studenti mentre in Italia il numero di partecipanti ammontava a 34. C'è stata una sostanziale parità di genere in Spagna mentre in Italia c'è stata una maggioranza di partecipanti femminili. In Spagna, i dottorandi facevano ricerca nei settori Chimica (31%), Ecologia e Biologia (23%), Scienze naturali e Edilizia (8%) e Comunicazione e Informatica (7%). Anche in Italia c'era una vasta rappresentanza di settori, che contavano essenzialmente Medicina e Geografia.

Le motivazioni della partecipazione in Spagna si alternavano essenzialmente tra: per la carriera; sviluppo personale; per imparare cose nuove e diverse; per aiutarli a gestire la propria carriera; e in misura minore per acquisire competenze per lavorare in aziende private e per aiutarli a trovare un lavoro migliore. In Italia sono state riscontrate tendenze simili, con meno partecipanti che ritenevano che l'Unità Formativa li avrebbe aiutati a trovare un lavoro migliore.

Tabella 30: Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza

Aspetto valutato	Spagna	Italia
Argomento trattato dal corso	3,58	3,52
Appunti forniti durante il corso	3,58	3,36
Presentazione del tutor	3,82	3,64
Pertinenza dell'argomento	3,64	3,48
Metodo di erogazione del corso	3,70	3,67
Utilità in vista di ottenere un lavoro	3,58	2,88
Utilità per la carriera	3,88	3,36

Le valutazioni su contenuti, appunti, pertinenza, nonché metodologia e presentazione del tutor sono state generalmente positive, anche se in misura minore rispetto ad altre Unità Formative fin qui analizzate. I dottorandi non ritenevano che l'Unità Formativa fosse rilevante per trovare un lavoro ma l'hanno considerata più importante nel caso di costruire la propria carriera. L'argomento dell'Unità Formativa in questione è se i dottorandi riescono immediatamente a coglierne il valore. Occorre che qualcuno lavori nell'industria prima per capire che sul lavoro molti dei colleghi non saranno dottori di ricerca e che probabilmente qualcuno non avrà nemmeno studiato in campo scientifico. Comunicare la scienza a un pubblico diverso e in modi diversi diventa allora una competenza fondamentale, in particolare quando sono i non esperti scientifici a decidere se investire o meno in un progetto scientifico.

Tabella 31: In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza

UF necessaria per il lavoro	Spagna	Italia
No	0,00	3,03
Poco	0,00	27,27
Sì	69,00	60,61
Assolutamente	31,00	9,09
TOTALE	100	100

Sembra che i dottorandi attribuiscono più valore al bisogno di poter comunicare la scienza quando si è sul lavoro piuttosto che nel trovare lavoro. Saper parlare di ciò che si è studiato e di cui si è esperti non è considerato poi così importante per trovare lavoro. Possiamo notare, tuttavia, che c'è stata una forte presa di coscienza dell'importanza di saper comunicare la scienza in preparazione al lavoro, sia in Italia che in Spagna.

Tabella 32: Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza

Durata dell'UF	Spagna	Italia
Troppo breve	43,75	6,06
Troppo lunga	6,25	42,42
Sufficiente	50,00	51,52
TOTALE	100	100

Poco meno di metà dei dottorandi che hanno seguito l'Unità Formative in Spagna ha ritenuto che la sessione fosse troppo breve. D'altro canto, gli studenti in Italia hanno considerato la sessione come sufficientemente lunga o poco lunga. Le risposte fornite non permettono di comprendere il motivo di tali reazioni diverse, ma potrebbe essere per via dell'approccio del tutor, del modo in cui è stato presentato l'argomento o altri fattori.

Tabella 33: Valutazione complessiva della Sessione – Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza

Giudizio sulla qualità dell'UF	Spagna	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	6,00	21,21
Abbastanza	12,00	27,27
Molto	65,00	42,42
Moltissimo	17,00	9,09
TOTALE	100	100

Ciononostante, le valutazioni generali sulla sessione sia in Italia che in Spagna sono state positive. I dottorandi hanno affermato che la sessione era abbastanza, molto buona o ottima. Questo significa che è stata recepita positivamente da molti studenti nel complesso. Solo un

quinto degli studenti in Italia l'ha valutata in modo meno positivo. È possibile che questo sia il motivo per cui l'hanno valutata come troppo lunga.

Tabella 34: In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza

Rispondenza alle aspettative	Spagna	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	21,21
Abbastanza	0,00	30,30
Molto	69,00	9,09
Moltissimo	31,00	39,39
TOTALE	100	100

C'è stata in generale una risposta positiva sulla misura in cui l'Unità Formativa ha risposto alle attese dei dottorandi, con circa un terzo degli studenti sia in Italia che in Spagna che ha risposto che l'Unità Formativa ha risposto molto bene alle aspettative. Il resto degli studenti in Spagna ha affermato che le attese erano molto rispettate mentre la percentuale rimanente in Italia era distribuita tra abbastanza e poco. Perciò la risposta generale, sebbene positiva, è stata migliore in Spagna che Italia.

Sia in Spagna che in Italia, la maggior parte dei dottorandi consiglierebbe l'Unità Formativa ad altri studenti di dottorato in misura diversa. Le risposte sono state più positive in Spagna che in Italia. Questo rispecchia una tendenza simile nelle reazioni ad altri item del questionario. Detto ciò, nessuno dei dottorandi ha dichiarato di non voler consigliare l'Unità Formativa.

**Tabella 35: In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri –
Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza**

In che misura gli studenti consiglierebbero l'UF	Spagna	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	21,21
Abbastanza	0,00	30,30
Molto	56,25	21,21
Moltissimo	43,75	27,27
TOTALE	100	100

Il tutor in Spagna ha ritenuto che la durata del corso fosse sufficiente, come pure gli studenti. Il tutor ha ritenuto che fosse assolutamente necessario per preparare i dottorandi e dottori di ricerca al mondo del lavoro.

4.1.6 Project management

Questa Unità Formativa è stata sperimentata a Malta e in Italia. Il numero di partecipanti a Malta era di 5 mentre in Italia ben 32 studenti hanno partecipato. Se a Malta c'è stata una sostanziale parità di genere tra i partecipanti, in Italia ci sono state più donne che hanno frequentato l'Unità Formativa. I motivi dietro la scelta di frequentare l'Unità Formativa, sia a Malta che in Italia, erano lo sviluppo personale e professionale e la ricerca dell'occupazione.

Tabella 36: Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Project Management

Aspetto valutato	Malta	Italia
Argomento trattato dal corso	5,00	3,96
Appunti forniti durante il corso	5,00	4,11
Presentazione del tutor	5,00	4,04
Pertinenza dell'argomento	4,00	3,75
Metodo di erogazione del corso	5,00	3,79
Utilità in vista di ottenere un lavoro	3,50	3,57
Utilità per la carriera	4,55	4,00

I partecipanti a Malta come in Italia hanno dato valutazioni alte all'Unità Formativa, maggiormente a Malta. Questo si può spiegare perché a Malta ci sono davvero poche opportunità di formazione relativa al project management dei progetti europei, e perciò i partecipanti a Malta erano fortemente motivati ad apprendere sull'argomento. La valutazione degli studenti anche in Italia è stata alta. Si può dire che nei due paesi i dottorandi hanno affermato che i contenuti esaminati, gli appunti forniti e la presentazione del tutor e la metodologia sono stati di alto livello e qualità. Hanno inoltre ritenuto che l'Unità Formativa fosse utile per trovare un lavoro, nonché per la propria carriera.

Tabella 37: In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Project Management

UF necessaria per il lavoro	Malta	Italia
No	0,00	3,70
Poco	0,00	0,00
Sì	40,00	85,19
Assolutamente	60,00	14,81
TOTALE	100	100

Il project management si è dimostrato un aspetto della formazione che i dottorandi considerano come davvero necessario per la preparazione al lavoro. C'è stata solo una minoranza di studenti in Italia che non la pensava così. Questo conferma che gli ambiti scelti dal progetto DOCENT sono stati tutti ben selezionati.

Tabella 38: Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Project Management

Durata dell'UF	Malta	Italia
Troppo breve	0,00	0,00
Troppo lunga	0,00	7,41
Abbastanza	100,00	92,59
TOTALE	100	100

C'è stato ampio accordo sia in Italia che a Malta sul fatto che l'Unità Formativa fosse sufficientemente lunga. Questo si riflette nella maggioranza delle risposte che definiscono l'Unità Formativa come sufficientemente lunga e solo pochi studenti in Italia l'hanno considerata troppo lunga. Nessuno ha indicato l'Unità Formativa come troppo breve. Questo mostra che la quantità di argomenti da affrontare si è prestata efficacemente ai vincoli temporali dell'Unità Formativa.

Tabella 39: Valutazione complessiva della Sessione – Project Management

Giudizio sulla qualità dell'UF	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	3,57
Abbastanza	0,00	42,86
Molto	40,00	39,29
Moltissimo	60,00	14,29
TOTALE	100	100

Ci sono state complessivamente valutazioni positive per la sessione in Italia e quella di Malta. La maggior parte dei dottorandi ha ritenuto l'Unità Formativa come buona o molto buona, i due giudizi più alti. Questo mostra quindi che la progettazione e l'erogazione dell'Unità Formativa sul project management è stata generalmente riuscita.

Tabella 40: In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Project Management

Rispondenza alle aspettative	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	0,00
Abbastanza	0,00	40,74
Molto	20,00	37,04
Moltissimo	80,00	22,22
TOTALE	100	100

La qualità elevata dell'Unità Formativa è confermata dall'opinione dei dottorandi sulla misura in cui l'Unità Formativa ha risposto alle loro esigenze. Questo è dimostrato dall'ampia parte di

studenti che hanno affermato di aver visto soddisfatte le proprie aspettative. Sebbene le valutazioni fossero più alte a Malta, va ricordato che il numero di partecipanti a Malta era nettamente inferiore e che essendoci meno studenti, probabilmente, la sessione si è rivelata più personalizzata rispetto all'elevato numero di partecipanti in Italia.

Tabella 41: In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Project Management

In che misura gli studenti consiglierebbero l'UF	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	0,00
Abbastanza	0,00	32,14
Molto	40,00	39,29
Moltissimo	60,00	28,57
TOTALE	100	100

Come ci si aspettava, praticamente tutti i dottorandi che hanno frequentato il seminario di formazione lo raccomanderebbero ad altri studenti. Si tratta di un'ulteriore conferma che la formazione sviluppata è in linea con le esigenze dei dottorandi.

Le risposte date nel questionario post-formazione mostrano che l'Unità Formativa sul project management è stata considerata pertinente e di valore dai dottorandi. Uno dei tutor ha ritenuto che questa Unità Formativa possa dotare i dottori di ricerca delle basi per partecipare ai progetti europei evitando molti dei problemi relativi a come affrontare un modo di lavorare totalmente diverso. La quantità di contenuti è stata considerata sufficiente rispetto al tempo concesso.

4.1.7 Il budget in breve

Questa Unità Formativa è stata sperimentata in Italia e a Malta. In Italia ci sono stati 34 partecipanti mentre a Malta ce ne sono stati 5. In Italia hanno partecipato più femmine che maschi mentre a Malta c'è stata una parità di generi.

Questa Unità Formativa è di natura molto tecnica e la sua valutazione dovesse essere considerata in termini di contenuti in quanto non tutti amano la contabilità. Tuttavia, va riconosciuto che tutti coloro che sono impegnati in qualche modo nell'industria devono avere una comprensione di base delle questioni di bilancio.

Tabella 42: Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – II budget in breve

Aspetto valutato	Malta	Italia
Argomento trattato dal corso	4,40	3,89
Appunti forniti durante il corso	4,40	4,04
Presentazione del tutor	4,80	4,14
Pertinenza dell'argomento	3,80	3,82
Metodo di erogazione del corso	4,80	3,68
Utilità in vista di ottenere un lavoro	4,20	3,21
Utilità per la carriera	4,00	4,30

I dottorandi hanno valutato di diversi aspetti delle Unità Formative come molto buoni, considerando positivamente i contenuti, gli appunti forniti e la presentazione del tutor e la metodologia. Se considerano il budget meno importante per trovare un lavoro, questo è considerato più importante per la propria carriera.

Tabella 43: In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Il budget in breve

UF necessaria per il lavoro	Malta	Italia
No	00,00	0,00
Poco	20,00	21,43
Sì	40,00	64,29
Assolutamente	40,00	14,29
TOTALE	100	100

La maggioranza dei dottorandi a Malta e in Italia hanno affermato che l'Unità Formativa sul budget è importante per la preparazione al lavoro. Solo un quinto circa dei partecipanti ha ritenuto che il budget non sia poi così importante. Questo potrebbe dipendere essenzialmente dal fatto che gli studenti non apprezzano il bisogno di sapere questo tipo di cose per fini lavorativi in quanto non le considerano necessarie per il futuro impiego.

Tabella 44: Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Il budget in breve

Durata dell'UF	Malta	Italia
Troppo breve	0,00	0,00
Troppo lunga	0,00	17,86
Abbastanza	100,00	82,14
TOTALE	100	100

I dottorandi hanno valutato che le due Unità Formative erano sufficientemente lunghe. Così si sono espressi tutti i partecipanti a Malta, e la maggioranza di quelli che hanno seguito l'Unità Formativa in Italia. Si può concludere che l'Unità Formativa è generalmente adeguata.

Tabella 45: Valutazione complessiva della Sessione – II budget in breve

Giudizio sulla qualità dell'UF	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	0,00
Abbastanza	0,00	57,14
Molto	40,00	28,57
Moltissimo	6,00	14,29
TOTALE	100	100

L'Unità Formativa è stata valutata positivamente dai dottorandi sia a Malta che in Italia. Questo mostra che questa Unità Formativa è riuscita e può essere considerata buona.

Tabella 46: In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – II budget in breve

Rispondenza alle aspettative	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	10,71
Abbastanza	0,00	39,29
Molto	20,00	32,14
Moltissimo	80,00	17,86
TOTALE	100	100

I dottorandi a Malta hanno ritenuto che la sessione rispondesse alle aspettative più degli studenti in Italia. Ciononostante, nei due paesi la valutazione generale è stata positiva e la maggior parte degli studenti si è detta molto soddisfatta della formazione ricevuta.

**Tabella 47: In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri –
Il budget in breve**

In che misura gli studenti consiglierebbero l'UF	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	10,71
Abbastanza	0,00	28,57
Molto	20,00	25,00
Moltissimo	80,00	35,71
TOTALE	100	100

La maggior parte degli studenti ha affermato che consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri studenti come loro. Questo va considerato favorevolmente poiché mostra che la formazione programmata è stata pertinente e di valore per il gruppo target per cui è stata pensata.

Un tutor ha ritenuto che non fosse sufficiente ad affrontare tutti gli argomenti preparati se ci si ferma a discutere dei problemi sollevati dagli studenti. Questo va preso in considerazione.

4.1.8 Gestione della proprietà intellettuale

Questa Unità Formativa è stata sperimentata a Malta e in Italia. I partecipanti a Malta erano 4 mentre quelli in Italia erano 32. A Malta i partecipanti provenivano da Ingegneria e TIC mentre in Italia provenivano da diverse aree scientifiche che vanno dalla salute alla farmacia alla Geografia.

Tabella 48: Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Gestione della proprietà intellettuale

Aspetto valutato	Malta	Italia
Argomento trattato dal corso	3,50	3,93
Appunti forniti durante il corso	4,00	3,97
Presentazione del tutor	4,00	3,73
Pertinenza dell'argomento	4,00	3,43
Metodo di erogazione del corso	4,00	3,43
Utilità in vista di ottenere un lavoro	3,50	2,77
Utilità per la carriera	4,00	3,27

L'Unità Formativa è stata valutata positivamente nei due paesi in cui è stata sperimentata e in entrambi i dottorandi hanno valutato positivamente il contenuto, gli appunti e la presentazione del tutor e la metodologia. L'utilità per il lavoro o la carriera è stata valutata maggiormente a Malta. Questo potrebbe essere dovuto al fatto che i partecipanti a Malta erano interessati ad avviare una propria impresa.

Tabella 49: In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Gestione della proprietà intellettuale

UF necessaria per il lavoro	Malta	Italia
No	0,00	3,13
Poco	25,00	28,13
Sì	25,00	62,50
Assolutamente	50,00	9,38
TOTALE	100	100

È stata riconosciuta l'importanza di studiare i diritti sulla proprietà intellettuale per lavorare nell'industria, anche se a Malta come in Italia, circa un quarto dei partecipanti non ritiene che questo fosse effettivamente importante.

Tabella 50: Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Gestione della proprietà intellettuale

Durata dell'UF	Malta	Italia
Troppo breve	0,00	6,45
Troppo lunga	0,00	45,16
Abbastanza	100,00	54,84
TOTALE	100	100

A Malta gli studenti hanno ritenuto la sessione formativa sufficientemente lunga. In Italia, poco meno della metà ha giudicato la sessione troppo lunga. L'argomento dei diritti sulla proprietà intellettuale è di tipo tecnico con diverse implicazioni per i diversi settori poiché l'applicazione dei DPI e del copyright varia a seconda del lavoro e del tipo di prodotto. Potrebbe essere per questo motivo che alcuni studenti del gruppo hanno considerato questa UF troppo lunga.

Tabella 51: Valutazione complessiva della Sessione – Gestione della proprietà intellettuale

Giudizio sulla qualità dell'UF	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	21,21
Abbastanza	25,00	27,27
Molto	25,00	42,42
Moltissimo	50,00	9,09
TOTALE	100	100

Un quinto degli studenti di dottorato in Italia ha espresso riserve rispetto alla valutazione complessiva dell'Unità Formativa. Il resto dei dottorandi in Italia, come pure quelli di Malta, sono stati più positivi ed hanno mostrato maggiore apprezzamento per la sessione. Come già sottolineato, la natura di questa Unità Formativa presenta diversi livelli di interesse per coloro che operano in diversi campi della ricerca.

Tabella 52: In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Gestione della proprietà intellettuale

Rispondenza alle aspettative	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	21,21
Abbastanza	0,00	30,30
Molto	50,00	39,39
Moltissimo	50,00	9,09
TOTALE	100	100

La valutazione data dai dottorandi di Malta è stata più positiva dei colleghi in Italia. Questo rispecchia la coerenza nelle risposte degli studenti italiani. È possibile che questi studenti di dottorato avessero bisogno di una sessione maggiormente ritagliata sui loro bisogni specifici nel settore di studio e nel caso dell'Italia si trattava di una varietà di settori, dalla medicina all'ingegneria, con diverse implicazioni in termini di DPI.

Tabella 53: In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Gestione della proprietà intellettuale

In che misura gli studenti consiglierebbero l'UF	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	21,21
Abbastanza	0,00	30,30
Molto	50,00	21,21
Moltissimo	50,00	27,27
TOTALE	100	100

I dottorandi di Malta sono stati più positivi di quelli italiani. Va notato che questo tipo di formazione sui DPI non è comune a Malta e perciò la motivazione alla formazione era elevata. In Italia, le reazioni sono state sempre meno positive, il che fa pensare che la sessione potesse non essere stata adeguata alle esigenze di tutti gli studenti e che alcuni dei dottorandi avrebbero necessitato approcci leggermente diversi rispetto ad altri.

4.1.9 Creatività

Questa Unità Formativa è stata sperimentata solo in Spagna. Nel complesso c'è stata una buona distribuzione dei generi. Il 46% dei partecipanti faceva ricerca in Chimica, il 29% in Biologia e il 7% in Edilizia, TIC, Scienze dei Materiali ed Ecologia. La stragrande maggioranza (87%) era composta da studenti full-time. Poco meno di metà dei partecipanti desiderava lavorare nell'industria, il 7% aveva già un lavoro nell'industria e il 4% voleva avviare un'attività in proprio. Il resto dei partecipanti preferiva un lavoro in ambito accademico.

C'è stata una certa distribuzione nelle motivazioni date dai partecipanti circa la loro decisione di frequentare la sessione, i motivi andavano dallo sviluppo personale e professionale al desiderio di imparare cose nuove. In misura minore, le ragioni addotte contemplavano la necessità di assicurarsi un lavoro nell'industria e di lavorare per le aziende private. La spiegazione potrebbe essere che i partecipanti non hanno messo direttamente in relazione l'argomento Creatività e quello dell'impiego.

Tabella 54: Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Creatività

Aspetto valutato	Spagna
Argomento trattato dal corso	3,58
Appunti forniti durante il corso	3,58
Presentazione del tutor	3,76
Pertinenza dell'argomento	3,70
Metodo di erogazione del corso	3,58
Utilità in vista di ottenere un lavoro	3,64
Utilità per la carriera	4,00

Le valutazioni date alla sessione erano in generale positive, e superiore alla media del 2,5. Si può notare che, nel complesso, i contenuti affrontati, gli appunti distribuiti e la presentazione del tutor sono stati considerati molto buoni. I contenuti sono stati giudicati anche molto pertinenti e le reazioni all'approccio adottato per la formazione sono state anch'esse positive. La valutazione più alta è stata data all'utilità ai fini della carriera. La sessione è stata considerata molto pertinente rispetto alla carriera dei partecipanti, e questo è particolarmente importante e positivo per la valutazione delle Unità Formative in quanto dimostra che le esigenze dei dottorandi sono state prese in considerazione e rispettate.

Tabella 55: In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Creatività

Necessità dell'UF per prepararsi al lavoro		Spagna
No		0,00
Poco		0,00
Si		76,00
Assolutamente		24,00
TOTALE		100

C'è stato sostanziale accordo nel ritenere che la formazione sulla creatività sia importante per la preparazione al lavoro. Ciò rispecchia il riconoscimento da parte dei futuri ricercatori dell'impatto della creatività sulle loro prestazioni come ricercatori, nonché sulla sopravvivenza e successo nel settore industriale.

Tabella 56: Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Creatività

Durata dell'UF	Spagna
Troppo breve	82,35
Troppo lunga	0,00

Abbastanza	17,65
TOTALE	100

Oltre l'80% dei partecipanti hanno ritenuto che la sessione non fosse abbastanza lunga. Questo va interpretato, da una parte, come conseguenza del fatto che la creatività è un campo di studi ampio e che affrontare i suoi vari aspetti è impegnativo. Inoltre, alla luce dell'importanza che i partecipanti attribuiscono alla creatività, è comprensibile che siano motivati ad apprendere il più possibile. Due ore e mezza sono poche e, come stabilito, danno solo un assaggio di un argomento piuttosto che una conoscenza approfondita o la comprensione e le competenze sulla creatività del singolo.

Tabella 57: Valutazione complessiva dell'Unità Formativa (UF) – Creatività

Giudizio sulla qualità dell'UF	Spagna
Per niente	0,00
Poco	0,00
Abbastanza	17,00
Molto	55,00
Moltissimo	11,00
TOTALE	100

Complessivamente c'è stato un giudizio positivo su questa Unità Formativa, senza nessuna valutazione negativa espressa. La maggioranza degli studenti che hanno frequentato le sessioni si sono detti molto soddisfatti dell'Unità Formativa svolta. Infatti nessuno degli studenti ha dato un giudizio negativo.

Tabella 58: In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Creatività

Rispondenza dell'UF alle aspettative degli studenti	
	Spagna
Per niente	5,00
Poco	28,00
Abbastanza	39,00
Molto	28,0
Moltissimo	0,00
TOTALE	100

Emerge che i dottorandi avevano aspettative molto alte per la sessione. Se da una parte hanno valutato la sessione positivamente, sono stati meno positivi nell'indicare in che misura questa rispondeva alle loro esigenze. Con tutta probabilità, i partecipanti si sarebbero aspettati di ricevere una formazione più diretta sulle tecniche rispetto a quella effettivamente svolta e questo si è riflesso nella risposta meno positiva relativamente alle aspettative.

Tabella 59: In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa (UF) ad altri - Creatività

In che misura gli studenti consiglierebbero l'UF	
	Spagna
Per niente	5,56
Poco	0,00
Abbastanza	61,11
Molto	33,33
Moltissimo	0,00
TOTALE	100

Nel complesso, ad eccezione di uno solo, i dottorandi consiglierebbero la sessione ad altri dottorandi. Ciò significa che, sebbene non risponda esattamente alle loro esigenze, l'Unità Formativa è stata ritenuta utile per altri dottorandi.

In termini di raccomandazioni fatte, i partecipanti hanno chiesto che i contenuti del corso fossero messi su internet per essere scaricati. Hanno inoltre pensato che la formazione potesse essere diffusa ulteriormente per avere un maggiore impatto. Rispetto a come migliorare i contenuti dell'Unità Formativa, gli studenti hanno consigliato di aumentare la durata del corso e di presentare esempi più pratici di innovazione.

4.1.10 Imprenditorialità

Questa Unità Formativa è stata sperimentata sia a Malta che in Spagna. I partecipanti a Malta erano 5 mentre in Spagna erano 18. In entrambi i paesi c'è stata una complessiva parità tra i generi. A Malta i partecipanti provenivano essenzialmente da TIC e Ingegneria. In Spagna la maggior parte dei dottorandi proveniva da Biologia (46%), seguita da Chimica (31%), Comunicazioni ed Ecologia (8% ciascuno) e da un 7% da TIC. A Malta c'è stato equilibrio tra studenti full-time e studenti part-time mentre in Spagna l'81% era full-time e il resto era part-time.

Tabella 60: Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Imprenditorialità

Aspetto valutato	Malta	Spagna
Argomento trattato dal corso	5,00	3,94
Appunti forniti durante il corso	3,67	3,88
Presentazione del tutor	4,00	4,16
Pertinenza dell'argomento	4,67	3,61
Metodo di erogazione del corso	4,00	3,77
Utilità in vista di ottenere un lavoro	4,00	3,88
Utilità per la carriera	4,25	3,72

La valutazione dei dottorandi che hanno partecipato all'Unità Formativa sull'imprenditorialità è stata positiva sia a Malta che in Spagna. I giudizi sono stati leggermente più alti a Malta ma le differenze non erano sostanziali e si potevano notare le stesse tendenze. Si può quindi concludere che, a Malta come in Spagna, i dottorandi hanno concordato nel valutare da buoni a di alta qualità i contenuti trattati, la loro pertinenza e gli appunti consegnati, nonché la presentazione e la metodologia adottata dal tutor, con una valutazione attorno a 4 su 5 in molti

casi. Riconoscono anche l'utilità della formazione sull'imprenditorialità, sia in ottica di trovare un lavoro che per la propria carriera.

Tabella 61: In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Imprenditorialità

UF necessaria per il lavoro	Malta	Spagna
No	0,00	0,00
Poco	0,00	0,00
Sì	0,00	67,00
Absolutamente	100,00	33,00
TOTALE	100	100

C'è inoltre una forte presa di coscienza e convinzione tra i dottorandi che hanno seguito l'Unità Formativa sul fatto che la formazione all'imprenditorialità è molto importante come parte della preparazione al mondo del lavoro. Questo si riflette nelle risposte date dai dottorandi sia a Malta che in Spagna.

Tabella 62: Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Imprenditorialità

Durata dell'UF	Malta	Spagna
Troppo breve	0,00	88,89
Troppo lunga	0,00	0,00
Abbastanza	100,00	11,11
TOTALE	100	100

Se da una parte i partecipanti all'Unità Formativa di Malta hanno affermato che la sessione era sufficientemente lunga, quelli spagnoli l'hanno indicata come troppo breve. Nel caso di Malta, la sessione è durata 2 ore e ½ anziché 2 ore ed è forse per questo motivo che abbiamo avuto

quel tipo di risposte. La risposta in Spagna può mostrare che gli studenti desiderano ricevere un'ulteriore formazione sull'imprenditorialità.

Tabella 63: Valutazione complessiva della Sessione – Imprenditorialità

Giudizio sulla qualità dell'UF	Malta	Spagna
Per niente	0,00	6,00
Poco	0,00	5,00
Abbastanza	0,00	0,00
Molto	80,00	67,00
Moltissimo	20,00	22,00
TOTALE	100	100

Ad eccezione di un esiguo numero in Italia, il resto dei dottorandi che ha frequentato l'Unità Formativa sull'Imprenditorialità ha valutato complessivamente la sessione come molto positiva. Questo è coerente con le altre risposte sull'Unità Formativa.

Tabella 64: In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Imprenditorialità

Rispondenza alle aspettative	Malta	Spagna
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	5,00
Abbastanza	0,00	11,00
Molto	80,00	56,00
Moltissimo	20,00	28,00
TOTALE	100	100

Di nuovo troviamo una certa coerenza nella valutazione dei dottori di ricerca sulla misura in cui, l'Unità Formativa ha risposto alle aspettative dei candidati. Come ci si aspettava, la valutazione a Malta è stata maggiore che in Italia, ma gli studenti in entrambi i paesi sono stati positivi con la maggioranza che afferma che la sessione risponde alle aspettative.

Tabella 65: In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri – Imprenditorialità

In che misura gli studenti consiglierebbero l'UF	Malta	Spagna
Per niente	0,00	5,56
Poco	0,00	5,56
Abbastanza	0,00	38,89
Molto	20,00	50,00
Moltissimo	80,00	5,56
TOTALE	100	100

In generale c'è stata una risposta positiva rispetto al consigliare l'Unità Formativa ad altri dottorandi, anche se gli studenti di Malta sono stati più positivi degli spagnoli. Solo pochi studenti in Spagna erano restii a consigliare l'Unità Formativa mentre oltre la metà ha affermato che avrebbe consigliato l'Unità Formativa.

Il tutor in Spagna ha ammesso che persino lui ha trovato l'Unità Formativa troppo breve e che le si poteva dedicare più tempo.

4.1.11 Come si scrive un business plan

Questa Unità Formativa è stata sperimentata in Spagna e in Italia. Il numero di dottorandi che ha frequentato queste Unità Formative a Malta è stato di 8 mentre quelli che hanno seguito l'Unità Formativa in Italia erano 18. C'è stata una sostanziale parità di generi sia Malta che in Italia.

Quando gli è stato chiesto di valutare i contenuti, gli appunti e la pertinenza dell'argomento, i dottorandi hanno dato una valutazione positiva. Anche le presentazioni dei tutor e la metodologia sono state valutate molto positivamente. Questo mostra che i dottorandi che hanno partecipato all'Unità Formativa hanno apprezzato il materiale preparato per loro e l'hanno considerato utile. Molti dottorandi hanno anche sostenuto di percepire l'Unità Formativa come utile per trovare un lavoro o per la loro carriera. Gli studenti partecipanti potrebbero avere intenzione di avviare la propria impresa, pertanto avrebbero necessariamente bisogno di sapere come scrivere un business plan.

Tabella 66: Valutazione media dei diversi aspetti dell'Unità Formativa (UF) – Come si scrive un business plan

Aspetto valutato	Malta	Italia
Argomento trattato dal corso	4,38	4,38
Appunti forniti durante il corso	3,88	4,25
Presentazione del tutor	4,25	4,88
Pertinenza dell'argomento	3,50	4,00
Metodo di erogazione del corso	4,50	4,56
Utilità in vista di ottenere un lavoro	4,13	3,88
Utilità per la carriera	3,63	4,13

Tabella 67: In che misura l'Unità Formativa (UF) è ritenuta necessaria per la preparazione al lavoro - Come si scrive un business plan

UF necessaria per il lavoro	Malta	Italia
No	0,00	6,25
Poco	0,00	0,00
Sì	37,50	56,25
Assolutamente	62,50	37,50
TOTALE	100	100

Il valore dell'Unità Formativa è stato considerato come molto importante per la preparazione al mondo del lavoro da parte di molti dei dottorandi. Questo si riflette nella stragrande maggioranza delle risposte al questionario di coloro che hanno frequentato la sessione.

Tabella 68: Feedback sulla lunghezza dell'Unità Formativa (UF) – Come si scrive un business plan

Durata dell'UF	Malta	Italia
Troppo breve	25,00	12,50
Troppo lunga	0,00	6,25
Abbastanza	75,00	81,25
TOTALE	100	100

Oltre tre quarti dei partecipanti ha affermato che le Unità Formative erano sufficientemente lunghe, con la maggioranza del resto che ha affermato di ritenerla troppo breve. Questo mostra che, complessivamente, il materiale preparato da affrontare durante l'Unità Formativa è stato sufficiente per la durata dell'Unità Formativa.

Tabella 69: Valutazione complessiva della Sessione – Come si scrive un business plan

Giudizio sulla qualità dell'UF	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	0,00
Abbastanza	12,50	18,75
Molto	37,50	12,50
Moltissimo	50,00	68,75
TOTALE	100	100

Tutti i partecipanti all'Unità Formativa hanno valutato positivamente la sessione in qualche misura. Sia a Malta che in Italia più della metà dei partecipanti ha sostenuto che l'Unità Formativa era valutata come molto buona. Nessuno dei partecipanti a Malta o in Italia ha valutato la sessione come leggermente o complessivamente non buona.

Tabella 70: In che misura l'Unità Formativa (UF) ha risposto alle attese degli studenti – Come si scrive un business plan

Rispondenza alle aspettative	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	0,00
Abbastanza	25,00	12,50
Molto	37,50	37,50
Moltissimo	37,50	50,00
TOTALE	100	100

Come per le risposte ottenute per la valutazione generale, i dottorandi in Italia e a Malta si sono espressi molto positivamente anche sulla misura in cui la sessione ha risposto alle loro aspettative.

**Tabella 71: In che misura i partecipanti consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri –
Come si scrive un business plan**

In che misura gli studenti consiglierebbero l'UF	Malta	Italia
Per niente	0,00	0,00
Poco	0,00	0,00
Abbastanza	12,50	18,75
Molto	25,00	25,00
Moltissimo	62,50	56,25
TOTALE	100	100

A seguito dei feedback molto positivi nelle domande precedenti sull'Unità Formativa, si può notare che i dottorandi si sono espressi molto positivamente anche sulla misura in cui consiglierebbero l'Unità Formativa ad altri dottorandi. In effetti, in Italia e a Malta, oltre metà dei dottorandi ha affermato di voler consigliare caldamente l'Unità Formativa ad altri studenti. Inoltre, un quarto dei dottorandi ha affermato che avrebbe consigliato sicuramente l'Unità Formativa.

Questa sezione ha illustrato la valutazione delle singole Unità Formative. Le conclusioni generali saranno discusse più avanti in questo rapporto.

4.2 Valutazione del Modello di servizio di consulenza alla carriera

Di seguito sono indicati i feedback principali raccolti dai tre focus group organizzati a Malta, in Spagna e in Italia. Per motivi di chiarezza abbiamo usato una serie di voci secondarie per affrontare i diversi aspetti del modello di consulenza alla carriera.

4.2.1 Bisogno di servizi di consulenza alla carriera per dottorandi e dottori di ricerca

Tutti i partecipanti, ad eccezione di uno in Spagna, erano concordi nel ravvedere la necessità dell'esistenza di un'istituzione o un ente che offra ai dottorandi un servizio di consulenza per lo sviluppo della carriera al di fuori dell'università. I partecipanti in Italia hanno anche concordato sul fatto che fosse necessario un tale servizio di consulenza alla carriera. La risposta di Malta non è stata la stessa: i partecipanti hanno sottolineato il fatto che, poiché a Malta l'assunzione dei laureati e la transizione nel mercato del lavoro non costituisce un problema, il supporto ai dottorandi non è attualmente un'esigenza prioritaria. I dottorandi presenti al focus group di Malta, tuttavia, hanno affermato che, se anche non avessero problemi a trovare un lavoro, nel momento in cui volessero avviare un'attività in proprio gradirebbero senz'altro ricevere aiuto e supporto durante gli studi. Alla luce di quest'affermazione, la sensazione a Malta è stata che, sebbene non sia attualmente una necessità, una qualche forma di supporto così come descritta nel modello di servizio alla carriera potrebbe essere utile in futuro poiché il numero di dottorandi a Malta è in aumento.

Interesse dei dottorandi a considerare prospettive di carriera al di là del mondo accademico

I rappresentanti dell'Università e di settore in Spagna e a Malta erano concordi nell'affermare che sta crescendo l'interesse dei dottori di ricerca nel cercare lavoro al di fuori del mondo accademico. In Spagna e in Italia, i rappresentanti delle imprese hanno fatto presente che, in generale, ai datori di lavoro mancano le informazioni sulla possibilità di assumere dottori di ricerca e sul valore aggiunto che esse rappresentano. É inoltre emerso chiaramente che per le aziende non è chiaro quanto effettivamente convenga loro assumere un dottore di ricerca

piuttosto che qualsiasi altro candidato. Anche a Malta è stata espressa un'opinione simile. Nel caso di Malta, è l'opportunità di avviare una nuova attività, ovvero l'imprenditorialità, l'opzione maggiormente considerata da molti dottorandi. In Italia, la distanza tra industria e mondo accademico è stata sottolineata a più riprese, aggiungendo che uno degli aspetti che i servizi alla carriera dovrebbero prendere in considerazione è la possibilità di far avvicinare le imprese e il mondo accademico, usando un linguaggio simile per collaborare di più.

Molti membri in Spagna hanno detto che è opportuno e necessario sviluppare un quadro specifico per gestire il Servizio alla carriera per i dottorandi presso le università. Come già spiegato, a Malta - sebbene sia stato riconosciuto il valore del modello di servizio alla carriera - questo non è sentito come un'esigenza immediata, considerando la possibilità che questo servizio fosse ripartito sulle strutture esistenti che possono ampliare i propri servizi, includendo quelli rivolti ai dottori di ricerca. È stata citata come esempio la possibilità di mettere in campo un osservatorio sui servizi per l'impiego e la consulenza alla carriera a Malta, tale osservatorio potrebbe prevedere un focus sulle tendenze e gli sviluppi dell'impiego dei dottori di ricerca.

Infine, il focus group in Spagna ha fatto emergere come non ci fosse stata alcuna discussione presso le loro istituzioni/aziende circa il bisogno di offrire Servizi alla carriera a dottorandi o dottori di ricerca. A Malta, l'Università sta investendo nel trasferimento delle conoscenze e sta sviluppando una formazione per sostenere i dottori di ricerca. Ha avviato un progetto con il sostegno del Fondo Sociale Europeo per un programma di formazione post-laurea allo scopo di promuovere un ulteriore trasferimento delle conoscenze dal mondo accademico all'industria.

In Italia la discussione ha preso in considerazione le economie di scala, il numero di dottorandi che giustificerebbe l'offerta di tale servizio, in particolare in un periodo di tagli al bilancio. In Italia si è ritenuto che il Modello di servizio di consulenza alla carriera potrebbe essere attuato a livello regionale.

4.2.2 **Pertinenza del Modello di servizio di consulenza alla carriera**

Pertinenza degli obiettivi per i due aspetti dei servizi alla carriera

I focus group in Spagna e a Malta hanno concordato che gli obiettivi fissati per i servizi alla carriera fossero pertinenti al servizio che si intende fornire. Si è discusso di diversi aspetti e la questione principale sembra essere, in particolare a Malta, quale servizio implementare per primo.

Aspetti della fornitura del servizio da approfondire

Il focus group in Spagna ha sottolineato l'importanza di insistere sulla motivazione del settore industriale ad apprezzare maggiormente le possibilità e la redditività dell'assunzione di dottori di ricerca nelle aziende. Una preoccupazione simile è stata espressa a Malta, dove si è ritenuto che i datori di lavoro continuino a non apprezzare il contributo che i dottori di ricerca potrebbero dare alle loro imprese. Anche in Italia è stato sollevato lo stesso problema.

Un suggerimento espresso in Spagna è stato di insistere maggiormente su COME portare avanti l'attività nell'ufficio di consulenza, in altre parole, gli strumenti per realizzarlo. I rappresentanti industriali in Spagna hanno anche sottolineato l'importanza di dotarsi di una piattaforma informativa in cui le aziende possano inserire le proprie esigenze per permettere ai dottorandi di scegliere i diversi temi per sviluppare le proprie tesi di dottorato in materie di interesse per le aziende.

Un suggerimento espresso dai partecipanti a Malta è stato il bisogno di chiarire nel documento che i servizi alla carriera non devono necessariamente essere l'appannaggio di un solo ente ma rappresentare piuttosto un quadro di servizi che possono essere erogati da diversi enti e in modi diversi. Questo aspetto andrebbe preferibilmente menzionato e chiarito all'inizio del documento.

In Italia, l'aspetto finanziario dell'implementazione è stato considerato molto importante.

Ulteriori obiettivi

I commenti dei diversi focus group, ma in particolare quelli dalla Spagna, si riferivano in particolare alla necessità di rafforzare il progetto Europeo DOCENT e nello specifico il Modello di servizio di consulenza alla carriera aggiungendo altri paesi. Bisognerebbe dare maggior peso ai contatti tra Università e industria. I partecipanti in Italia hanno sottolineato il bisogno di una più stretta collaborazione e organizzazione tra industria e mondo accademico per rispondere meglio alle esigenze industriali.

In che misura le attività e i prodotti sono utili per chi fornisce servizi alla carriera

L'opinione generale su quanto le attività e i prodotti fossero utili per chi fornisce servizi alla carriera, sia in Spagna che a Malta, è stata positiva, inoltre si è ritenuto che il documento contenesse una proposta molto completa di attività e prodotto da mettere in atto da parte di tali servizi alla carriera. I partecipanti in Spagna hanno sottolineato anche l'importanza di pubblicizzare debitamente il documento, portandolo all'attenzione delle parti interessate in modo tale che le istituzioni in tutta Europa potessero iniziare l'implementazione dei vari aspetti. Anche se l'opinione generale in Spagna e a Malta era che vi fosse ancora tempo affinché le istituzioni valutassero la necessità di fornire servizi di consulenza alla carriera per dottorandi, il bisogno in futuro sarà maggiore nel momento in cui le istituzioni passeranno da un'analisi molto generica dei servizi alla carriera a una maggiore attenzione ai bisogni dei dottori di ricerca.

Si è suggerito che il documento potesse riportare esempi concreti al fine di aiutare le istituzioni a capire quali sono i risultati ottenuti.

4.2.3 Implementazione del modello di servizio alla carriera

Chiarezza

I focus group in Spagna e a Malta hanno affermato unanimemente che la terza parte del documento che trattava le fasi di implementazione era descritta con chiarezza. Tuttavia c'era sostanziale accordo nell'affermare che il modello sarebbe risultato più comprensibile una volta

passati all'implementazione nella pratica. C'è stata la sensazione, particolarmente in Spagna, che il documento fosse piuttosto teorico e complesso e che lo si sarebbe potuto semplificare e rendere più pratico inserendo qualche esempio concreto.

Applicabilità

La maggioranza dei partecipanti al focus group concordava sul fatto che l'implementazione proposta fosse abbastanza generica da essere applicata da una serie di strutture diverse. Tuttavia, alcune aziende in Spagna hanno espresso l'opinione che l'implementazione del modello non sarebbe possibile senza un livello di orientamento. Alcuni rappresentanti dell'università hanno affermato che il modello si poteva applicare solamente nelle università o istituti tecnologici e/o commerciali. La reazione globale è stata che gli stakeholder interessati dovevano incontrarsi e discutere dell'implementazione del modello di servizio di consulenza alla carriera in base ai bisogni specifici e al contesto della regione e/o del paese in esame. Il modello di servizio dovrebbe quindi fungere da base o da punto di partenza. C'è stato accordo nell'affermare che il servizio sarebbe utile per i dottorandi e, una volta messo in piedi, potrebbe portare vantaggi a medio termine anche per le aziende, che potrebbero contare su un valore aggiunto dato dalla presenza di dipendenti qualificati. La raccomandazione della Spagna era di offrire un servizio standard tra le varie Università. La preoccupazione maggiore in Italia era che non ci fossero dati sufficienti sul numero e sul tipo di personale richiesto, su quanti tutor dell'Università andavano previsti e altri aspetti pratici simili.

4.2.4 Commenti generali

I commenti generali nei diversi focus group riflettevano l'attuale crisi finanziaria che non agevola l'espansione dei servizi in quanto le aziende non si lanciano in nuove esperienze. Tuttavia, l'investimento nei dottorati di ricerca da parte del governo potrebbero incentivare la competitività all'interno del mondo delle imprese.

Si è riscontrato che, attualmente, non esistono servizi di consulenza alla carriera specifici per dottori di ricerca presso molte Università, e che non si fa nulla o molto poco in questo campo, dove ci sono solo alcuni istituti tecnologici che lavorano abitualmente e formano i dottori di ricerca per le imprese.

Si è sottolineata la necessità che i servizi di consulenza alla carriera siano a stretto contatto con l'industria e in grado di sensibilizzare quanto più le Università sui bisogni e lo sviluppo dei settori industriali. I partecipanti in Italia hanno commentato che il documento non considera gli aspetti finanziari dell'implementazione del modello, mentre a loro avviso si trattava di un aspetto importante che va inserito nel documento e a cui va riservata la dovuta attenzione.

Per implementare il servizio di consulenza alla carriera in modo efficace e con un minimo investimento richiesto, si è ritenuto saggio considerare i tipi di servizi alla carriera già esistenti, come ad esempio i servizi di orientamento alla carriera per studenti dei corsi di laurea offerti da vari istituti e sviluppare quelli. È stato inoltre considerato molto importante sfruttare le sinergie esistenti con altri enti universitari che forniscono servizi collegati per risparmiare energie e investimenti. Alla luce di questo, alcuni partecipanti hanno suggerito di inserire un livello di coordinamento tra istituti coinvolti in fase iniziale.

C'è stato infine un sostanziale accordo sul fatto che il documento sarebbe utile, specialmente per le università, nella misura in cui ci sia un effettivo interesse a metterlo in pratica e investire su di esso.

5.0 Risultati globali della valutazione

Questa sezione riassume i risultati globali e i messaggi principali che sono emersi dall'attività di valutazione dei risultati prodotti come parte del progetto DOCENT. Data la natura diversa delle Unità Formative e dei servizi di consulenza alla carriera, questi verranno affrontati in sezioni separate qui di seguito. In ciascuna sezione sono riportare in maniera concisa i principali punti di forza e i problemi emersi.

5.1 Le Unità Formative

Di seguito riportiamo una sintesi dei risultati globali emersi dall'attività di sperimentazione delle Unità Formative. Si può subito notare come il feedback principale sia positivo e che molti suggerimenti espressi vertevano essenzialmente su come trovare modalità di miglioramento di quanto offerto piuttosto che su una modifica radicale del materiale sviluppato. I risultati globali principali possono essere così riassunti:

- **I dottori di ricerca hanno indicato come necessario questo tipo di formazione per tutte le UF:** se si analizzano le valutazioni generali date alle diverse Unità Formative da parte dei dottorandi nei tre paesi, si può notare una risposta decisamente positiva. Si può dunque affermare che l'esperienza pilota delle Unità formative va considerata come globalmente riuscita. Questo conferma che il progetto DOCENT risponde a esigenze reali;
- **Le UF più vicine al mondo del lavoro sono state meglio recepite:** osservando i diversi livelli di soddisfazione degli studenti, si può notare che alcune Unità formative hanno portato a un feedback maggiormente positivo rispetto ad altre. Questa tendenza si è verificata principalmente con le Unità formative maggiormente collegate al mondo del lavoro. Perciò le Unità Formative come Riconoscere e promuovere le proprie competenze, Imprenditorialità e Come si scrive un business plan hanno ottenuto un maggiore interesse rispetto a Unità Formative come Leadership, project management, DPI e Comunicare la scienza. Queste ultime non sono state considerate come direttamente collegate alle esigenze immediate degli studenti in vista dell'assunzione e, pertanto, seppure utili, non sono state considerate fondamentali quanto altre;
- **In molti casi le UF avrebbero potuto essere più lunghe:** i commenti più frequenti indicavano che alcune Unità Formative erano troppo brevi. Sembrano esserci diverse ragioni alla base di questi commenti: spesso si trattava del desiderio degli studenti di avere più tempo per discutere la propria situazione personale oppure di approfondire l'area tematica affrontata. Ciò non significa necessariamente che le Unità formative

debbano essere un po' più lunghe in alcuni casi, ma piuttosto che c'è un potenziale per ulteriori sviluppi di talune Unità formative e per offrire agli studenti di dottorato più sessioni laddove vi è un maggiore bisogno;

- **Alcune UF avrebbero potuto essere adattate meglio alle esigenze del gruppo:** alcune tendenze comuni nelle risposte e nei commenti ricevuti riflettono il desiderio degli studenti di dottorato di approfondire particolari aspetti delle Unità formative. Ad esempio, come suggerimento relativo all'Unità formativa sul Business Plan, gli studenti di dottorato si aspettavano di poter proseguire scrivendo il proprio business plan e di essere seguiti nella sua elaborazione;
- **Il numero di partecipanti ha una ripercussione sull'efficacia dell'UF:** si è riscontrata una tendenza a esprimere valutazioni leggermente più alte nei gruppi meno numerosi. Questo dimostra che i gruppi con più di 30 partecipanti erano troppo grandi e quindi la possibilità di discussione era limitata;
- **Vi è del potenziale per ampliare alcune UF in modo da riflettere le esigenze specifiche degli studenti di dottorato:** alcune Unità formative si potevano rendere più adatte al tipo di studenti di dottorato presenti. Questo si è evidenziato nelle Unità formative quali la Gestione della proprietà intellettuale in cui i dottorandi che vi hanno preso parte avevano esigenze e interessi diversi. In questi casi sarebbe più sensato raggruppare i dottorandi con interessi e aspirazioni simili nel momento in cui si organizzano le Unità Formative;

Questi risultati principali aiutano a individuare le modalità con cui si possono migliorare ulteriormente le Unità Formative per adattarle alle esigenze dei dottorandi. Si può concludere che le UF sono state recepite positivamente nei tre paesi e che questo rispecchia la loro applicabilità in diversi contesti Europei.

5.2 Modello di servizio di consulenza alla carriera

I risultati generali della valutazione del Modello di servizio di consulenza alla carriera mostrano che i partecipanti ai focus group hanno espresso un'opinione positiva sulla qualità dei documenti del servizio alla carriera e i loro contributi riguardavano essenzialmente le modalità per migliorare ciò che consideravano in generale un lavoro ben svolto e molto completo. I punti sollevati dai tre diversi focus group possono essere fusi insieme come segue s:

- ***Vi è una certa esigenza di istituire un tale servizio:*** ci sono state opinioni diverse sulla necessità di fornire ai dottorandi e ai dottori di ricerca dei servizi di consulenza alla carriera. Se da una parte si era concordi nell'affermare che il tipo di supporto e consulenza necessari agli studenti di dottorato differisce da quello degli studenti universitari ad altri livelli, dall'altra vi sono state reazioni diverse rispetto alla necessità di investire in tale servizio in questa fase della formazione. Questa perplessità è stata espressa in particolare a Malta dove il numero di dottori di ricerca è ancora ridotto sebbene in graduale crescita, e dove molti dei dottori di ricerca continuano a trovare un impiego nel mondo accademico ed hanno con pochi problemi a inserirsi sul mercato del lavoro;
- ***Il servizio di consulenza alla carriera è rilevante e necessario per i dottori di ricerca:*** il modello di servizio di consulenza alla carriera studiato e sviluppato dal gruppo DOCENT è stato considerato rilevante per le esigenze dei dottorandi di area tecnico-scientifica, inoltre questo modello risponde globalmente alle loro esigenze in termini di preparazione all'ingresso sul mercato del lavoro nel mondo imprenditoriale piuttosto che nel mondo accademico;
- ***Vi è un interesse crescente tra i dottori di ricerca per le carriere al di fuori del mondo accademico:*** si è riscontrata una tendenza generale da parte dei dottori di ricerca a considerare l'ipotesi di lavorare nel mondo delle imprese, sia avviando una propria attività sia lavorando in imprese esistenti. Sebbene si sia riconosciuto che l'attuale crisi finanziaria limita la capacità delle PMI di investire finanziariamente per assumere personale in possesso

di un dottorato di ricerca, si è anche sottolineato che i governi potrebbero dare maggiore riconoscimento e investire nei dottori di ricerca per aumentare la competitività delle imprese;

- ***Il modello è generalmente completo sotto molti aspetti:*** i partecipanti ai focus group hanno affermato che il modello di servizio di consulenza alla carriera era generalmente completo e che sono stati presi in considerazione molti aspetti diversi dei tipi di sostegno e di servizi da offrire. Se da una parte si è riconosciuta la completezza del documento, dall'altra è stato proposto di indicare nel documento che in fase di attuazione non c'è bisogno di occuparsi di tutto e di offrire tutti i tipi di servizio in una sola volta;
- ***Il servizio di consulenza alla carriera non è necessariamente un servizio da erogare singolarmente:*** un'osservazione emersa in alcuni commenti diceva che, leggendo il documento sul servizio di consulenza alla carriera, si aveva l'impressione che si parlasse di un singolo ente. I partecipanti al focus group che hanno sollevato questo punto sono concordi nell'affermare che sarebbe ragionevole offrire i servizi a diversi livelli e da parte di enti diversi qualora questo si rivelasse più sensato e più vantaggioso in termini economici e logistici. È stata formulata una raccomandazione sulla necessità di spiegare questo aspetto nelle prime pagine del documento in modo tale che i lettori siano consapevoli fin dall'inizio delle diverse applicazioni dei servizi di consulenza alla carriera;
- ***Il processo di implementazione è descritto in maniera chiara e concisa:*** il focus group era globalmente concorde nell'affermare che la sezione del documento che descrive il processo di implementazione del modello di servizio di consulenza alla carriera era chiara e concisa. Questo aspetto è stato giudicato utile in quanto coloro che hanno la responsabilità di implementare il modello potranno capire chiaramente e facilmente come muoversi;
- ***Aggiungere esempi più pratici:*** è stato ritenuto utile aggiungere al documento alcuni esempi pratici di modelli esistenti di servizio di consulenza alla carriera per offrire esempi

concreti a chi userà il documento per implementare le proprie strutture, in modo da vedere come hanno lavorato altri istituti nel proprio contesto;

- ***Deve esserci maggiore comunicazione/contatto con le imprese:*** seppure citato nel documento sulla consulenza alla carriera, i partecipanti provenienti dal mondo imprenditoriale hanno sottolineato il bisogno di avere buoni canali di comunicazione tra le imprese e il mondo accademico e che forse era opportuno chiarire e dare maggiore risalto a questo aspetto nel documento;
- ***Inserire anche l'importanza di integrazione e collaborazione reciproca dei fornitori dei servizi:*** un aspetto che potrebbe essere meglio esplicitato nel documento è la necessità che gli stessi servizi di consulenza alla carriera si mettano in rete per poter imparare dalle esperienze di ciascuno, offrire un accesso più ampio alle informazioni ed essere più preparati a mappare le esigenze della ricerca e le opportunità di impiego nel mondo delle imprese in un contesto Europeo più ampio;
- ***Insistere sull'utilizzo di servizi/strutture già esistenti per studenti di altri livelli:*** è stata fatta una considerazione sulla necessità di usare strutture già esistenti di servizi di consulenza alla carriera, anche se queste si rivolgono solitamente a studenti di livelli di studio inferiori, e di ampliare e adattare dove possibile questi servizi ai dottorandi per sfruttare al massimo le risorse e le strutture esistenti, evitando così maggiori investimenti per l'implementazione di questo modello;
- ***Semplificare il modello per renderlo più flessibile e facilitarne l'adattamento:*** si è suggerito di snellire il documento, possibilmente rendendolo meno dettagliato al fine di aumentare la possibilità della sua adozione da parte degli istituti universitari. Relativamente a questo punto, è opportuno prendere in considerazione un certo equilibrio tra completezza e bisogno di praticità;

- ***Dare maggiore risalto alle implicazioni finanziarie:*** questo commento è emerso alla luce dell'attuale crisi economica che rende sempre più difficile trovare fondi. I focus group hanno sottolineato le implicazioni finanziarie dell'implementazione del modello di servizio alla carriera dal momento che necessita di maggiore personale e maggiori servizi, e tutto questo ha un costo. Oltre a quanto già espresso, si è anche suggerito di inserire alcuni dettagli di natura più pratica relativamente al numero di studenti di dottorato che giustificerebbe l'istituzione di un servizio di consulenza alla carriera e a quale livello si debba il servizio implementare;
- ***Migliorare il Progetto Europeo aprendolo ad altri paesi:*** sebbene questo esuli dall'ambito specifico di questo progetto, sarebbe auspicabile includere anche prospettive diverse estendendo il numero di paesi coinvolti nel processo di sviluppo del Modello di servizio di consulenza alla carriera.

Da questi punti si può notare che ci sono stati globalmente molti commenti e riflessioni positivi sul Modello di servizio di consulenza alla carriera e che i principali suggerimenti e raccomandazioni vertevano maggiormente sulle modalità per rendere il documento più pratico in modo che possa essere adottato e usato dagli istituti anziché rimanere un semplice documento di riferimento. Questo è un risultato positivo per i partner del progetto in quanto il loro obiettivo è quello di vedere implementati gli aspetti del Modello di servizio di consulenza alla carriera in diversi enti in tutta Europa a vantaggio sia dei dottorandi che dell'industria e della Comunità in generale.

6.0 Aspetti da migliorare

Un processo di valutazione non si svolge solo per individuare i punti di forza e le debolezze di un prodotto. Un risultato importante della valutazione è il miglioramento dei prodotti in base ai punti deboli e agli aspetti da migliorare ulteriormente che sono stati individuati. Nel caso delle Unità Formative e del Modello di servizio di consulenza alla carriera, la valutazione è servita per capire come poter migliorare questi prodotti sia nel loro approccio globale che a livello più prettamente tecnico.

Grazie all'attività di valutazione e all'individuazione dei risultati globali, è ora possibile individuare le modalità con cui migliorare i due prodotti. Gli aspetti da migliorare di ciascun prodotto sono considerati nelle due sezioni seguenti.

6.1 Migliorare le Unità Formative

Sulla base dei feedback principali sulle Unità Formative, si possono fare alcune raccomandazioni. Alcune di questi si riferiscono al contenuto delle Unità Formative, altre si riferiscono al mondo in cui le Unità Formative sono implementate e un'ulteriore formazione per gli studenti di dottorato è sviluppata.

- ***Valutare la possibilità che alcune Unità Formative durino poco più di 2 ore:*** talvolta c'è la possibilità che le Unità Formative prevedano una discussione tra il tutor e gli studenti. Sarebbe sensato lasciare un po' più di tempo per svolgere le Unità Formative. Se si stabilisce una sessione da 3 ore anziché 2, ci sarà più tempo per la. Sarà comunque possibile terminare la sessione prima del termine stabilito, ma se la discussione fosse accesa, il tutor potrebbe sfruttare il maggiore tempo concesso;
- ***Limitare il numero di dottorandi in ciascun gruppo:*** se un gruppo troppo ristretto non rappresenta un pubblico adatto, se il gruppo diventa troppo numeroso la qualità dell'esperienza formativa ne risente. Si raccomanda, laddove possibile, di limitare il numero

di studenti che seguono le Unità Formative a 25, sebbene un numero di 20 partecipanti sarebbe l'ideale. Questo consentirebbe una maggiore interazione tra tutor e studenti;

- ***Gruppi di studenti con esigenze simili (non necessariamente background simili):*** ci sono delle Unità Formative che si possono impostare con approcci diversi a seconda del tipo di interesse degli studenti. Quando si organizzano le Unità Formative, sarebbe meglio cercare di raggruppare gli studenti con interessi simili, ad es. capire come fare richiesta di brevetto per un prodotto, o come avviare la propria impresa, ecc.;
- ***Prevedere eventuali estensioni delle Unità Formative esistenti:*** è stata chiesta un'ulteriore formazione in molto casi, spesso con un approccio personalizzato. Ciò significa che le Unità Formative, per quanto pensate con le migliori intenzioni, potrebbero non essere sufficienti a preparare i dottorandi a lavorare nel mondo delle imprese. Gli enti che ergano le Unità Formative potrebbero valutare di aggiungere altri tipi di formazione e supporto per quegli studenti che esprimono il desiderio di ricevere una maggiore formazione;
- ***Pubblicare gli appunti delle Unità Formative online:*** è stato chiesto di mettere on line gli appunti delle Unità Formative e possibilmente anche un video della sessione di formazione in modo che gli studenti che per qualche motivo non hanno potuto seguire le Unità Formative possano comunque beneficiare dell'esperienza formativa.

In un certo senso si può dire che il feedback conferma che le Unità Formative erano effettivamente adatte ai bisogni dei dottorandi. Molte delle raccomandazioni espresse, come già sottolineato, vertevano su come migliorare un prodotto già considerato come buono.

6.2 Migliorare il Modello di servizio alla carriera

Si possono estrapolare una serie di raccomandazioni per migliorare il modello di servizio alla carriera dall'attività di valutazione del focus group. Queste raccomandazioni per migliorare il documento sono elencate di seguito:

- ***Sottolineare che l'implementazione non è necessariamente appannaggio di un solo ente:*** un modo per migliorare la comprensione del documento e del tipo di modello proposto è di dichiarare a un certo punto, preferibilmente all'inizio del documento, che il modello proposto non implica necessariamente la creazione di un nuovo ente separato ma che si possono prevedere servizi aggiuntivi all'interno delle strutture esistenti nelle Università o altre strutture considerate idonee. Anche se questo è implicito nel documento, sembra che non sia sufficientemente chiaro per i lettori;
- ***Fornire quanti più esempi pratici possibili:*** una raccomandazione su come rendere il documento più pratico per l'implementazione. Un suggerimento dato consiste nell'inserire riferimenti a qualche iniziativa già esistente che possa essere considerata come un caso di studio. Questi possono essere inseriti nel documento sotto forma di riquadri informativi o in qualsiasi altro formato, ma aiuteranno i lettori a capire meglio l'applicabilità del documento, rendendolo più pratico;
- ***Insistere sulla necessità di stabilire contatti migliori con l'industria:*** c'è stata una forte raccomandazione, non tanto come una lacuna del documento quanto piuttosto uno dei problemi principali esistenti, affinché il documento insistesse maggiormente sul bisogno di stabilire collaborazioni e contatti migliori con l'industria, così da avere una migliore comunicazione e collaborazione tra le due. Alla luce di questa raccomandazione, si può inserire possibilmente all'inizio del documento un riferimento diretto per coloro che valutano l'implementazione del modello di servizio alla carriera di tenere sempre a mente questa esigenza fondamentale di avere contatti stretti con l'industria;
- ***Valutare la possibilità di semplificazione:*** si tratta di una raccomandazione di carattere generale, in quanto il documento potrebbe essere semplificato in modo tale che i lettori non siano sommersi da informazioni e scoraggiati dall'istituire un servizio di consulenza alla carriera per dottori di ricerca. I problemi legati a questa raccomandazione sono che se da

una parte il documento può essere considerato più semplice da seguire e implementare, dall'altra semplificando le informazioni alcuni dati dovranno essere eliminati e questo influirà sulla completezza del documento. Diverse sono le opzioni che si possono considerare: rielaborare il documento in maniera tale da mantenere la stessa quantità di informazioni ma snellendo e semplificando la formulazione delle frasi; oppure valutare la possibilità di sviluppare una guida per l'implementazione pratica come documento a correndo che indichi i punti e le fasi salienti, permettendo comunque a chi desidera ricevere maggiori informazioni di consultare il documento esistente. L'elaborazione di una guida pratica non è un risultato richiesto da questo progetto ma potrebbe essere realizzata in futuro;

- ***Inserire una sezione che analizzi l'aspetto finanziario:*** per quanto non sia possibile stabilire i costi effettivi in quanto il modello è pensato per essere flessibile ed essere applicato in diversi contesti e in paesi di diverse dimensioni, si potrebbero inserire alcune considerazioni finanziarie che si possono ottenere mettendo insieme un business plan per l'implementazione del servizio di consulenza alla carriera.

Gli aspetti del servizio di consulenza alla carriera che possono migliorare il modello sviluppato rispecchiano le osservazioni dei diversi attori principali coinvolti, dai fornitori, ai datori di lavoro, agli utenti finali (dottorandi).

7.0 Conclusioni

Questo documento ha presentato la metodologia e i risultati della valutazione dei due prodotti Docent: le Unità Formative e il Modello di servizio di consulenza alla carriera. Si può concludere con soddisfazione che le Unità Formative sono stata in generale molto ben recepite dai dottorandi. Questo conferma che DOCENT sta effettivamente lavorando per rispondere a esigenze percepite e che il lavoro realizzato nell'ambito del progetto procede nella giusta direzione.

Anche il Modello di servizio di consulenza alla carriera è stato considerato un buon prodotto, sebbene le preoccupazioni principali sembrano riguardare le implicazioni finanziari alla luce dei tagli operati. Ciononostante, il modello è stato considerato valido, e il bisogno di un tale modello aumenterà man mano che crescerà il numero di studenti che proseguono gli studi con un dottorato e i datori di lavoro inizieranno ad apprezzare il valore dei dottori di ricerca nelle loro aziende.

Questa attività, pertanto mostra che - almeno da parte dei principali stakeholder - i prodotti del progetto sono di una certa qualità e rispondono all'esigenza per cui sono stati sviluppati.

Allegati : Strumenti di valutazione adottati

Questionario Post-formazione (Partecipanti)

Sezione A: Dati del partecipante

1. Sesso Maschio ☐ Femmina ☐
2. Fascia d'età
 20-24 ☐ 25-29 ☐ 30-34 ☐ >35 ☐
3. Qual è l'ambito di ricerca del Suo dottorato?

4. Sta svolgendo il dottorato full-time ☐ part-time ☐
5. A che punto è con gli studi?
 Inizio ☐ metà ☐ fine ☐
6. Quali sono i suoi progetti per il futuro lavoro?
☐ Sono già assunto nel mondo delle imprese
☐ Sono già assunto nel mondo accademico
☐ Voglio trovare lavoro nell'industria
☐ Voglio trovare lavoro nel mondo accademico

Sezione B: Informazioni sull'Unità Formativa seguita

7. Selezionare l'Unità Formativa a cui ha partecipato:

Competenze per la gestione della carriera e occupabilità		Sensibilità commerciale		Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza	
Riconoscere e promuovere le proprie competenze		Leadership		Project management	

Il budget in breve		Creatività		Gestione della proprietà intellettuale	
Come si scrive un business plan		Imprenditorialità			

8. Perché era interessato a seguire questa Unità Formativa? (si possono scegliere più risposte)

- ☐ per il mio sviluppo personale
- ☐ per il mio sviluppo professionale
- ☐ mi può aiutare a trovare un lavoro (migliore)
- ☐ potrei imparare cose che mi aiuterebbero nella mia carriera
- ☐ mi piace imparare cose nuove e diverse
- ☐ mi serviranno queste competenze per lavorare nell'industria

Altro _____

Sezione C: Feedback sulla sessione:

9. Si prega di valutare i seguenti aspetti da 1 a 5 (1 – peggiore/più basso 5- migliore/più alto)

a.	Argomento affrontato nella sessione	1	2	3	4	5
b.	Appunti distribuiti durante la sessione	1	2	3	4	5
c.	Presentazione del tutor	1	2	3	4	5
d.	Pertinenza dell'argomento per le prospettive di carriera	1	2	3	4	5
e.	Metodo di erogazione della sessione	1	2	3	4	5
f.	Ritiene che sarà utile per trovare un lavoro?	1	2	3	4	5
g.	Ritiene che sarà utile per la sua carriera?	1	2	3	4	5

10. Ritiene che la sessione fosse:

- ☐ Troppo breve
- ☐ Troppo lunga
- ☐ Della giusta lunghezza

11. Ritieni che tale sessione sia necessaria per la preparazione al lavoro dei dottorandi?

- ☐ No ☐ Poco ☐ Sì ☐ Assolutamente

12. Come valuterrebbe la qualità globale della sessione?

- ☐ Per niente ☐ Poco ☐ Abbastanza ☐ Molto ☐ Moltissimo

13. In che misura la sessione ha risposto alle sue aspettative?

- ☐ Per niente ☐ Poco ☐ Abbastanza ☐ Molto ☐ Moltissimo

14. Consiglierebbe questa sessione ad altri dottorandi?

- ☐ Per niente ☐ Poco ☐ Abbastanza ☐ Molto ☐ Moltissimo

15. Si prega di usare le righe qui sotto per scrivere eventuali raccomandazioni sulle Unità Formative

Questionario post-formazione (Tutor)

Sezione A: Dati del partecipante

1. Sesso Maschio ☐ Femmina ☐

2. Selezionare l'Unità Formativa erogata:

Competenze per la gestione della carriera e occupabilità		Sensibilità commerciale		Comunicare la scienza in una società basata sulla conoscenza	
Riconoscere e promuovere le proprie competenze		Leadership		Project management	
Il budget in breve		Creatività		Gestione della proprietà intellettuale	
Come si scrive un business plan		Imprenditorialità			

3. Si prega di valutare i seguenti aspetti dei materiali formativi da 1 a 5 (1 – peggiore/più basso 5- migliore/più alto)

a.	Completezza dei contenuti di background	1	2	3	4	5
b.	Appunti preparati per gli studenti durante la sessione	1	2	3	4	5
c.	Pertinenza dell'argomento per i dottorandi	1	2	3	4	5
d.	Pertinenza del materiale in vista del lavoro nell'industria	1	2	3	4	5
e.	Slide preparate per la sessione	1	2	3	4	5
f.	Accoglienza degli studenti alla sessione	1	2	3	4	5
g.	Livello di impegno degli studenti nelle sessioni	1	2	3	4	5

4. Ritiene che la sessione sia stata:

- ☐ troppo corta
☐ troppo lunga
☐ della giusta lunghezza

5. Ritiene che una tale sessione sia necessaria per la preparazione al lavoro dei dottorandi?

- ☐ No ☐ Poco ☐ Sì ☐ Assolutamente

6. Quanto valuta l'andamento generale della sessione?

- ☐ Per niente ☐ Poco ☐ Abbastanza ☐ Molto ☐ Moltissimo

7. In che misura ritiene che la sessione svolta abbia risposto alle aspettative degli studenti?

- ☐ Per niente ☐ Poco ☐ Abbastanza ☐ Molto ☐ Moltissimo

8. In che misura consiglierebbe tale sessione ad altri dottorandi?

- ☐ Per niente ☐ Poco ☐ Abbastanza ☐ Molto ☐ Moltissimo

9. Si prega di usare le righe qui sotto per scrivere eventuali raccomandazioni su come migliorare le Unità Formative

10. Ha qualche suggerimento su come usare/sfruttare meglio le Unità Formative a vantaggio dei dottorandi?

Linee guida e domande per i Focus Group

Linee guida

Quando si organizza un focus group, sarebbe utile fornire preventivamente ai partecipanti il Modello di servizio di consulenza alla carriera in modo da dare loro il tempo di leggerlo e farsi un'idea delle sue implicazioni. Questo diminuirà il tempo necessario per illustrare il Modello di servizio di consulenza alla carriera durante l'intervista del focus group.

Non dimenticate di raccogliere le firme dei presenti usando il modulo alla fine di questo documento. Distribuite anche il modulo del consenso per poter riportare i nomi dei partecipanti nella relazione delle interviste dei focus group.

La prima parte dell'intervista del focus group deve contenere una breve descrizione del progetto Docent e degli obiettivi che puntano a elaborare modalità e metodi, nonché eventi formativi, per aiutare i dottorandi a prepararsi meglio per una carriera nel mondo industriale (piuttosto che in quello accademico come avviene tradizionalmente). Si può distribuire il dépliant del progetto per agevolare la comprensione degli scopi dello stesso.

Prima parte dell'intervista: Bisogno di un modello di servizio alla carriera per dottorandi:

Questa parte della discussione verterà su quanto i partecipanti ritengono necessaria l'erogazione di servizi alla carriera rivolti ai dottorandi da parte degli istituti.

1. Ritene necessario fornire ai dottorandi una qualche forma di servizio di supporto per il loro impiego/sviluppo professionale al di là degli studi?
2. I dottorandi sono più interessati a considerare le opportunità di carriera al di fuori del mondo accademico?
3. É necessario sviluppare un quadro di riferimento per servizi legati alla carriera specifici per dottorandi nel suo istituto/nella sua Università?
4. Ha mai discusso nel suo dell'erogazione di un servizio alla carriera per dottorandi e dottori di ricerca?

2ª Parte dell'intervista del Focus Group – Pertinenza del modello

Il ricercatore illustrerà una lista di potenziali usi del modello e chiederà al gruppo di esprimersi sul tipo di applicazione illustrata, in particolare se era considerata esaustiva, pratica e pertinente;

5. Ritieni che gli obiettivi dei due aspetti del Modello di servizio di consulenza alla carriera siano in linea con le esigenze dei dottorandi?
6. Ci sono aspetti dell'erogazione del servizio che sono stati trascurati/ignorati?
7. Ci sono altri obiettivi/aspetti che aggiungerebbe?
8. Ritieni che le attività e i prodotti siano utili a chi fornisce servizi alla carriera?
9. Ritieni utile l'aggiunta di risorse? Sono sufficienti o vorrebbe che ce ne fossero di più?

3ª Parte dell'intervista del Focus Group – Praticabilità dell'implementazione

Ora potete spostare la discussione sulla sezione relativa all'implementazione del Modello di servizio di consulenza alla carriera.

10. Osservi la terza parte del modello che contiene domande e azioni da intraprendere qualora un istituto volesse implementare il Modello di servizio di consulenza alla carriera. Quanto ritieni che sia chiara e pratica questa sezione?
11. Ritieni che i consigli dati siano applicabili in un'ampia gamma di istituzioni diverse tra loro?
12. C'è qualche aspetto particolare che è stato ignorato o che deve essere inserito?
13. Quanto ritieni che questa sezione possa essere utile agli istituti che desiderano implementare il Modello di servizio di consulenza alla carriera?

Commenti generali

14. C'è qualcos'altro relativamente al Modello di servizio di consulenza alla carriera che andrebbe considerato?
15. C'è qualcos'altro che dovrebbe essere inserito nel documento?
16. Quanto ritiene che il documento sia utile e utilizzabile dalle Università e istituti di ricerca che desiderano fornire servizi di consulenza alla carriera per dottorandi e dottori di ricerca?
17. Ha qualche consiglio su come diffondere al meglio questo documento tra le Università e gli istituti di ricerca?

Fine dell'intervista del focus group

Alla fine del questionario del focus group si ringraziano i partecipanti per il loro contributo e per gli spunti utili per il progetto.