



TWG	Data	Obiettivo dell'incontro	Decisioni
Gruppo di lavoro su progresso della carriera e formazione	21/06/2022 16.00-17.45	Organizzazione dei lavori per la stesura della Gap Analysis	1) Organizzazione del lavoro su file condivisi in modalità offline 2) Discussione sui contenuti da inserire sulla Gap Analysis

Gruppo di lavoro su progresso della carriera e formazione

Posizione	Nome	Presenza
Responsabile tecnico amministrativo dei programmi di formazione del personale della Direzione Personale, Organizzazione, Performance	Teresa Pilichi	<input type="checkbox"/>
Dirigente o delegato della Direzione ricerca e territorio	Gaetano Melis	<input type="checkbox"/>
Coordinatore della Consulta dei Coordinatori di dottorato	Giuseppe Sergioli	<input checked="" type="checkbox"/>
Prorettrice delegata per l'Orientamento e Alumni	Valentina Onnis	<input checked="" type="checkbox"/>
Delegato del Rettore per la qualità dei processi e dei servizi	Elio Usai	<input checked="" type="checkbox"/>
Docente esperta di organizzazione aziendale	Michela Loi	<input type="checkbox"/>
Componente Amministrativo responsabile delle scuole di specializzazione	Giuseppe Manca	<input type="checkbox"/>
Rappresentante Focus Group dei Ricercatori R1	Lucia Pintor	<input checked="" type="checkbox"/>
Rappresentante Focus Group dei Ricercatori R2	Marcello Serra	<input checked="" type="checkbox"/>
Rappresentante Focus Group dei Ricercatori R3	Federica Caboni	<input checked="" type="checkbox"/>
Rappresentante Focus Group dei Ricercatori R4	Giuliana Mandich	<input checked="" type="checkbox"/>
	Elisabetta Cagetti	<input checked="" type="checkbox"/>

Legenda tabella: Presente; Assente

Il 21 giugno 2022 alle ore 16:00 i membri del TWG "Progresso della carriera e formazione" si sono incontrati online sul canale dedicato su Microsoft Teams, alla presenza della Responsabile della gestione della procedura HRS4R in UniCA HRS4R, la dott.ssa Elisabetta Cagetti.

Il dott. Marcello Serra partecipa alla riunione in qualità di nuovo rappresentante eletto per il FG dei Ricercatori R2 in data 7 giugno 2022.

1) Predisposizione generale del documento

In seguito a un breve riepilogo degli obiettivi della riunione, la prof.ssa Mandich informa il gruppo di aver raccolto assieme alla dott.ssa Loi alcuni riferimenti normativi nazionali e di ateneo riguardanti i principi 36 e 37. Il prof. Usai ha invece predisposto un documento analogo per gli altri principi legati al TWG "Progresso della carriera e formazione".

La dott.ssa Cagetti illustra brevemente la struttura generale della Gap Analysis presentata da altri atenei, in cui sono presenti cenni alla normativa nazionale, poi seguiti da riferimenti più dettagliati sul regolamento interno di ateneo. La dott.ssa sottolinea l'importanza della visibilità e accessibilità di tutti i documenti citati. Un altro suggerimento è quello di inserire una breve descrizione dei regolamenti italiani nel caso in cui non sia presente una traduzione in inglese, perché non tutti i membri della commissione esaminatrice saranno in grado di capire i documenti in italiano.



La dott.ssa Cagetti consiglia infine di fare attenzione a “non uscire fuori tema”, in quanto il modulo di candidatura prevede un numero di caratteri limitato. Inoltre, descrivere situazioni non coerenti con il principio di riferimento può portare a penalizzazioni.

2) Consultazioni dei Focus Group dei ricercatori

Si discute brevemente riguardo la consultazione dei FG:

- Il gruppo R3 è stato consultato dalla dott.ssa Caboni tramite un questionario online, da cui è emersa la grande eterogeneità del gruppo.
- Il gruppo R1 è stato consultato dalla dott.ssa Pintor tramite l'organizzazione di una riunione del FG, da cui sono emerse le criticità legate alla disuniformità dei siti dei corsi di dottorato e di specializzazione e alla difficoltà di lavorare su tematiche interdisciplinari.
- I rappresentanti del gruppo R2 sono stati contattati individualmente dal dott. Serra e le loro considerazioni si sono concentrate sui principi 38 e 39 (sviluppo professionale e di carriera).

Successivamente la prof.ssa Mandich ha posto la domanda su come inserire i dati delle consultazioni nella Gap Analysis. La dott.ssa Cagetti risponde che negli altri atenei la Gap Analysis è stata fatta sulla base di un sondaggio fatto a livello di ateneo (coinvolgendo tutti) per aver un riscontro sulle esperienze personali dei ricercatori rispetto ai principi C&C.

Il prof. Sergioli propone di iniziare con l'individuazione dei gap, poi immaginare una serie di azioni che successivamente verranno descritte formalmente in un verbale approvato dalla consulta dei coordinatori di dottorato. Un verbale con questi contenuti si potrebbe allegare alla proposta per rafforzarla.

3) Principio 36: Relazione con i supervisori

In seguito alla lettura del principio numero 36, si discute del regolamento dei dottorati dell'Università di Cagliari approvato a marzo 2022. In tale documento infatti sono presenti varie indicazioni attinenti al principio 36, tra cui il processo con cui avviene la nomina formale di un supervisore. La dott.ssa Cagetti individua però una forte criticità nel fatto che diverse decisioni sono poi delegate ai singoli corsi di dottorato, provocando una grande variabilità, ad esempio, nelle modalità di reclutamento. Il prof. Sergioli conferma la variabilità, aggiungendo che in alcuni casi è necessaria, ma concorda nel fatto che bisogna trovare un equilibrio tra libertà dei singoli corsi e uniformità.

Successivamente il prof. Sergioli riassume alcune delle novità del nuovo regolamento di dottorato, tra cui:

- L'obbligo di avere almeno due supervisori per ciascuno studente, che migliorerà la qualità dei percorsi di studio.
- Un monitoraggio più attento delle attività svolte formalizzato a livello di regolamento.
- Lavoro intrapreso con il PQA.

Nel nuovo regolamento non è previsto un calendario degli appuntamenti periodici, tuttavia, visto il rapporto molto stretto che solitamente si instaura tra studente e supervisore, potrebbe essere preferibile pensare ad un verbale da redigere a fine anno per colmare questo gap rispetto alla C&C. A tale riguardo la prof.ssa Mandich legge un estratto della Gap Analysis di un'altra università in cui la relazione tra supervisore e ricercatore Early Stage (R1 e R2) inizialmente spontanea e non strutturata, è stata poi formalizzata con l'introduzione del Personal Career Development Plan.

La dott.ssa Cagetti propone di visionare i documenti pubblici (accessibili anche a futuri candidati), in italiano e in inglese, in cui si tratta l'argomento del legame tra dottorando e supervisore, per verificare se effettivamente sono sufficienti per rendere attrattivi i corsi di studio. La prof.ssa Mandich sottolinea il fatto che nei regolamenti sono riportati principalmente i doveri e pochi diritti. Inoltre, alcuni regolamenti sono di difficile lettura e approfondiscono casi eccezionali di difficile comprensione per un dottorando. Il prof. Usai segnala a riguardo che per quanto riguarda i dottorandi c'è anche un problema di sensibilizzazione alla lettura del regolamento. Il



prof. Sergioli aggiunge che la lettura del regolamento fa anche parte del percorso formativo dei dottorandi perché li preparerà per il proseguo della sua carriera accademica.

Il prof. Usai evidenzia la carenza di una formazione su diritti e doveri per il personale in ingresso in ateneo (R1, R2, R3). Questa lacuna può essere colmata abbastanza rapidamente. In particolare, per quanto riguarda i dottorandi si può preparare un'informativa che rimandi al regolamento (purtroppo al momento solo in italiano). La mancanza di traduzioni in inglese del regolamento è un altro importante gap da colmare.

4) Principio 37: Supervision and managerial duties

La prof.ssa Mandich introduce il principio 37 dicendo che leggendo solo il regolamento dei dottorati, attualmente il focus è sulle competenze e non sulle responsabilità dei supervisori. Inoltre, non sono presenti regolamenti per la supervisione di assegnisti e Ricercatori a Tempo Determinato. I ricercatori R2 e R3 (parzialmente) necessitano comunque di un supervisore (es. responsabile del progetto di ricerca), che si prenda la responsabilità di aiutarli nella crescita professionale. Queste responsabilità da parte del supervisore, tuttavia, non sono mai formalizzate.

Un'altra criticità individuata dalla prof.ssa Mandich è la difficoltà di identificare le figure di riferimento, specialmente per quanto riguarda la parte del gruppo R3 che è ancora nella fase iniziale della propria carriera. Dal questionario somministrato dalla dott.ssa Caboni al Focus Group dei ricercatori R3 è emersa una grande varietà di figure (RTDA, RTDB e ricercatori a tempo indeterminato di vecchi ordinamenti). Per questo motivo cui la dott.ssa Loi suggerì in una precedente riunione di considerare l'abilitazione come criterio che ci permette di valutare l'indipendenza.

Il prof. Usai cita il progetto Discentia dedicato alla formazione dei docenti, che non è ancora attuato completamente.

5) Principi 38 & 39: Continuing Professional Development & Access to research training and continuous development

Il prof. Sergioli espone le principali criticità dei corsi di dottorato:

- La difformità dei siti internet dei singoli corsi.
- La difformità per quanto riguarda le pratiche amministrative informatizzate (che verrà tuttavia colmata a breve utilizzando il sistema PICA).
- La mancanza di un'offerta formativa strutturata e stabile negli anni.

L'offerta formativa caratterizza il dottorato e la sua assenza costituisce un grande limite. Il prof. Sergioli, in qualità di membro della consulta, informa il gruppo di una proposta di realizzare un paniere di corsi parzialmente multidisciplinari (es. un corso sul Quantum Machine Learning). Inoltre, l'ateneo si è impegnato a erogare tre corsi universalmente multidisciplinari (già inseriti nell'offerta formativa del 38esimo ciclo di dottorato) riguardo le tematiche di Gender Equality, Progettazione Europea e Proprietà Intellettuale. Questi ultimi tre corsi sono in attesa di approvazione da parte del MUR. Un'altra novità introdotta recentemente è l'evento "Dottorato di ricerca: quale futuro oltre l'accademia".

La dott.ssa Cagetti suggerisce di inserire nella sezione dedicata a questi principi anche dei cenni ai corsi di progettazione europea erogati in collaborazione con Sardegna Ricerche per tutti i ricercatori e professori dell'ateneo.

6) Principio 40: Supervision

Il prof. Sergioli propone di inserire nella Gap Analysis una descrizione del supporto amministrativo fornito dall'ufficio Dottorati e Master e propone inoltre di parlare della procedura di assegnazione di un supervisore anche presso la sede partner in caso di co-tutela del dottorato.



Il prof. Usai afferma che questo principio è il meno implementato perché la formazione dei supervisor è del tutto assente nei regolamenti di ateneo.

7) Conclusione e organizzazione dei lavori

Al termine della riunione la prof.ssa Mandich propone di aggiungere dei commenti ai file di lavoro condivisi per poter finalizzare la Gap Analysis. Se necessario verranno organizzate riunioni in piccoli sotto-gruppi.

A tale riguardo, il prof. Usai suggerisce di separare le proposte dai documenti ufficiali già formalizzati. Tutto il gruppo di lavoro concorda su questa opinione.

Il prof. Sergioli propone l'inserimento formale nel TWG della dott.ssa Leu o di un'altra persona che lavora nell'ufficio Dottorati e Master. La dott.ssa Cagetti conferma che l'inserimento della dott.ssa Leu è già previsto.

Il prof. Usai aggiorna il gruppo sull'approvazione del nuovo piano strategico, che avverrà entro la fine di giugno.

L'incontro si conclude alle ore 17.30.



Group	Date	Purpose of meeting	Decisions
TWG on Training and Career Development	21/06/2022 16.00-17.45	Organisation of work for the drafting of the Gap Analysis	1) Organisation of work on shared files in offline mode 2) Discussion on content to be included on Gap Analysis

Position	Name	Attendees
Administrative Staff for Training Programmes	Teresa Pilichi	<input type="checkbox"/>
Head of Research and Territory Division	Gaetano Melis	<input type="checkbox"/>
Coordinator of the Doctoral Advisory Council	Giuseppe Sergioli	<input checked="" type="checkbox"/>
Vice-Rector for Orientation and Alumni	Valentina Onnis	<input checked="" type="checkbox"/>
Rector's Delegate for Quality of procedures and services	Elio Usai	<input checked="" type="checkbox"/>
Expert of Company Organizations	Michela Loi	<input type="checkbox"/>
Administrative Staff Responsible of Specialization Schools	Giuseppe Manca	<input type="checkbox"/>
Researchers' representative R1	Lucia Pintor	<input checked="" type="checkbox"/>
Researchers' representative R2	Fabio Fanari	<input checked="" type="checkbox"/>
Researchers' representative R3	Federica Caboni	<input checked="" type="checkbox"/>
Researchers' representative R4	Giuliana Mandich	<input checked="" type="checkbox"/>
	Elisabetta Cagetti	<input checked="" type="checkbox"/>

Table Legend Present; Absent

On 21st June 2022 at 16:00, the members of the TWG "Training and Career Development" met online on the dedicated channel on Microsoft Teams, in the presence of the HRS4R Admin at UniCa Dr Elisabetta Cagetti.

Dr. Marcello Serra attended the meeting as the newly elected representative for the FG of R2 Researchers on 7th June 2022.

1) How to structure the document

After a brief summary of the objectives of the meeting, Prof Mandich informed the group that she and Dr. Michela Loi had collected a number of national and university regulatory references for principles 36 and 37. Prof Usai, on the other hand, had prepared a similar document for the other Principles related to the TWG "Training and Career Development".

Dr. Cagetti briefly illustrated the general structure of the gap analysis presented by other universities, where there are references to national legislation, followed by more detailed references to the university's internal regulations. She stressed the importance of visibility and accessibility of all the documents mentioned. Another suggestion was to include a short description of the Italian regulations in case there is no English translation, as not all assessors will be able to understand the documents in Italian.

Finally, Dr Cagetti advises to be careful not to "go off topic", as the application form has a limited number of characters. Furthermore, describing situations that are not in line with the reference principle can lead to penalties.

2) Researchers' Focus Group Consultations

There is a brief discussion about consulting FGs:



- The R3 group was consulted by Dr. Caboni through an online questionnaire, which revealed the great heterogeneity of the group.
- The R1 group was consulted by Dr Pintor through a meeting. The critical issues that emerged were the inconsistency of doctoral and postgraduate course websites and the difficulty of working on interdisciplinary topics.
- The representatives of the R2 group were contacted individually by Dr Serra. Their reflections focused on principles 38 and 39 (professional and career development).

Prof. Mandich then asked how the consultation data would be included in the gap analysis. Dr Cagetti replied that in the other universities, the gap analysis was done on the basis of a university-wide survey (involving everyone) to get feedback on researchers' personal experiences with the C&C principles.

Prof. Sergioli proposes to start by identifying the gaps and then imagine a series of actions that will later be formally described in a report approved by the PhD Coordinators Board. To strengthen the proposal, a minute with this content could be attached.

3) Principle 36: Relation with supervisors

After the reading of principle number 36, the doctoral regulation of the University of Cagliari, approved in March 2022, is discussed. This document does indeed contain several references to Principle 36, including the procedure for the formal appointment of a supervisor. However, Dr Cagetti's main criticism is that several decisions are then delegated to the individual doctoral programmes, which leads to great variability, for example in recruitment methods. Prof. Sergioli confirms the variability, adding that in some cases it is necessary, but agrees that a balance has to be found between the freedom of individual courses and uniformity.

Prof. Sergioli then summarises some of the innovations of the new doctoral regulation, including

- The requirement to have at least two supervisors for each student, which will improve the quality of the programs.
- Closer monitoring of the activities carried out, formalized at the regulation level.
- Work with the PQA.

There is no provision in the new regulation for a calendar of regular meetings, but given the very close relationship that is usually established between student and supervisor, it may be preferable to think of an end-of-year report to bridge this gap with the C&C.

In this context, Prof. Mandich reads an extract from the gap analysis of another university where the relationship between supervisor and early-stage researcher (R1 and R2), initially spontaneous and unstructured, was later formalized with the introduction of the Personal Career Development Plan.

Dr Cagetti suggested that the public documents (also accessible to prospective candidates) in Italian and English dealing with the relationship between doctoral students and supervisors should be examined to see whether they are really sufficient to make the courses attractive.

Prof. Mandich emphasized that the regulations contain mainly duties and few rights. In addition, some of the regulations are difficult to read and deal with exceptional cases that are difficult for a doctoral student to understand.

In this context, Prof. Usai points out that there is also a problem of raising awareness of reading the regulations among doctoral students. Prof. Sergioli adds that reading the regulations is also part of the training of doctoral students, as it prepares them for the continuation of their academic career.

Prof. Usai points out the lack of training on rights and responsibilities for incoming staff (R1, R2, R3). In particular, as far as Ph.D. students are concerned, a leaflet referring to the regulations can be prepared (unfortunately only in Italian at the moment). The lack of English translations of the Regulation is another important gap to be filled.



4) Principle 37: Supervision and managerial duties

Prof. Mandich introduced Principle 37 with the observation that, on the basis of a reading of the regulations for doctoral students only, the focus is currently on the competencies and not on the responsibilities of supervisors. In addition, there are no regulations for the supervision of post-doctoral fellows and temporary researchers.

R2 and R3 researchers (partially) still need a supervisor (e.g. research project manager) who takes responsibility for helping them in their professional development. However, these supervisor responsibilities are never formalised.

Another critical issue identified by Prof Mandich is the difficulty in identifying reference points, particularly for the part of the R3 group that is still in the early stages of their careers.

Dr Caboni's questionnaire to the focus group of R3 researchers revealed a wide variety of figures (RTDAs, RTDBs and permanent researchers of old orders). For this reason, Dr. Loi suggested at a previous meeting that we consider habilitation as a criterion for assessing independence.

Prof Usai mentions the Discentia project for teacher training, which is not yet fully implemented.

5) Principles 38 and 39: Continuing Professional Development & Access to research training and continuous development

Prof. Sergioli outlines the main critical points of doctoral programs:

- The lack of uniformity of the websites of the different courses.
- Disparities in terms of computerized administrative files (although this will soon be remedied by using PICA).
- The lack of a structured and stable offer of training courses over the years.

Prof Sergioli, as a member of the Advisory Board, informs the group of a proposal to create a basket of partly multidisciplinary courses (e.g. a course on Quantum Machine Learning).

Prof. Sergioli, as a member of the PhD Coordinators Board, informed the group of a proposal to implement partially multidisciplinary courses (e.g. a course on Quantum Machine Learning).

In addition, the University is committed to offering three universal multidisciplinary courses (already included in the curriculum of the 38th doctoral cycle) on gender equality, European project management and intellectual property. The last three courses are awaiting approval by the MUR. Another recent innovation is the "PhD: what future beyond the academy" event.

Dr Cagetti suggests that the section on these principles should also include a mention of the European Project Management courses offered in collaboration with Sardegna Ricerche to all researchers and professors at the University.

6) Principle 40: Supervision

Prof. Sergioli proposes to include in the gap analysis a description of the administrative support provided by the Doctoral and Master's Office and also to discuss the procedure for assigning a supervisor at the partner site in the case of co-tutelle.

According to Prof. Usai, this principle is the least implemented. This is because the training of supervisors is completely absent from the university regulations.

7) Conclusion and organization of work

At the end of the meeting, Prof Mandich suggested that comments be added to the shared work files to complete the gap analysis. Meetings in small sub-groups will be organised if necessary.



In this respect, Prof. Usai proposed to separate the proposals from the already formalized official documents. The whole Working Group agreed with this opinion.

Prof Sergioli proposed to formally include Dr Leu or another person working in the Doctorate and Master's Office in the TWG. Dr Cagetti confirms that the inclusion of Dr Leu is already planned.

Prof Usai informed the group about the approval of the new strategic plan, which will take place by the end of June.

The meeting ended at 17.30.