



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI

Technical Working Group

“Training and Career Development” 5 principi della C&C

Prof. Elio Usai

Delegato del Rettore per la qualità dei processi e dei servizi

Dip.to di Ingegneria Elettrica ed Elettronica

Ricercatore R4

unica.it



TWG Training and Career Development

Responsabile dei programmi di
formazione del Personale

Prorettore per
l'Orientamento e Alumni

Rappresentante Focus Group dei
Ricercatori R1

Dirigente Direzione ricerca e
territorio

Docente esperto di
organizzazione

Rappresentante Focus Group dei
Ricercatori R2

Coordinatore Consulta dei
Coordinatori di dottorato

Componente
Amministrativo
responsabile delle scuole
di specializzazione

Rappresentante Focus Group dei
Ricercatori R3

Delegato per la qualità dei
processi e dei servizi

Rappresentante Focus Group dei
Ricercatori R4
Prof.ssa Giuliana Mandich
Coordinatrice del TWG



TWG Training and Career Development

Principi attinenti

Relation with supervisors	Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental Representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them. [omissis]
Supervision and managerial duties	Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. [omissis]
Continuing Professional Development	Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. [omissis]
Access to research training and continuous development	Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies. [omissis]
Supervision	Employers and/or funders should ensure that a person (sufficiently expert in supervising) is clearly identified to whom early-stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly. [omissis]



TWG Training and Career Development

Attività individuale e **condivisione in gruppo**

1. Individuazione dei documenti per l'analisi dei vari principi
2. Interpretazione della declinazione dei principi
3. Analisi dello stato attuale per l'individuazione dei "GAP"
4. Discussione per la definizione di proposte di azioni di miglioramento
5. Individuazione di **Punti di forza** e **Criticità**
6. Definizione delle proposte di **Azioni di miglioramento**
7. Discussione ed analisi in seno allo SC



TWG Training and Career Development

Strenght

- MUR and ANVUR provide Universities with guidelines doctoral courses in compliance with ESG 2015.
- UniCA rules are compliant with the MUR guidelines.
- UniCA regulation for R2 researchers associate a supervisor to each project and state periodic reports.
- In 2022 UniCA approved the project Continue DISCENTIA.
- Since 2019, UniCa is partner of the European Universities Alliance EDUC, supporting mobility and multidisciplinary activities.

Weakness

- Need of Guideline for the QA system of the doctoral programs.
- Lack of uniformity in managing PhD courses.
- UniCa needs to formally define the role of supervisors concerning their interaction with the R2 researchers and the process for tracking their achievements.
- Lack of recognition of the role as supervisor for R1 and R2 researchers.
- Lack of publicity of UniCA initiatives for continuous development of researchers' skills.
- Lack of full coordination among the various proposals for the continuous education of the academic personnel.
- Educational and training activities to develop transversal skills are optional.
- The initiatives to create communities of practice involving researchers are not well-defined.



TWG Training and Career Development

Azioni proposte

- Sviluppare di un sistema di qualità condiviso da tutti i corsi di Dottorato per la **valutazione e il monitoraggio dei progressi nella ricerca di Dottorande/i**
- Sviluppare un sistema per **valutare e tener traccia dei progressi nell'attività di ricerca di R2 e R3**
- Integrare i regolamenti per il Dottorato, per gli assegni e borse con un articolo che dettagli i **doveri dei supervisori e co-supervisori** (quali: favorire l'inserimento nelle attività di ricerca del Dipartimento, monitorare l'attività di ricerca e supportare lo sviluppo di competenze)
- Promuovere attività di **formazione e sviluppo di competenze manageriali per le/i Docenti che ricoprono cariche apicali** quali: Direttore di Dipartimento, Presidente di Facoltà, Coordinatore di Cds etc.
- Organizzare seminari e workshop a livello di dipartimento e di Consulta dei Coordinatori del Dottorato per ricercatrici/ricercatori, in particolare di livello R1, per lo **sviluppo di competenze multidisciplinari, interdisciplinari, transdisciplinari**
- Predisporre una pagina web del portale UniCA che racchiuda tutte le informazioni relative **all'offerta di corsi per lo sviluppo di competenze trasversali** come pure **opportunità di training** nell'ambito della ricerca UE, possibilità di **corsi in e-learning**



OTM-R checklist

Open, Transparent and Merit- Based Recruitment

Dirigente Direzione Personale,
organizzazione e performance

Vice Responsabile
Segreteria Dipartimento

Responsabile del
Coordinamento personale
docente e concorsi

Docente esperta di diritto
amministrativo

Project Manager EDUC- SHARE

Componente
Amministrativo Settore
Dottorati di ricerca

Delegato per la qualità dei
processi e dei servizi



OTM-R checklist

- È una **Checklist di autovalutazione** per misurare il livello interno di implementazione di una **policy di Ateneo per il reclutamento** aperta, trasparente, basata sul merito e funzionale a stimolare lo sviluppo di carriera dei/delle ricercatori/trici
- **23 domande** raggruppate in ambiti
 - **OTM-R System** (10 quesiti): per valutare il sistema che sta alla base delle procedure di reclutamento, con un'attenzione all'apertura verso l'esterno
 - **Advertising and application phase** (5 quesiti): per valutare il processo preliminare all'espletamento del reclutamento
 - **Selection and evaluation phase** (4 quesiti): per valutare il processo di valutazione dei candidati
 - **Appointment phase** (3 quesiti): per valutare il processo di informazione dell'esito della selezione verso i/le candidati/e
 - **Overall assessment** (1 quesito): valutazione complessiva dell'OTM-R
- Permette di individuare i punti di forza e di debolezza del processo di reclutamento, evidenziando i GAP rispetto ai principi di OTM-R della Comunità Europea
- Anche **dalla OTM-R checklist emergeranno dei GAP da colmare** attraverso la previsione di azioni da inserire nell'*action plan*



OTM-R checklist

Weaknesses	Strengths
<ul style="list-style-type: none">• Lack of a document explicating the University policy on an OTM-R for researcher at any stage.• Reference to the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for their recruitment (C&C) and to the European Framework for Research Careers are not present in the documents for the researchers' recruitment and selection.• Regulations for R2, R3 and R4 profiles recruitment are available only in Italian.• Not well defined internal policies to attenuate the limitations from the national law affecting the attractiveness of available positions for researchers from abroad, in particular with respect to R3 and R4 positions.• Lack of approved templates for advertising positions.• A quality control system for OTM-R is not in place.	<ul style="list-style-type: none">• Regulations and calls for R1 candidates are in English.• E- tools for recruitment are adopted by UniCa for all researcher profiles.• Non-discrimination and equal treatment principles in the Statute and Code of Ethics and Conduct are exploited.• The process of appointment and composition of selection committees are clear in UniCa regulations.• Implementation of the Gender Equality plan has led to gender balance in all selection committees.• Qualification of the personnel involved in the recruitment procedures.



OTM-R checklist

Azioni di miglioramento proposte

- Redigere un documento che definisca le politiche di OTM-R, incluso il Sistema di AQ, tenendo conto degli strumenti e norme di riferimento nazionali e della Comunità.
- Traduzione in inglese dei bandi per le posizioni di R3 e R4, nonché del Codice etico e di Condotta di UniCA e dei regolamenti per il reclutamento.
- Inserire nello Statuto di UniCa riferimenti al C&C e all'European Framework for Research Career, nonché nei documenti relative al reclutamento dei ricercatori.
- Ulteriori azioni volte a superare le criticità individuate dalla OTM-R checklist sono già incluse nell'Action Plan associato ai Principi



HRS4R e Accreditamento periodico

Requisiti di accreditamento

I REQUISITI DI SEDE

Ambito di Valutazione A – STRATEGIA, PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE

Ambito di Valutazione B - GESTIONE DELLE RISORSE

Ambito di Valutazione C - ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

Ambito di Valutazione D - QUALITÀ DELLA DIDATTICA E DEI SERVIZI AGLI STUDENTI

Ambito di Valutazione E – QUALITÀ DELLA RICERCA E DELLA TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE



HRS4R e Accreditamento periodico

Requisito B.1 Risorse Umane

Punto di Attenzione		Aspetti da considerare		Indicatori (DM 1154/2021)	Altri indicatori
B.1.1	Reclutamento, qualificazione e gestione del personale docente e di ricerca	B.1.1.1	L'Ateneo definisce e attua, in coerenza con la propria pianificazione strategica, una strategia per la gestione del personale docente e di ricerca, analizzandone regolarmente i fabbisogni (sia in termini quantitativi, sia in termini di competenze) per lo sviluppo delle proprie missioni e attività istituzionali e gestionali, tenendo anche in considerazione le relative evoluzioni nel tempo.	<ul style="list-style-type: none"> Percentuale dei Professori di I e II fascia reclutati nel triennio precedente e non precedentemente compresi nei ruoli dell'Ateneo, sul totale dei professori reclutati. Adeguatezza e consistenza dei percorsi di formazione e aggiornamento professionale (numero di ore di formazione per tipologia di attività formativa rapportate ai diversi ruoli) del personale Docente, con particolare riferimento a qualità e innovazione della didattica (es. metodi di insegnamento e di assessment, didattica a distanza). 	Posizionamento dell'Ateneo in termini di politiche di reclutamento dei docenti (Indicatore R2 della VQR).
		B.1.1.2	L'Ateneo si avvale di criteri trasparenti e coerenti con le proprie politiche e strategie per assegnare le risorse di personale docente e di ricerca ai Dipartimenti e definire i principi generali e le politiche per il reclutamento e la progressione delle carriere.		
		B.1.1.3	L'Ateneo persegue l'innalzamento dei livelli di qualificazione scientifica e didattica del proprio personale docente e di ricerca, anche attraverso il reclutamento di docenti e ricercatori di elevato profilo scientifico e didattico provenienti da altre sedi o Paesi e il ricorso a specifici programmi o strumenti nazionali o internazionali.		
		B.1.1.4	L'Ateneo favorisce, con proprie iniziative, la formazione, la crescita e l'aggiornamento scientifico, metodologico e delle competenze didattiche del personale docente e di ricerca e dei tutor a supporto della qualità e dell'innovazione, anche tecnologica, delle attività formative svolte in presenza e a distanza, nel rispetto delle diversità disciplinari e ne valuta l'efficacia.		
		B.1.1.5	L'Ateneo assegna premi e/o incentivi al personale docente e di ricerca sulla base di criteri che riconoscono il merito e il contributo al raggiungimento di risultati positivi per l'Ateneo.		
		B.1.1.6	L'Ateneo promuove e pratica regolarmente forme di ascolto del personale docente e di ricerca, ne diffonde i risultati e li utilizza per la revisione critica del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo e per il miglioramento dei servizi al personale docente e di ricerca.		



GRAZIE PER L' ATTENZIONE

unica.it