

Conoscere il processo di valutazione per costruire una proposta di successo

Ciro Franco

Istituto Nazionale di Oceanografia e Geofisica Sperimentale
Direttore Responsabile
Servizio Promozione e Valorizzazione della Ricerca

HORIZON 2020

**«I programmi Marie S. Curie e il dottorato: un gioco senza
frontiere»**



Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

6 ottobre 2014



Obiettivi

- Analizzare **chiavi vincenti e criticità** nell'europrogettazione
- Evidenziare l'importanza della conoscenza dei meccanismi e dei processi di valutazione, per scrivere una **proposta vincente**
- Illustrare l'esperienza della valutazione, quale occasione di **confronto *interdisciplinare, intersettoriale, internazionale*** e come strumento di crescita professionale, oltre che personale

Il capitale umano al centro degli obiettivi delle Azioni Marie Skłodowska-Curie

- **Aumentare il numero dei ricercatori, attrarli in Europa e trattenerli**
- **Migliorare/diversificare le competenze dei ricercatori**
- **Favorire la dimensione internazionale della formazione**
- **Migliorare i processi di trasferimento della conoscenza**
- **Promuovere lo sviluppo professionale e garantire migliori prospettive di carriera**

**Ottimizzazione e sviluppo del capitale umano
per generare nuova conoscenza e nuove skills**

Focus e key words delle Azioni Marie Skłodowska-Curie

*Marie Skłodowska-Curie
Actions shall provide excellent
and innovative research
training as well as attractive
career and knowledge-
exchange opportunities
through cross-border and
cross-sector mobility of
researchers to best prepare
them to face current and
future societal challenges*

Excellence, Innovative,

Knowledge,

Exchange,

Cross-border,

Cross-sector,

Societal challenges

Training

Skills

Mobility

**Azioni Marie Curie...oltre la ricerca,
progetti per la formazione alla ricerca**

Importanti riferimenti di background

- **Mobilità intersettoriale:**
“Mobility of Researchers between Academia and Industry, 12 Practical Recommendations”
- **Rispetto della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per la loro assunzione: crescente rilevanza ai fini della positiva valutazione delle proposte M. S. Curie**

Human Resources Strategy for Researchers



Riferimenti specifici a «Carta e Codice»

Charter for Researchers

- Recruitment strategy
- **IPR strategy**
- Transparency of Recruitment Process
- **Working conditions**
- Demarcation of Responsibilities
- **Career Development**
- **Dissemination, exploitation of results**
- **Public engagement**
- ...

Code for Recruitment

- **Recognition of Mobility Experience**
- Recognition of Qualifications
- Judging Merit

HUMAN RESOURCES STRATEGY

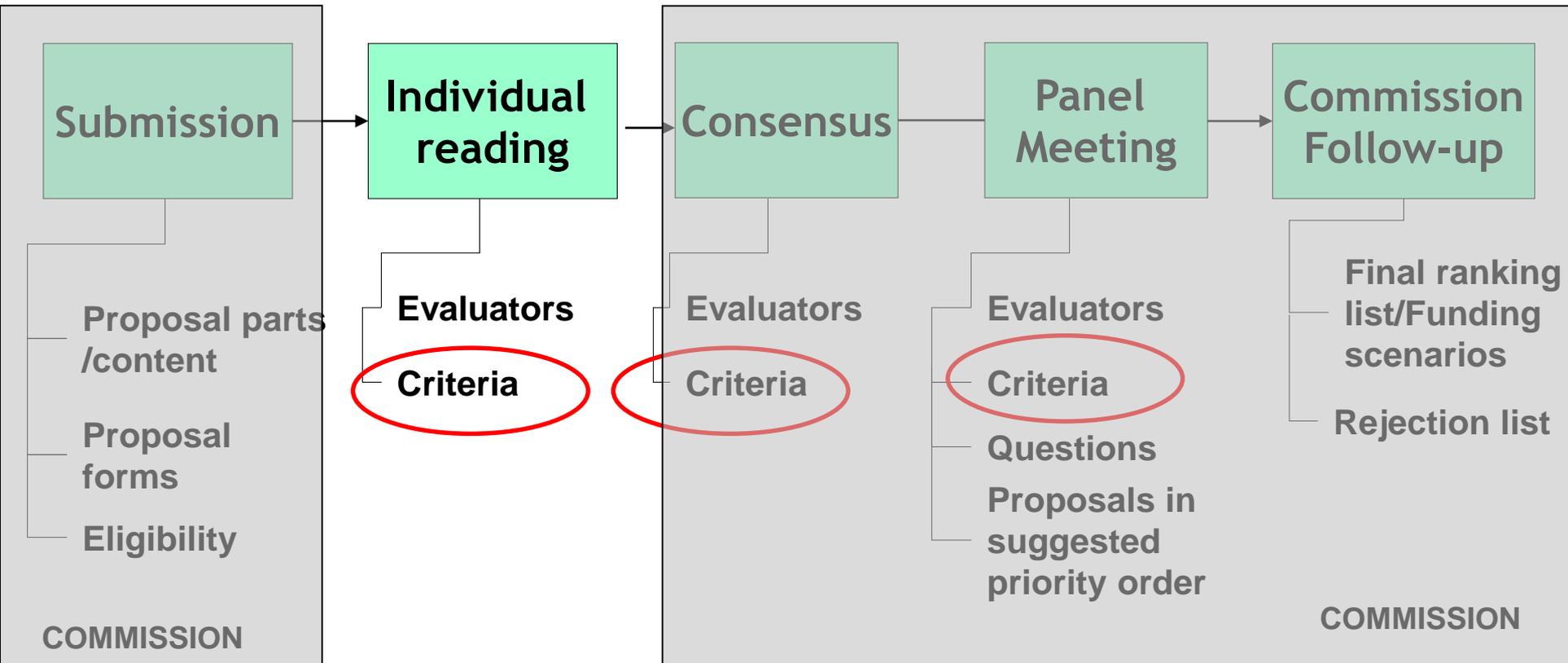


I Panel di valutazione ed il ruolo dei valutatori (“independent experts”)

- Fondamentale la scelta del **Panel** in cui si desidera venga valutata la propria proposta: CHE, SOC, ECO, ENG, ENV, LIF, MAT, PHY + CAR e Reintegration
- I valutatori esperti sono selezionati dal database accessibile dal nuovo **Participant Portal**, utilizzando vari livelli di **descrittori**, al fine di ottenere la necessaria **expertise**, i settori economici, l'**esperienza** in *peer review*, una vasta **rappresentatività geografica** e l'**equilibrio di genere** tra i valutatori stessi
(<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/experts/index.html>)
- Ciascuna proposta viene valutata da almeno 3 **valutatori**, fino ad un massimo di 5
- Il valutatore è tenuto a fornire un parere indipendente, imparziale ed obiettivo, **attenendosi solo a quanto scritto nella proposta!**
- Il valutatore non rappresenta nè l'istituzione nè il Paese di provenienza
- Grande responsabilità: attraverso i propri commenti e suggerimenti, i valutatori possono **mettere in risalto il valore di un progetto**

La valutazione individuale

...la fase "scientifica" della valutazione



Attenzione al numero massimo di pagine...esempio IF

TABLE OF CONTENTS

In drafting PART B of the proposal, applicants **must follow** the structure outlined below.

LIST OF PARTICIPANTS

START PAGE COUNT

1. SUMMARY
2. EXCELLENCE
3. IMPACT
4. IMPLEMENTATION

STOP PAGE COUNT

5. CV OF THE EXPERIENCED RESEARCHER
6. CAPACITIES OF THE PARTICIPATING ORGANISATIONS
7. ETHICAL ASPECTS
8. LETTERS OF COMMITMENT OF PARTNER ORGANISATIONS

NB:

- Applicants must ensure that sections 1 - 4 do not exceed the limit of 10 pages.
- No reference to the outcome of previous evaluations of this or any similar proposal should be included in the text. Experts will be strictly instructed to disregard any such references.

Award criteria: IF



European
Commission

Excellence	Impact	Implementation
Quality, innovative aspects and credibility of the research (including inter/multidisciplinary aspects)	Enhancing research- and innovation-related human resources, skills and working conditions to realise the potential of individuals and to provide new career perspectives	Overall coherence and effectiveness of the work plan, including appropriateness of the allocation of tasks and resources
Clarity and quality of transfer of knowledge/training for the development of researcher in light of the research objectives	Effectiveness of the proposed measures for communication and results dissemination	Appropriateness of the management structures and procedures, including quality management and risk management
Quality of the supervision and the hosting arrangements		Appropriateness of the institutional environment (infrastructure)
Capacity of the researcher to reach or reinforce a position of professional maturity in research		Competences, experience and complementarity of the participating organisations and institutional commitment

1°

Peso:
50%

2°

Peso:
30%

3°

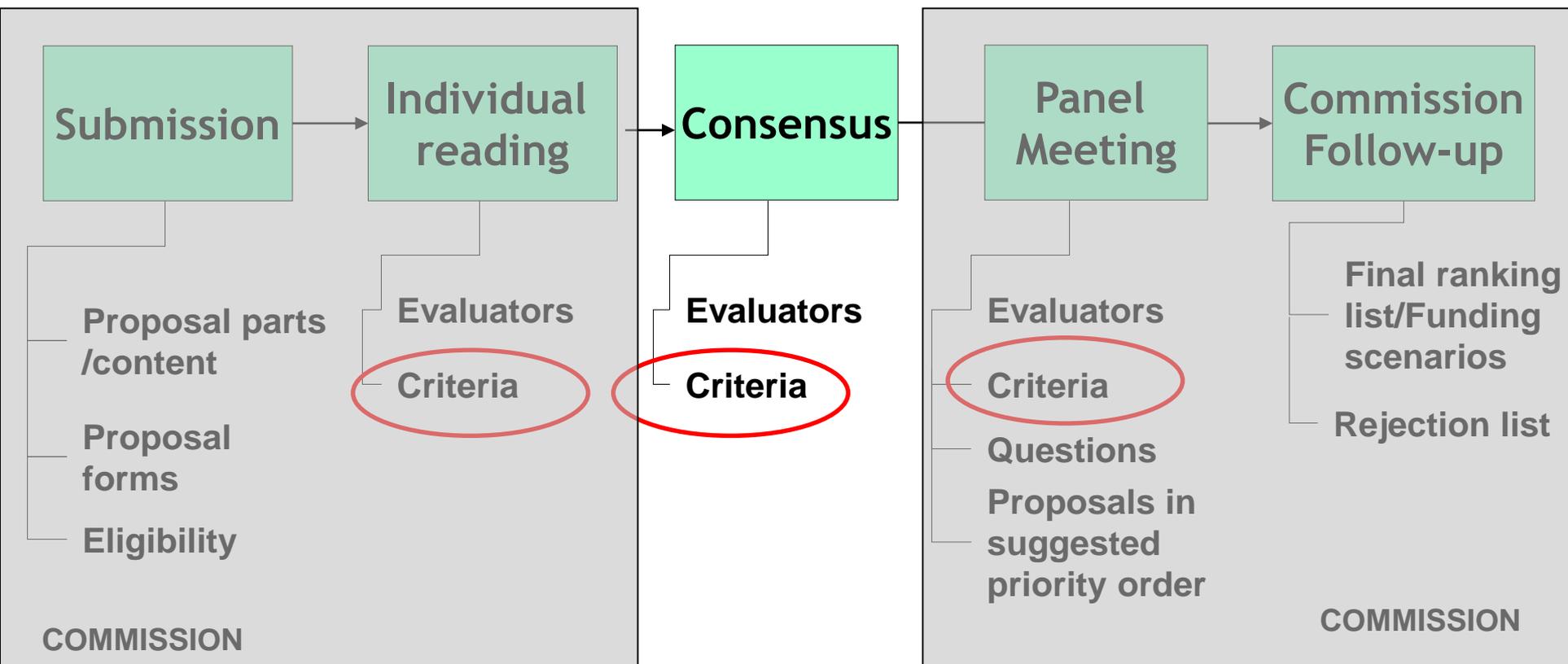
Peso:
20%

Award criteria - ITN

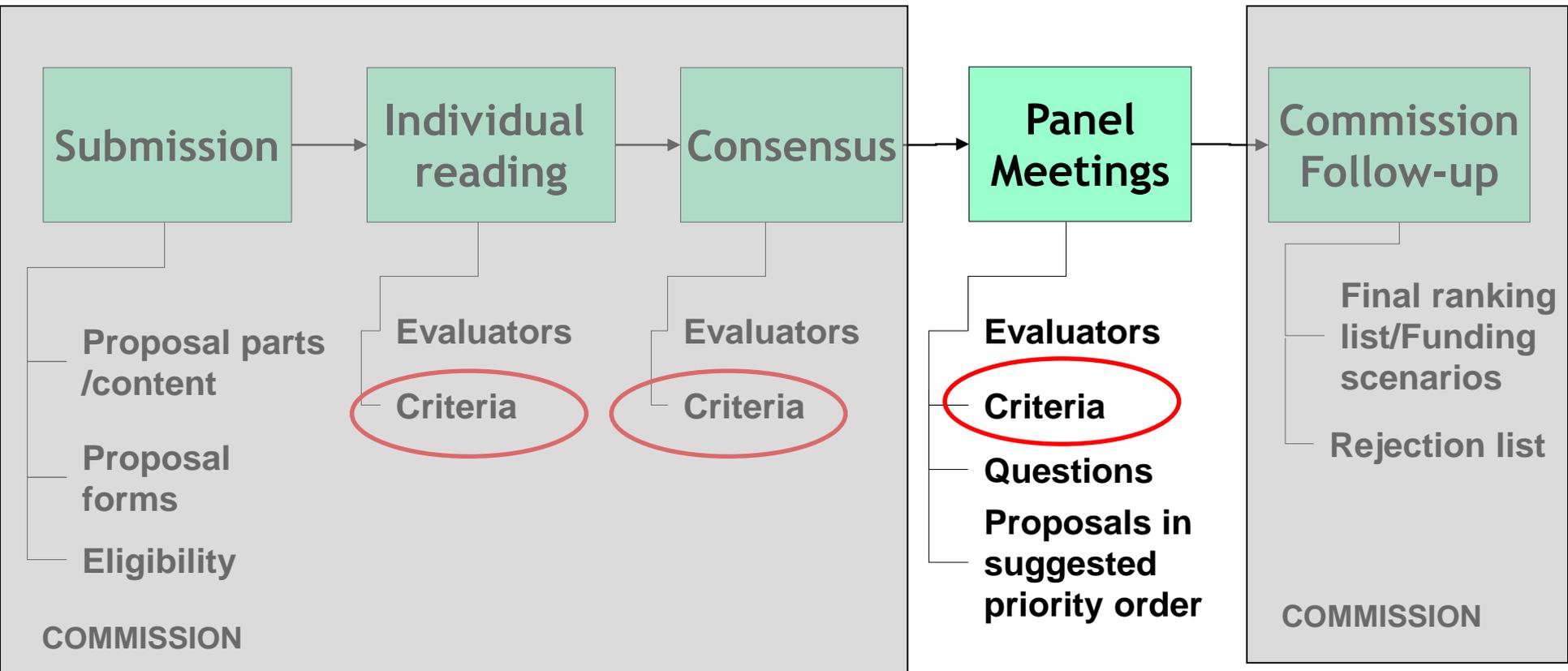
Excellence	Impact	Implementation
<p>Quality, innovative aspects and credibility of the research programme (including inter/multidisciplinary and intersectoral aspects)</p>	<p>Enhancing research- and innovation-related human resources, skills, and working conditions to realise the potential of individuals and to provide new career perspectives</p>	<p>Overall coherence and effectiveness of the work plan, including appropriateness of the allocation of tasks and resources (including awarding of the doctoral degrees for <i>EID</i> and <i>EJD</i> projects)</p>
<p>Quality and innovative aspects of the training programme (including transferable skills, inter/multidisciplinary and intersectoral aspects)</p>	<p>Contribution to structuring doctoral / early-stage research training at the European level and to strengthening European innovation capacity, including the potential for:</p> <p>a) meaningful contribution of the non-academic sector to the doctoral/research training, as appropriate to the implementation mode and research field</p> <p>b) developing sustainable joint doctoral degree structures (for <i>EJD</i> projects only)</p>	<p>Appropriateness of the management structures and procedures, including quality management and risk management (with a mandatory joint governing structure for <i>EID</i> and <i>EJD</i> projects)</p>
<p>Quality of the supervision (including mandatory joint supervision for <i>EID</i> and <i>EJD</i> projects)</p>		<p>Appropriateness of the infrastructure of the participating organisations</p>
<p>Quality of the proposed interaction between the participating organisations</p>	<p>Effectiveness of the proposed measures for communication and dissemination of results</p>	<p>Competences, experience and complementarity of the participating organisations and their commitment to the programme</p>
<p>50%</p>	<p>30%</p>	<p>20%</p>

Il consensus

...la "fase relazionale"



II Panel Meeting



Gli esiti della valutazione*

*** Secondo lo Schema Marie Curie FP7 Individual Fellowships**

Le più ricorrenti criticità nei giudizi dei valutatori (1)

1. Scientific & Technological Quality:

- ❖ **Lack** of information on objectives and **deliverables**: therefore it is not clear how the project contributes to the advancement of the state of the art in the field
- ❖ The objectives are **vaguely** stated
- ❖ **The project is out of the scope**
- ❖ Too little **background information** is provided to allow a balanced assessment of the proposal
- ❖ Proposal failed to specify its **methods**, its scientific and technological approach
- ❖ The **originality** of the project is not adequately demonstrated

Le più ricorrenti criticità nei giudizi dei valutatori (2)

2. Training:

- ❖ The **training objectives** are not clearly stated
- ❖ The **additional competencies** expected from the project are not evident
- ❖ A **personalised training programme** is not illustrated
- ❖ The **host institution's capacity to provide mentoring** is not presented in sufficient detail

3. Researcher:

- ❖ The **research results** are not adequately illustrated

Le più ricorrenti criticità nei giudizi dei valutatori (3)

4. Implementation:

- ❖ The project is **not fully credible neither convincing**
- ❖ The project is too ambitious
- ❖ **The work plan is not sufficiently presented**

5. Impact:

- ❖ The prospects of reaching a position of **professional maturity through the fellowship** are not convincingly presented

Elevata e crescente competizione (1/2)

Marie Curie Individual Fellowships (ECO-SOC Panel)

- ❖ Call 2009: 624 proposte
- ❖ Call 2010: oltre 800 proposte
- ❖ Call 2011: 972 proposte
- ❖ Call 2012: 1.199 proposte
- ❖ Call 2013: 1.709 proposte



Aumento proposte:
oltre 42%

Marie Curie Individual Fellowships (tutti i Panel)

- ❖ Call 2009 4.021 proposte
- ❖ Call 2010 4.669 proposte
- ❖ Call 2011 5.491 proposte
- ❖ Call 2012 6.158 proposte
- ❖ Call 2013 8.117 proposte

Ciro Franco

Direttore Responsabile

Servizio Promozione e Valorizzazione della Ricerca

**OGS - Istituto Nazionale di Oceanografia
e di Geofisica Sperimentale**

Borgo Grotta Gigante 42/C - 34010 - Sgonico (TS)

www.ogs.trieste.it

cfranco@ogs.trieste.it

Tel. 0039 040 2140271

