Analiza decalajelor

Număr de caz: **2025RO390501**

Numele organizației: Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare Medico-Militară „Cantacuzino”

Adresa organizației: Splaiul Independenței nr. 103, Cod 050096, Sector 5, București, România

Data acceptării scrisorii de intenție: **15/12/2025**

Prezentare generală a analizei decalajelor (GAP)

Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor constituie fundamentul analizei decalajelor (Analiza GAP). Pentru o structură unitară și coerentă, principiile analizei GAP au fost reordonate sub titlurile de mai jos. Vă rugăm să prezentați în continuare rezultatele analizei GAP realizate la nivelul organizației dumneavoastră. În cazul în care criteriile nu sunt îndeplinite pe deplin în prezent, specificați dacă există reglementări legislative naționale sau constrângeri interne care limitează punerea în aplicare a Cartei, precum și inițiativele deja adoptate sau noile măsuri propuse pentru remedierea situației. De asemenea, pentru a sprijini strategia de recrutare a instituției, aveți la dispoziție o listă de verificare dedicată autoevaluării privind recrutarea deschisă, transparentă și bazată pe merit (OTM-R).

Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor: prezentare generală a analizei decalajelor

- **Stadiul implementării**: în ce măsură îndeplinește organizația următoarele principii?
- **Implementare** (++ , +/- , -/+, --):
  - ++ complet implementat
  - +/- aproape complet implementat
  - -/+ implementat parțial
  - -- implementat insuficient
- **Decalaj (GAP)**: În cazul calificativelor --, -/+ sau +/-, descrieți decalajul efectiv dintre principiu și practica curentă din cadrul organizației.
- **Obstacole în calea implementării**: Dacă este cazul, menționați reglementările legislative naționale/regionale sau prevederile interne care împiedică în prezent implementarea.
- **Inițiative derulate / Propuneri noi**: Dacă este cazul, menționați inițiativele deja întreprinse pentru îmbunătățirea situației și/sau noile măsuri propuse pentru remedierea deficiențelor identificate.

Stadiul implementării
Pilonul 1 – Etică, integritate, egalitate de gen și știință deschisă
1. Etica și integritatea în cercetare

Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
+/- aproape complet implementat	Sondajul intern a indicat o percepție predominant pozitivă privind nivelul de cunoaștere a politicilor de etică și integritate, Comisia de etică fiind evaluată ca fiind eficientă și imparțială. Cu toate acestea, persistă anumite rezerve privind echitatea în practicile mai largi de resurse umane.	În prezent, INCDMM „Cantacuzino" dispune de o comisie de etică funcțională, un regulament formal și un cod de etică publicat pe pagina oficială a instituției: https://cantacuzino.mapn.ro/webroot/fileslib/upload/files/Codul%20de%20%20etic%C4%83%2C%202024.pdf. Pornind de la acest cadru, se urmărește consolidarea implementării prin creșterea vizibilității procedurilor etice, formalizarea mai clară a mecanismelor de raportare și monitorizare, precum și prin derularea periodică a unor activități de informare și instruire privind integritatea în cercetare, prevenirea conflictelor de interese și etica profesională.

2. Libertatea cercetării științifice		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
+/- aproape complet implementat	INCDMM „Cantacuzino" garantează autonomia științifică a cercetătorilor, conform art. 5 din „Codul de etică și deontologie profesională" și prevederilor legislației naționale (Ordonanța Guvernului nr. 57/2002, Legea nr. 183/2024 etc.). Cu toate acestea, în practică, deficitul de personal de cercetare afectează această autonomie prin generarea unei sarcini administrative excesive și prin prioritizarea activităților operaționale, ceea ce reduce timpul alocat cercetării propriu-zise, în special în cazul personalului care îndeplinește și atribuții non-cercetare.	Măsuri de îmbunătățire: suplimentarea schemei de personal de îndată ce cadrul legislativ național va permite deblocarea recrutărilor; reevaluarea distribuirii interne a sarcinilor; monitorizarea sarcinii administrative și a impactului acesteia asupra productivității științifice prin chestionare periodice și întâlniri de lucru pentru identificarea blocajelor și a soluțiilor de remediere.

3. Știință deschisă		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
-/+ implementat parțial	Deși INCDMM „Cantacuzino" susține diseminarea rezultatelor cercetării și creșterea vizibilității publice în domeniile sale de activitate, nu există încă un cadru instituțional integrat care să reglementeze accesul deschis (Open Access), managementul datelor de cercetare, principiile FAIR, reproductibilitatea și alte practici specifice Științei Deschise într-o manieră sistematică și procedurată. Implementarea este totodată condiționată de	Institutul își propune să își consolideze treptat abordarea privind Știința Deschisă, stabilind norme clare privind categoriile de rezultate care pot fi diseminate public și condițiile aferente, în acord cu principiul „atât de deschis pe cât este posibil, atât de închis pe cât este necesar". În perioada următoare, INCDMM „Cantacuzino" va elabora ghiduri interne privind publicarea în regim de acces deschis, managementul datelor de cercetare, aplicarea

	specificul de instituție publică de cercetare medico-militară, unde cerințele privind confidențialitatea, securitatea, protecția datelor și reglementările sectoriale pot limita gradul de deschidere a anumitor activități de cercetare.	principiilor FAIR, reproductibilitatea științifică și excepțiile justificat aplicabile pe motive de confidențialitate, securitate națională și protecție a datelor.

4. Egalitate de gen		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
++ complet implementat		Deși în cadrul INCDMM „Cantacuzino” raportul dintre femei și bărbați este de aproximativ 3:1, procesele de recrutare și încadrare s-au desfășurat întotdeauna exclusiv pe criterii meritocratice. Institutul aplică cu strictețe Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și Ordinul Ministrului Apărării Naționale nr. M.168/2024 (https://legislatie.just.ro/public/DetaliiDocument/286843). De asemenea, instituția a adoptat măsuri interne formalizate pentru prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă și a efectuat o analiză de risc privind impactul organizațional al discriminării și hărțuirii.

5. Abordarea diversității		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
+/- aproape complet implementat	Există o percepție generală pozitivă privind egalitatea de tratament, însă măsurile specifice privind diversitatea și incluziunea necesită dezvoltare suplimentară din perspectiva integrării personalului străin/internațional.	Practici actuale: Prin Codul de etică și deontologie profesională, Legea nr. 202/2002 și Ordinul Ministrului Apărării Naționale nr. M.168/2024, INCDMM „Cantacuzino” asigură protecția drepturilor cercetătorilor și interzice orice formă de discriminare (pe criterii de rasă, vârstă, dizabilitate, etnie, gen, origine socială, religie etc.), atât în procesele de recrutare, cât și în activitatea curentă și evaluarea performanțelor. Propuneri de îmbunătățire: Institutul își propune să formalizeze mai bine această abordare prin eficientizarea comunicării interne privind regulile de conduită și canalele de raportare, prin consolidarea monitorizării implementării și prin integrarea treptată a principiilor de incluziune în politicile de resurse

		umane și în practicile organizaționale.

6. Cercetătorul		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
-/+ implementat parțial	Institutul are reglementări și măsuri interne destinate asigurării demnității la locul de muncă, respectului reciproc, egalității de tratament, accesului la dezvoltare profesională și prevenirii hărțuirii și discriminării. Documentele interne recunosc totodată riscurile organizaționale generate de un mediu de lucru nesigur sau neincluziv, inclusiv impactul negativ asupra motivației, performanței, retenției personalului, creativității și eficienței instituționale. Cu toate acestea, rezultatele sondajului au arătat că cercetătorii nu beneficiază încă pe deplin de un sistem sprijinitor suficient de vizibil, care să acopere într-un mod echilibrat recunoașterea profesională, atractivitatea carierei, accesul la resurse și gestionarea volumului de muncă. Implementarea este de asemenea influențată de cadrul juridic, administrativ și organizațional specific unei instituții publice de cercetare din domeniul militar.	INCDMM „Cantacuzino” aplică deja reglementări interne menite să protejeze demnitatea la locul de muncă, să prevină hărțuirea și să mențină un mediu profesional adecvat. Pornind de la aceste norme, Institutul își propune să consolideze sprijinul acordat cercetătorilor prin îmbunătățirea comunicării privind drepturile, obligațiile și mecanismele de suport disponibile, prin reevaluarea percepțiilor legate de recunoaștere și volumul de muncă, precum și prin alinierea treptată a așteptărilor personalului cu măsurile instituționale în materie de mediu de lucru, atractivitate a carierei și acces la oportunități de dezvoltare.

7. Libera circulație a cercetătorilor		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
-/+ implementat parțial	Instituția manifestă deschidere față de mobilitatea și colaborarea științifică; cu toate acestea, mecanismele destinate atragerii cercetătorilor străini, stimulării mobilității interne și externe și favorizării circulației active a personalului sunt îngreunate de rigori administrative specifice sistemului militar.	INCDMM „Cantacuzino” funcționează sub coordonarea Ministerului Apărării Naționale, astfel că cerințele specifice de securitate pot limita libera circulație a cercetătorilor. Cu toate acestea, instituția primește studenți în stagii de practică și internship în vederea pregătirii lor ca potențiali viitori angajați, în baza unor acorduri de parteneriat încheiate între INCDMM „Cantacuzino” și universități de profil. Institutul va întreprinde demersurile necesare pentru simplificarea sarcinilor birocratice impuse cercetătorilor, în limitele permise de reglementările în vigoare.

8. Sustenabilitatea cercetării		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
-- implementat insuficient	Sustenabilitatea în cercetare nu este încă definită ca un principiu strategic instituțional care să integreze responsabilitatea de mediu, practicile sustenabile în laboratoare și alinierea la prioritățile mai largi privind tranziția verde.	INCDMM „Cantacuzino” va urmări elaborarea unei foi de parcurs adaptate privind sustenabilitatea activităților de cercetare (gestionarea deșeurilor, eficiență energetică, achiziții verzi, deplasări, digitalizarea fluxurilor de lucru, bune practici de tip Green Lab), stabilirea unor indicatori evaluabili și instruirea personalului prin sesiuni dedicate și ateliere de lucru.

Pilonul 2 – Evaluarea, recrutarea și avansarea în carieră a cercetătorilor		
9. Evaluarea cercetătorilor		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
+/- aproape complet implementat	Evaluarea cercetătorilor se realizează printr-un proces formal anual, în conformitate cu cadrul legal național și regulamentele interne. Regulamentul intern (aspect confirmat și de rezultatele sondajului) descrie un sistem de evaluare structurat și în mare parte transparent. Cu toate acestea, cadrul actual nu este perceput integral ca un sistem unitar care să recunoască diversitatea tuturor contribuțiilor din activitatea de cercetare și să diferențieze suficient rolurile, responsabilitățile și specificul activității fiecărui cercetător. Este necesară o rafinare a criteriilor pentru o evaluare mai cuprinzătoare și adaptată contextului profesional.	Practica actuală: Institutul aplică un cadru formal anual de evaluare a cercetătorilor — „Regulamentul privind evaluarea performanței științifice a cercetătorilor din INCDMM «Cantacuzino»” (https://cantacuzino.mapn.ro/webroot/fileslib/upload/files/Regulament_evaluare_cercet%C4%83tori_%20I.N.C.D.M.M.%20%E2%80%9ECantacuzino%E2%80%9D.pdf), care stabilește o metodologie echitabilă și transparentă de evaluare a activității și conduitei pe baza Legii nr. 183/2024, O.G. nr. 57/2002 și Recomandării CE din 11.03.2005. Măsuri de îmbunătățire: extinderea spectrului de contribuții recunoscute, clarificarea cerințelor de evaluare în funcție de profilul profesional și asigurarea unei mai bune reflectări a etapelor de carieră și a responsabilităților instituționale; noua abordare va fi adusă la cunoștința personalului într-o manieră transparentă.

10. Recrutare

Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
-/+ implementat parțial	Institutul aplică o metodologie formală de recrutare pentru posturile vacante de cercetare, aprobată în anul 2025 și publicată pe site-ul instituțional. Aceasta prevede ocuparea posturilor prin concurs public, pe criterii de merit profesional și proceduri transparente, fiind aplicabilă atât contractelor pe perioadă determinată, cât și celor pe perioadă nedeterminată. Sunt însă necesare îmbunătățiri privind vizibilitatea externă și accesibilitatea informațiilor de recrutare, în special prin extinderea canalelor de promovare, furnizarea de informații bilingve și prezentarea online accesibilă a anunțurilor pentru candidații externi și internaționali. Totodată, procedurile pot fi influențate de rigorile administrative specifice sectorului public și instituțiilor din sistemul de apărare, ceea ce poate reduce flexibilitatea și celeritatea procesului.	O metodologie formală de recrutare este deja în vigoare și publicată online: https://cantacuzino.mapn.ro/webroot/fileslib/upload/files/Metodologia%20si%20procedura%20de%20organizare%20concurs%20pentru%20functiile%20de%20cercetare%202025.docx.pdf. Institutul își propune să consolideze acest cadru prin sporirea vizibilității și accesibilității anunțurilor de concurs, prin utilizarea canalelor internaționale și externe de promovare acolo unde este posibil și prin asigurarea unor pagini de recrutare bine structurate, cu informații complete pentru toți candidații (locali sau străini).

11. Selecția		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
++ complet implementat		Comisiile de concurs și selecție sunt constituite în conformitate cu Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare și cu reglementările interne („Metodologia INCDMM «Cantacuzino» privind concursurile pentru ocuparea posturilor vacante de cercetare”), având la bază H.G. nr. 1568/2024, Ordinul nr. 6129/2016, O.G. nr. 57/2002 și Recomandarea CE din 11.03.2005 (https://cantacuzino.mapn.ro/webroot/fileslib/upload/files/Metodologia%20si%20procedura%20de%20organizare%20concurs%20pentru%20functiile%20de%20cercetare%202025.docx.pdf).

12. Avansarea în carieră		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi

+/- aproape complet implementat	Institutul aplică un cadru formal intern pentru promovarea profesională și avansarea în carieră. Metodologia internă de promovare, aprobată în mai 2025, stabilește criterii de avansare bazate pe merit, standarde minime și cerințe specifice instituției. Cu toate acestea, parcursul de carieră nu este încă perceput de către toți cercetătorii ca fiind suficient de transparent, predictibil și orientat spre dezvoltare, în special de către personalul aflat la începutul sau la mijlocul carierei. Sunt necesare eforturi suplimentare pentru creșterea vizibilității etapelor de avansare și a calendarelor aferente, precum și pentru corelarea mai bună a promovării cu activitățile de mentorat, formare profesională și mobilitate. Constrângerile administrative specifice pot reduce flexibilitatea în implementare.	Metodologia formală de promovare este în vigoare și publicată pe pagina oficială a Institutului. INCDMM „Cantacuzino" intenționează să dezvolte acest cadru prin cartografierea traseelor de carieră în funcție de profilul cercetătorilor, prin clarificarea criteriilor și a termenelor de avansare, precum și prin alinierea promovării cu procesele de evaluare, mentorat, dezvoltare profesională continuă și mobilitate (https://cantacuzino.mapn.ro/webroot/fileslib/upload/files/Metodologia%20proprie%20de%20examen%20de%20promovare%20pentru%20ob%C8%9Binerea%20gradului%20profesional%20de%20c%C4%83tre%20personalul%20de%20cercetare%2C%20dezvoltare%20%C8%99i%20inovare%20din%20cadrul%20Institutului%20.pdf).

Pilonul 3 - Condițiile și practicile de muncă		
13. Condițiile de muncă, finanțarea și salariile		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
+/- aproape complet implementat	Conform rezultatelor sondajului intern, evaluarea condițiilor de muncă este nuanțată: mediul și infrastructura de cercetare sunt apreciate, însă distribuția volumului de muncă, sarcina administrativă, nivelul de salarizare și atractivitatea generală a carierei în cercetare necesită măsuri de îmbunătățire.	Institutul va prioritiza reevaluarea volumului de muncă, simplificarea procedurilor administrative, eficientizarea serviciilor de suport și clarificarea rolurilor cercetătorilor. Deși nivelul salarial și cadrul de finanțare depind direct de legislația națională, cercetătorii au posibilitatea de a participa la proiecte de cercetare suplimentare, prevăzute cu scheme proprii de remunerare. De asemenea, deși cadrul legal și regulamentele interne prevăd facilități pentru cercetătorii cu dizabilități, condițiile concrete de lucru necesită adaptări suplimentare.

14. Stabilitatea locului de muncă		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
++ complet implementat		Potrivit sondajului intern, 98% dintre cercetători sunt angajați cu contract pe perioadă nedeterminată, stabilitatea

		locului de muncă fiind garantată conform legislației. Indiferent de tipul contractului, toți angajații beneficiază de aceleași drepturi și facilități. Practicile INCDMM „Cantacuzino” sunt pe deplin aliniate prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul muncii și Legii nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare.

15. Obligații contractuale și legale		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
++ complet implementat	Obligațiile contractuale și legale sunt reglementate de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare și Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, acte normative pe care cercetătorii au obligația să le cunoască. Contractele individuale de muncă și actele adiționale definesc clar drepturile și obligațiile ambelor părți, inclusiv durata timpului de muncă, concediile plătite și medicale, drepturile de proprietate intelectuală, principiile de nediscriminare, cerințele privind volumul de muncă, fișa postului și procedurile de evaluare.	Atât angajații, cât și angajatorul INCDMM „Cantacuzino” își desfășoară activitatea în baza drepturilor și obligațiilor stabilite prin contractele individuale de muncă, prin „Codul de conduită etică și deontologie profesională” și prin „Regulamentul de organizare și funcționare al Comisiei de etică și deontologie profesională”. Pe lângă documentele publice, Institutul aplică reglementări interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă și evaluarea riscurilor organizaționale; acestea sprijină implementarea principiilor aplicabile, dar au caracter intern din cauza specificului instituțional (https://cantacuzino.mapn.ro/pages/comisia-de-etica-si-deontologie-profesionala).

16. Diseminarea și exploatarea rezultatelor		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
+/- aproape complet implementat	Strategia de cercetare-dezvoltare 2024–2027 a Institutului constituie cadrul de referință pentru diseminarea și valorificarea rezultatelor. Aceasta include obiective privind transferul tehnologic, gestionarea drepturilor de proprietate intelectuală, diseminarea rezultatelor în comunitatea științifică internațională, publicarea în reviste cu impact ridicat, participarea la manifestări științifice și asigurarea accesului public la informații, cu respectarea drepturilor de proprietate intelectuală. Anumite elemente necesită însă o mai bună transpunere în proceduri interne,	INCDMM „Cantacuzino” a inclus în strategia sa instituțională obiective clare privind diseminarea, proprietatea intelectuală, vizibilitatea științifică și transferul tehnologic. Pornind de la aceste direcții, Institutul intenționează să operaționalizeze angajamentele prin Ghiduri interne de diseminare și valorificare, prin consolidarea sprijinului acordat cercetătorilor pentru publicare și participare la conferințe, precum și prin dezvoltarea continuă a mecanismelor de transfer tehnologic și de gestionare a proprietății intelectuale.

	ghiduri și instrumente de sprijin pentru o aplicare consecventă. Totodată, cerințele de confidențialitate, securitate și constrângerile specifice sectorului public pot influența gradul de deschidere în anumite arii de cercetare.	

Pilonul 4 – Cariera în cercetare și dezvoltarea talentelor		
17. Valorificarea diversității de cariere în cercetare		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
-/+ implementat parțial	Răspunsurile deschise din cadrul sondajului intern arată necesitatea unei recunoașteri formale mai riguroase a activității cercetătorilor. Feedbackul personalului indică o vizibilitate insuficientă pentru contribuțiile diverse și non-tradiționale în cercetare, precum și o percepție privind existența unor diferențe de tratament în comparație cu alte categorii de personal din instituție. Mecanismele actuale de evaluare continuă să se bazeze predominant pe indicatori bibliometrici tradiționali (ex. numărul de publicații).	INCDMM „Cantacuzino” promovează deja prin cadrul său strategic vizibilitatea rezultatelor, dezvoltarea competențelor, colaborarea științifică și transferul tehnologic. Ca pas următor, Institutul va formaliza această abordare prin recunoașterea explicită a unei diversități mai mari de profiluri de carieră și tipuri de contribuții în comunicarea internă, în procesele de evaluare, dezvoltare a carierei și promovare profesională.

18. Dezvoltarea carierei și consiliere		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
+/- aproape complet implementat	Rezultatele sondajului intern indică un nivel moderat de satisfacție, dar și un potențial semnificativ de îmbunătățire în ceea ce privește formarea profesională, mobilitatea și mentoratul. Răspunsurile deschise semnalează absența unui sistem instituțional structurat de sprijin pentru dezvoltarea continuă a carierei. De asemenea, feedbackul calitativ arată un deficit în ceea ce privește îndrumarea doctorală structurată și mentoratul oferit de cercetătorii seniori. Scorurile medii obținute la capitolul mobilitate indică existența unor blocaje administrative sau financiare care limitează circulația cercetătorilor.	Măsuri de îmbunătățire propuse: Institutul va analiza posibilitatea de a stabili un program formal și structurat de mentorat, prin care cercetătorii aflați la început de carieră (R1-R2) să fie îndrumați de cercetători seniori (R3-R4), concomitent cu definirea unei componente dedicate de „Dezvoltare a carierei și consiliere”, prevăzută cu repere clare și transparente de avansare instituțională. Totodată, INCDMM „Cantacuzino” va urmări organizarea de ateliere interne de formare axate pe oportunități de dezvoltare profesională și va evalua posibilitatea acordării unor granturi interne sau a furnizării de suport administrativ dedicat pentru facilitarea și stimularea mobilității naționale și internaționale a cercetătorilor.

19. Dezvoltarea profesională continuă		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
-/+ implementat parțial	Institutul dispune de norme formale privind avansarea în carieră și evaluarea performanței științifice, inclusiv o metodologie internă de promovare și un cadru de evaluare care recunoaște participarea la cursuri, stagii de formare și activități de îndrumare. Cu toate acestea, dezvoltarea profesională continuă nu funcționează încă ca un sistem instituțional pe deplin structurat, care să integreze evaluarea periodică a nevoilor de instruire, o planificare anuală, o ofertă dedicată de competențe transversale și o monitorizare sistematică a participării și a rezultatelor. Implementarea este condiționată și de cadrul juridic și organizațional specific instituțiilor publice și militare de cercetare, ceea me poate limita flexibilitatea în extinderea rapidă a ofertei de formare.	INCDMM „Cantacuzino” a adoptat reglementări interne privind promovarea în cercetare și evaluarea performanței științifice, care constituie baza evoluției în carieră și recunosc participarea la formare. Pornind de la acest cadru, Institutul intenționează să dezvolte un sistem mai riguros de dezvoltare profesională continuă (CPD), prin introducerea unei evaluări anuale a nevoilor de instruire, elaborarea unui program anual care să acopere competențe specifice și transversale, creșterea vizibilității oportunităților și monitorizarea participării. Cadrul CPD va fi corelat treptat cu procesele de evaluare, mentorat și promovare profesională (Referințe: Metodologia internă de promovare și Regulamentul de evaluare a cercetătorilor, publicate pe site-ul instituțional).

20. Supervizare și mentorat		
Implementare	Decalaj / Obstacole în calea implementării	Inițiative derulate / Propuneri noi
-/+ implementat parțial	Rezultatele sondajului indică existența sprijinului în practică, dar într-o formă care nu este încă suficient de structurată, vizibilă și uniformizată la nivelul întregii instituții. Implementarea este limitată de capacitatea existentă de îndrumare, de distribuția inegală a cercetătorilor seniori și de lipsa definirii explicite a rolurilor, responsabilităților și așteptărilor aferente mentorilor.	INCDMM „Cantacuzino” își propune să consolideze activitatea de supervizare și mentorat prin formalizarea cadrului instituțional de mentorat, prin definirea clară a atribuțiilor mentorilor și îndrumătorilor, prin acordarea sprijinului necesar în exercitarea acestor roluri și prin monitorizarea gradului de participare și satisfacție. Pentru asigurarea unui suport constant și adaptat fiecărui profil și fiecărei etape de carieră, aceste măsuri vor fi interconectate cu procesele de integrare profesională, de dezvoltare a carierei și de formare continuă, precum și cu procedurile de evaluare.