



COMUNITÀ PROMOZIONE E SVILUPPO

Selezione Servizio Civile: procedure e criteri

Via San Vincenzo, 15 • Castellammare di Stabia
www.cps-ong.it



Servizio civile CPS

PROGETTI

- ⇒ Viaggio di ritorno – ITALIA
- ⇒ Caschi Bianchi - SENEGAL
- ⇒ Caschi Bianchi - CONGO
- ⇒ Caschi Bianchi - PERU



FINALITÀ DEL SERVIZIO CIVILE

- Svolgere il servizio civile significa dedicarsi a un impegno solidaristico inteso come impegno per il bene di tutti e di ciascuno e quindi come valore di coesione sociale
- Il servizio civile garantisce ai giovani una forte valenza educativa e formativa, un'importante e spesso unica occasione di crescita personale, un'opportunità di educazione alla cittadinanza attiva per contribuire allo sviluppo sociale, culturale ed economico del Paese
- Il servizio civile NON è un lavoro. È un anno dedicato alla formazione e alla crescita individuale



SELEZIONE

Procedure e criteri

L'attribuzione dei punteggi ai candidati

Il punteggio massimo che un candidato può ottenere
è pari a **110 punti**

→ **60** dall'incontro con il candidato (A)

→ **50** dall'analisi del Curriculum Vitae (B)



INCONTRO CON IL CANDIDATO (A)

All'interno di questa valutazione, sono analizzate 5 aree di indagine:

1. conoscenza dell'ente
2. conoscenza dell'ambito di azione
3. esperienze di volontariato
4. caratteristiche personali
5. motivazioni al servizio civile e al progetto di impiego

I 60 punti disponibili sono così distribuiti per ogni area di indagine:

- | | |
|--|------------------|
| 1. conoscenza dell'Ente | massimo 8 punti |
| 2. conoscenza dell'ambito di azione dell'Ente | massimo 8 punti |
| 3. esperienze di volontariato | massimo 8 punti |
| 4. caratteristiche personali | massimo 18 punti |
| 5. motivazioni al SCV e al progetto di impiego | massimo 18 punti |



I punteggi soglia

Le ultime due aree di indagine (**caratteristiche personali e motivazioni al servizio civile e al progetto di impiego**) hanno un peso maggiore rispetto alle precedenti nella valutazione del candidato (massimo 18 punti ciascuna) in quanto le caratteristiche personali e le motivazioni al SCV costituiscono per la FOCSIV gli elementi che maggiormente determinano l'idoneità al servizio civile nei progetti di impiego.

Per questo motivo sono presenti dei punteggi soglia sotto i quali il candidato viene dichiarato non idoneo al servizio civile.

I punteggi soglia sono:

- 8 punti minimo per le caratteristiche personali
- 9 punti minimo per le motivazioni

È sufficiente che il candidato ottenga **un punteggio sotto soglia** per **una sola** delle due voci per risultare non idoneo al progetto.



Ciascuna area di indagine viene valutata su una scala che va da 1 (valutazione bassissima - pochissimo) a 8 (valutazione molto alta - moltissimo)

1. CONOSCENZA DELL'ENTE

Valutazione del livello di conoscenza dell'Ente promotore del progetto, della sua mission e dei suoi obiettivi

- 1 - nessun tipo di conoscenza, casualità nella scelta dell'ente, nessun interesse nell'approfondimento
- 4 - discreta conoscenza, sensibilità relativa alle finalità e alla mission dell'Ente
- 8 - notevole conoscenza, esperienza di partecipazione pregressa a iniziative dell'Ente

2. CONOSCENZA AMBITO DI AZIONE DELL'ENTE

Valutazione del livello di preparazione e conoscenza relativamente alle problematiche di cooperazione e solidarietà internazionale, dell'educazione alla pace e alla mondialità e degli interventi di cooperazione tra i popoli nei Paesi in Via di Sviluppo, coscienza delle cause del sottosviluppo e sensibilità dimostrata relativamente a tali tematiche, conoscenza della tipologia di attività portate avanti dall'Ente in Italia e nei PVS

- 1 - nessun tipo di conoscenza, ignoranza delle tematiche di impegno dell'ente
- 4 - discreta preparazione, chiarezza e sensibilità relativamente alle tematiche di cooperazione e solidarietà internazionale
- 8 - notevole preparazione, approfondimenti non solo teorici relativi alla cooperazione internazionale conoscenza diretta del mondo delle ONG



3. ESPERIENZA NEL VOLONTARIATO

Valutazione della qualità e del grado di impegno del candidato nel mondo del volontariato, se con esperienza precedente, approfondimento della visione rispetto al volontariato del candidato e della sua sensibilità relativamente all'aiuto al prossimo nelle sue diverse forme

- 1 - nessuna esperienza pregressa di nessun genere nel mondo del volontariato, scarso interesse e superficialità nelle motivazioni espresse
- 4 - significativa esperienza di impegno nel volontariato, sensibilità relativamente al tema
- 8 - notevole e costante impegno ed esperienza in Italia o all'estero, assunzione ruoli di responsabilità all'interno di gruppi di volontariato

4. CARATTERISTICHE PERSONALI

4.1. CAPACITÀ COMUNICATIVA E DI RELAZIONE

Valutazione della capacità comunicativa, sia in relazione ad attitudini oratorie (chiarezza, pertinenza all'argomento, capacità di espressione) sia in relazione all'abilità di creare sintonia (capacità di mantenere l'attenzione ed il coinvolgimento degli altri)

- 1 - notevoli difficoltà di comunicazione, difficoltà nell'avviare un confronto, fraintendimenti rispetto alle domande, incapacità di ascoltare, assenza di feedback
- 4 - discreta abilità comunicativa, colloquio coinvolgente e chiaro, uso efficace della comunicazione non verbale
- 8 - ottima capacità comunicativa, buona relazione con i singoli e nel gruppo, comprensione esatta del senso delle domande, risposte adeguate, ottima capacità di espressione rispetto a descrizioni, motivazioni, stati d'animo, ottimo feedback



4.2. ADATTABILITÀ E TOLLERANZA ALLO STRESS

Valutazione del livello di adattabilità a situazioni relativamente difficoltose, a condizioni esterne precarie e della gestione dello stress che ciò può provocare; osservazione della flessibilità, della capacità di non ancorarsi troppo alle proprie abitudini, dell'apertura mentale rispetto al nuovo e a stimoli diversi da quelli familiari, calma e resistenza nell'affrontare colloqui/attività di selezione lunghe

- 1 - persona molto rigida, mostra scarsa adattabilità e difficoltà nel mantenere la calma anche in situazioni di lieve stress
- 4 - flessibile, aperto mentalmente, si mostra capace di adattarsi a condizioni esterne poco favorevoli. Buona tolleranza dello stress, mantiene la calma e l'equilibrio anche in situazioni di conflitto
- 8 - spiccata flessibilità e apertura all'altro, ottima capacità di adattamento e gestione delle proprie emozioni

4.3. PROBLEM SOLVING E CAPACITÀ DECISIONALE

Valutazione della capacità del candidato di risolvere situazioni problematiche, di prendere decisioni e di stabilire una scala di priorità, valutazione della capacità di analisi della situazione, di sintesi nel cogliere il nucleo problematico e di creatività nell'identificazione delle soluzioni possibili

- 1 - grande difficoltà nel risolvere situazioni problematiche, scarsa capacità di analisi e di sintesi, atteggiamento confusionario
- 4 - capace nel risolvere problemi e prendere decisioni, riesce a stabilire priorità
- 8 - Notevole facilità nell'individuazione delle soluzioni, abilità nell'analisi e nella sintesi, spiccata capacità di stabilire le priorità



4.4. CAPACITÀ NEGOZIALE

Valutazione della disponibilità a modificare la propria posizione e a raggiungere accordi al fine di pervenire al raggiungimento di un obiettivo comune, capacità di collaborare con persone con opinioni differenti dalle proprie, di ricoprire un ruolo di mediatore in un gruppo di lavoro, comprendendo le posizioni altrui e motivandole, al fine di risolvere e superare i conflitti. Rispetto posizioni ed esigenze altrui.

- 1 - assenza di capacità negoziale, serie difficoltà nel relazionarsi con persone con opinioni differenti, ostacola ogni possibilità di mediazione, si arrocca sulle proprie posizioni e non si dimostra disponibile a cambiare la propria idea
- 4 - mostra attenzione per le opinioni altrui e disponibilità a rivedere i propri convincimenti, media nel conflitto
- 8 - Notevoli capacità di mediazione, sostiene il gruppo a pervenire a soluzioni comuni, individua le strategie più efficaci per il conseguimento di una piena condivisione

4.5. LAVORO DI GRUPPO

Valutazione della capacità del candidato di lavorare in gruppo, comprendendone e valorizzandone le dinamiche, capacità di ascolto.

- 1 - grandi difficoltà nel lavorare in gruppo, si astrae completamente dal lavoro di gruppo
- 4 - mostra capacità di lavorare in gruppo e sensibilità verso il conseguimento dell'obiettivo comune, interviene e partecipa, dimostra capacità di ascolto
- 8 - Spiccata propensione al lavoro di gruppo, partecipazione attiva e vivace



4.6. PROPENSIONE ALLA LEADERSHIP E CAPACITÀ DI COORDINAMENTO

Valutazione della propensione del candidato ad assumere ruoli di leadership in seno ad un gruppo di lavoro, valutazione della capacità di coordinamento e organizzazione, nella suddivisione di ruoli e responsabilità all'interno del gruppo

- 1 - nessuna propensione alla leadership, né capacità di coordinamento, il candidato si relega in una posizione defilata, non emergendo nel gruppo
- 4 - buona capacità di coordinamento, atteggiamento di guida rispetto al gruppo, credibilità
- 8 - evidente predisposizione per il ruolo di leader, assumendo con disinvoltura il ruolo di coordinamento, senza prevaricare, autorevolezza e capacità di conduzione del gruppo

5. MOTIVAZIONI AL SCV E AL PROGETTO DI IMPIEGO

Valutazione delle motivazioni rispetto al Servizio civile e al progetto di impiego specifico, della condivisione degli obiettivi dello stesso, la disponibilità nei confronti delle condizioni richieste per l'espletamento del servizio (missioni, trasferimenti, flessibilità oraria..), l'interesse ad accrescere le proprie competenze attraverso l'esperienza di SCV, l'esplorazione del tipo di "spinta" che muove il candidato verso questa esperienza (desiderio di impegnarsi per la giustizia sociale, senso di condivisione, ecc.)

- 1 - demotivazione, argomentazioni superficiali rispetto alla scelta di candidarsi, casualità della scelta del progetto visto solo come occasione di fuga da una situazione insoddisfacente, scarsa consapevolezza degli obiettivi del prg, poca disponibilità alle condizioni richieste
- 4 - valide motivazioni, crede nel valore dell'esperienza formativa insita nel SCV, comprende e condivide gli obiettivi del progetto, disponibilità alle condizioni richieste
- 8 - forti motivazioni, radicato spirito di servizio, l'esperienza di SCV è interpretata come piena realizzazione del suo progetto di crescita personale e professionale, piena disponibilità alle condizioni richieste

ANALISI CURRICULUM VITAE (B)

A. precedenti esperienze **massimo 30 punti**

B. titoli di studio, titoli professionali,
esperienze aggiuntive, altre conoscenze **massimo 20 punti**

o PRECEDENTI ESPERIENZE (massimo 30 punti)

Precedenti esperienze presso l'Ente che realizza il progetto

Coefficiente 1,25 (mese o fraz. mese sup. o uguale a 15 gg.)

Periodo massimo valutabile 12 mesi

Precedenti esperienze presso altri Enti nel settore di impiego del progetto

Coefficiente 0,75 (mese o fraz. mese sup. o uguale a 15 gg.)

Precedenti esperienze in settori analoghi a quello del progetto

Coefficiente 0,50 (mese o fraz. mese sup. o uguale a 15 gg.)



o TITOLI DI STUDIO

Laurea attinente progetto	8 punti
Laurea non attinente al progetto	7 punti
Diploma Attinente il progetto	6 punti
Diploma non attinente il progetto	5 punti
Frequenza scuola media superiore	fino a 4 punti (per ogni anno)

Si valuta **solo il titolo di studio più elevato**

o TITOLI PROFESSIONALI

La maggioranza dei titoli professionali sono equiparati a tutti gli effetti alla laurea e quindi la valutazione non si applica su questa voce.

Attinenti al progetto	fino a punti 4
Non attinenti al progetto	fino a punti 2
Non terminato	fino a punti 1

o ESPERIENZE AGGIUNTIVE

Esperienze aggiuntive a quelle valutate **fino a punti 4**
Si tratta di esperienze diverse da quelle valutate precedentemente, ma che possono avere una valenza rispetto al progetto di impiego.

o ALTRE CONOSCENZE

Altre conoscenze **fino a punti 4**
È possibile dare un punteggio alle altre conoscenze (es. conoscenza di lingue straniere, competenze informatiche, master post laurea, ecc).

