



Salesiani

PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE
CNOS-FAP ETS

Pubblicata su *CNOS-FAP* (<https://www.cnos-fap.it>)

[Home](#) > Skill

Skill

Nel contesto anglosassone il termine Skill viene utilizzato in termini generali con una accezione ampia e non tecnica, dove i concetti di Skill e competence sono spesso usati in modo intercambiabile. Tale ambiguità nel linguaggio comune è presente anche in italiano. Ad esempio, l'Enciclopedia Treccani definisce Skill come "insieme delle e competenze possedute da un individuo". Tuttavia, sulla base della Raccomandazione del Consiglio del 2018 sulle competenze chiave per l' permanente, vi è una chiara distinzione: le competenze si riferiscono a "una combinazione di , abilità e attitudini, dove: a) la conoscenza è composta da fatti e cifre, concetti, idee e teorie già consolidate e supportano la comprensione di una determinata area o argomento; b) le skill (abilità) sono definite come l'abilità e la capacità di eseguire processi e utilizzare le conoscenze esistenti per ottenere risultati; c) gli atteggiamenti descrivono la disposizione e la mentalità ad agire o reagire a idee, persone o situazioni". Se pensiamo che tutte le attività possono essere definite in termini di compiti - e ogni è una specifica aggregazione di compiti - le Skill possono essere interpretate come la capacità richiesta per svolgere tali compiti. In sostanza, mentre le mansioni definiscono il processo produttivo dal lato della domanda, le skill rappresentano lo stesso processo dal lato dell'offerta. Le skill possono essere definite come la capacità di applicare conoscenze e utilizzare know-how per completare attività e risolvere problemi utili, tipicamente sul posto di lavoro.??Le competenze possono essere definite come attributi più ampi che si riferiscono alla capacità di utilizzare conoscenze, abilità sociali e/o capacità metodologiche in situazioni di lavoro o di studio e nello e personale. La non si limita all'area cognitiva; comprende anche aree funzionali/tecniche, abilità e valori interpersonali.??Quindi la traduzione più tecnica per Skill è abilità. È in tal senso che anche in Italia si è utilizzato il concetto di Skill nella progressiva definizione di un quadro concettuale delle competenze e nella progressiva standardizzazione delle qualificazioni. Se prendiamo come punto di riferimento italiano per tale standardizzazione , sviluppato da INAPP insieme ad altri attori istituzionali, possiamo vedere come nella sua prima versione del 2011 l'Atlante conteneva i descrittivi del lavoro (ambiti di attività, task lavorative), autonomia e alla responsabilità e non quelli relativi alle conoscenze e alle abilità (skills), in quanto propri delle qualificazioni non ancora inserite nella release dell'Atlante del 2011. Le qualificazioni sono state inserite attraverso una fase di "istituzionalizzazione" del modello Atlante avvenuta a partire dai provvedimenti di istituzione dell'offerta di IEFP, con particolare riferimento a quanto contenuto nell'Accordo Stato-Regioni del 27 luglio 2011, e successivamente estesa nei provvedimenti di riordino dell'istruzione e tecnica superiore e di coordinamento dell'offerta. Successivamente, è con il Decreto legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013 nel 2013 che apre al sistema generale di certificazione delle competenze, che l'Atlante è stato adottato come

modello tecnico di riferimento per l'istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni regionali, in particolare con il Decreto interministeriale del 2015. È in tale contesto che si istituzionalizzano sia le definizioni di competenza, conoscenza e abilità, sia il quadro operativo delle qualificazioni regionali. Gli elementi minimi identificativi e costitutivi delle qualificazioni regionali, necessari a garantire la loro correlazione e la loro progressiva standardizzazione, sono la competenza, articolata in abilità e conoscenze. Ai sensi di tale normativa per competenza si intende la comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale. Le abilità (Skill) indicano le di applicare conoscenze e di utilizzare un saper fare per portare a termine compiti e risolvere problemi; esprimono le componenti tecniche, applicative o relazionali per l'esercizio della competenza; sono di tipo cognitivo (in relazione all'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratico (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti). Nell'ambito dei repertori di qualificazione i descrittivi di abilità devono essere adeguati a porre in evidenza la dimensione applicativa ovvero di utilizzo di tecniche, procedure o metodi. Tali descrittivi sono articolati attraverso l'uso sistematico del verbo all'infinito (preferibilmente uno) seguito dal complemento (ad esempio: "utilizzare bilance elettroniche") e non prevedono l'utilizzo di locuzioni generiche del tipo: "correttamente", "adeguatamente", "con un certo grado di autonomia". È da sottolineare il legame forte e diretto che si può stabilire tra i concetti di compito e di Skill: una Skill è la capacità di svolgere bene un compito. Su questa semplice base è possibile stabilire una serie di equivalenze tra il lato della domanda e quello dell'offerta di skill e compiti. L'equivalenza tra compiti e Skill consente inoltre di utilizzare le tassonomie dei compiti per classificare le competenze corrispondenti in modo molto pratico. In questo quadro, la competenza è un concetto molto più ampio dell'abilità, perché implica la capacità di far fronte non solo a una serie di compiti predefiniti ma anche all'incertezza in un dato ambito. Questa incertezza, che è un elemento importante in tutti i contesti lavorativi della vita reale, è ciò che spiega l'importanza di tutti gli elementi che compongono la competenza.

Hard e Soft Skills Le Skills vengono spesso suddivise in Hard e Soft. Le hard skills sono abilità tecniche che si applicano a mansioni e compiti specifici. Le hard skills si acquisiscono attraverso una formazione mirata o la pratica sul posto di lavoro e consentono a un individuo di svolgere in modo efficiente gli specifici compiti richiesti dal proprio ruolo. Esempi di hard skills sono l'utilizzo di un linguaggio di programmazione, di lingue straniere, l'abilità di utilizzare tecniche o strumenti, ecc. Mentre le hard skills sono concrete e specifiche per ogni ruolo, le soft skills sono più generiche. Spesso collegate all'intelligenza emotiva, comprendono le abilità e le qualità interpersonali che ci aiutano a gestire situazioni e sfide diverse, sia sul posto di lavoro che al di fuori. Esempi di sono la comunicativa, il lavorare in gruppo, la creatività, l'empatia, la gestione del tempo, l'adattabilità, l'attenzione ai dettagli, la leadership. Se le hard skills si acquisiscono attraverso la formazione e la pratica, le soft skills non sono così facili da definire. Da adulti, le soft skills tendono a essere già consolidate. Infatti, spesso vengono descritte come tratti della personalità o attributi caratteriali. Ciò non significa che le soft skill non possano essere apprese. Di solito ciò richiede un approccio personalizzato, che aiuti le persone a identificare i propri punti deboli o le aree di miglioramento all'interno del proprio ventaglio di soft skill, sui quali poi fornire feedback, coaching e strategie per aiutarli a crescere in quelle determinate aree. Le soft skills possono essere sviluppate anche nel processo di formazione di alcune hard skill. Immaginate uno sviluppatore software. Mentre padroneggia gli aspetti tecnici del linguaggio di programmazione, svilupperà anche delle soft skills fondamentali come la risoluzione dei problemi e l'attenzione ai dettagli. Per questo motivo lo sviluppo di soft skills e hard skills può avvenire in modo contestuale.

Trasferibilità delle Skills Sebbene il concetto di abilità sia specifico per un compito particolare, le abilità possono essere trasferibili ad altri compiti nella misura in cui tali compiti condividono alcune proprietà. La trasferibilità delle

abilità tra compiti richiede necessariamente alcune proprietà comuni nei compiti correlati, ma queste proprietà comuni potrebbero non essere affatto ovvie. Il grado di trasferibilità delle abilità varia a seconda della somiglianza tra i compiti considerati. Alcune abilità possono avere una trasferibilità limitata perché si riferiscono a compiti le cui proprietà le rendono peculiari. Alcune altre abilità possono riguardare compiti le cui proprietà si applicano a molti altri compiti, e quindi tali abilità avranno un'elevata trasferibilità. La gamma di diversi ambiti a cui un'abilità può essere trasferibile indica quanto un'abilità sia generale o specifica. Sulla base di questo attributo di trasferibilità, e coerentemente con la letteratura, adottiamo una dimensione aggiuntiva per classificare le competenze: le competenze generiche sono trasferibili a molti compiti simili a vari livelli; le competenze specifiche si applicano solo a un compito specifico e pertanto non sono trasferibili. Bibliografia Raccomandazione del Consiglio del 2018 sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente. A unified conceptual framework of tasks, skills and competences, JRC Working Papers Series on Labour, education and Technology 2021/02. Decreto 8 gennaio 2018, Istituzione del Quadro nazionale delle Qualificazioni. Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015 (Quadro Nazionale Delle Qualificazioni Regionali - QNQR) Decreto Legislativo N. 13 Del 16 gennaio 2013. Decreto Legislativo N. 167 Del 14 Settembre 2011.

URL di origine:<https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/skill>