



CAPÍTULO 4

Cómo se construye el saber hacer profesional. Saberes y Habitus

ALGUNAS REFLEXIONES

En los capítulos anteriores nos hemos referido a la enseñanza como una de las actividades fundamentales del docente de formación profesional. Hemos presentado resultados de investigaciones sobre teorías del aprendizaje y educación de adultos, con el propósito de que los docentes puedan extraer aportes que les sirvan de base para diseñar y realizar propuestas de enseñanza y de evaluación.

En este capítulo, analizaremos aportes teóricos relacionados con las características del desempeño profesional en un oficio y los procesos por los cuales los expertos construyen sus competencias. Las investigaciones de Donald Schon -realizadas en el período 1992/1998- brindan aportes valiosos que pueden orientar la tarea de los docentes de formación profesional. Al respecto, procuraremos sintetizar los resultados de las investigaciones en torno a dos interrogantes:

- ¿Qué es una competencia?
- ¿Cómo se forman las competencias?

Considerando el marco de estas reflexiones, hemos establecido los objetivos que se desarrollarán a continuación.

4.1. OBJETIVOS DEL CAPITULO

Nos proponemos que, luego de la lectura de este Capítulo, usted sea capaz de:

- Comprender que uno de los fundamentos de la enseñanza y la evaluación en la formación profesional, se relaciona con los conceptos y principios teóricos sobre cómo se construye el saber hacer profesional.
- Seleccionar estrategias de enseñanza y evaluación coherentes con las nuevas concepciones sobre la construcción del saber hacer profesional.

4.2. ¿QUÉ ES UNA COMPETENCIA?

El término *competencia* comenzó a emplearse durante los últimos años, en el ámbito de la formación profesional, para referirse a las competencias laborales que el trabajador debe desarrollar para un adecuado desempeño, y que le sirven de punto de partida para su formación en el oficio.

Se denominó *formación basada en competencias* a aquella que pretende alcanzar una mayor integración entre el proceso formativo del alumno y lo que sería el futuro desempeño del trabajador en una situación real de trabajo.

Las capacidades que el alumno va a desarrollar durante el proceso formativo, se vinculan con las competencias que necesitará en el futuro para desempeñarse en una situación real de trabajo. Esto hace que la actividad formativa tenga más significado para el alumno.

En la actualidad, el empleo del término competencia se ha generalizado y también alude a otros tipos de formación. Se lo usa para referirse a los objetivos y el modo de enfocar la enseñanza general básica en el nivel medio, superior y universitario. Tal vez esto se deba a que el desarrollo de competencias resulta coherente con los enfoques pedagógicos actuales, los cuales, revalorizan el aprendizaje significativo y el rol del sujeto que aprende, en la construcción de sus saberes y en el desarrollo de sus capacidades.

La formación basada en competencias, además de responder a la necesidad de brindar una formación más adecuada al mundo del trabajo, permite recuperar los principios pedagógicos de los movimientos de la *escuela nueva* y de la *pedagogía activa*, los cuales proponen una formación vinculada con la práctica social y laboral.

No es fácil presentar una definición única de competencia en la que haya acuerdo entre los diversos autores, dado que existen distintas posturas teóricas sobre el concepto. No obstante, trataremos de presentar características que nos permitirán construir una definición útil para la tarea del docente.

En una primera aproximación, podemos decir que la **competencia** en el ámbito de la formación profesional ***se refiere a una integración de capacidades del sujeto que le permiten actuar de manera eficaz en situaciones reales de trabajo.***

Se manifiesta tanto en la rapidez y exactitud con las que el sujeto realiza sus actividades rutinarias, como en la forma de abordar situaciones nuevas, resolver problemas, tomar decisiones y proponer mejoras.

Los autores que han investigado el desempeño de los expertos en un oficio, describen las acciones del sujeto frente a una situación que sale de la rutina -o que presenta un problema- de la siguiente manera:

El trabajador experto:

- Percibe la situación.
- Capta el problema que la situación plantea a partir de sus conocimientos.
- Selecciona y usa la alternativa que considera más adecuada para resolver el problema.
- Evalúa la solución adoptada.

♦ LA COMPETENCIA REQUIERE DE DISTINTOS TIPOS DE SABERES

Si analizamos el desempeño competente, podemos apreciar que se sustenta en conocimientos y en un repertorio de técnicas, es decir, en distintos tipos de saberes que le sirven de base al sujeto para comprender la situación, seleccionar la alternativa más adecuada y actuar.

El primer requisito para que una persona se desempeñe en forma competente es, por lo tanto, que disponga de *distintos tipos de saberes*:

- *Conceptos y principios científico-técnicos.* Por ejemplo, cuáles son los elementos que componen un sistema, en qué principios se basa su funcionamiento, etc. A este tipo de saberes se los llama *declarativos*, porque el sujeto que los posee es capaz de expresarlos verbalmente, en forma oral o escrita.

- *Saberes técnicos* (reglas de acción, normas, criterios, secuencia de acciones y operaciones). A este tipo de saberes se los llama *procedimentales* y se traducen en un *hacer*. Algunos de los procedimientos son técnicas muy normalizadas que deben seguirse estrictamente; otros, sólo marcan líneas de acción.
- *Saberes prácticos*. Saberes de la experiencia, saberes procedimentales que no derivan de teorías (reglas de acción, trucos, precauciones, recorridos a seguir). Este tipo de saberes no tiene fundamento explícito, se los utiliza tal como los transmite la cultura de cada oficio.

♦ LA COMPETENCIA REQUIERE LA MOVILIZACIÓN DE SABERES

La competencia se basa en distintos saberes, pero no se reduce a ellos. El dominio de conocimientos es necesario para comprender una situación y formular hipótesis, pero no asegura su utilización adecuada en situaciones prácticas. Podemos conocer el funcionamiento de un sistema y no ser capaces de identificar y resolver una falla en el mismo.

De igual modo, el *dominio de ciertas técnicas* (armar y desarmar una bomba inyectora, por ejemplo) es necesario pero, por sí solo, no asegura que el trabajador sea competente. La competencia requiere el dominio de las técnicas, pero además, que el sujeto pueda *seleccionar la más adecuada para una determinada situación*, es decir, que sepa cuándo, cómo y por qué usarla.

El análisis del desempeño competente, permite apreciar que el sujeto no sólo posee los saberes, sino que es capaz de movilizarlos (asociarlos, integrarlos) y utilizarlos en el momento oportuno y de la forma adecuada para enfrentar una situación o para resolver un problema.

El trabajador competente:

- Reconoce, en su bagaje de conocimientos y procedimientos diversos, aquellos relacionados con el problema.
- Realiza operaciones mentales complejas: relacionar, interpretar, interpolar, inferir, inventar.
- Pone en práctica una intuición propia de su oficio.

La capacidad de movilizar los saberes para resolver una situación compleja, no alude a una destreza específica o a un procedimiento que se debe seguir. Requiere que el sujeto realice un conjunto de operaciones mentales: analogías, intuiciones, inducciones, deducciones, transferencias de conocimientos.

El juicio de un experto va más allá de la utilización de una regla o de un conocimiento; debe decidir la manera adecuada y el momento oportuno de poner en práctica el bagaje de conocimientos y técnicas de las cuales él dispone.

“La figura del experto es la de una persona que ha acumulado conocimientos de su experiencia y, al mismo tiempo, que tiene clarividencia, intuición, sentido clínico. Conoce y aplica el conjunto de capacidades que le permiten anticipar, arriesgarse, decidir y actuar en una situación de incertidumbre. A la pregunta *¿Conocimientos amplios o pericia en la puesta en práctica?* hay que responder: ambos” P. Perrenoud (2003)

La competencia requiere apropiarse de los saberes y movilizar los que considera adecuados en el momento oportuno para lograr una acción eficaz en una situación compleja.

♦ LA MOVILIZACIÓN DE LOS SABERES EN UNA SITUACIÓN, SE FACILITA POR LOS ESQUEMAS DE PERCEPCIÓN, PENSAMIENTO Y ACCIÓN QUE EL SUJETO VA CONSTRUYENDO EN LA PRÁCTICA DE SU OFICIO

¿QUÉ SON LOS ESQUEMAS?

El desempeño competente requiere que, además de los distintos tipos de saberes, el trabajador disponga de *esquemas específicos y estructurados de pensamiento y acción que le permitan reconocer los saberes disponibles* (procedimientos, hipótesis, modelos, conceptos, informaciones, conocimientos y métodos) y *movilizarlos* para ponerlos en práctica en situaciones complejas.

El concepto de esquema, tal como fue expresado en el Capítulo 2, fue empleado originalmente por Piaget para referirse a la estructura de operaciones mentales que son construidas por el sujeto, se diferencian, despliegan y coordinan durante su desarrollo intelectual, y le permiten interactuar con el medio.

Este concepto se fue ampliando. Los esquemas no sólo están constituidos por las operaciones lógicas de las que dispone el sujeto sino que, además, comprenden redes organizadas de hechos, conceptos, generalizaciones, secuencias de acciones, modos de pensamiento, de percepción, de evaluación y de acción, que facilitan la puesta en práctica de los saberes en una situación compleja.

En algunos casos, los esquemas son estructuras de acciones relativamente estables, maneras de actuar que se memorizan y permiten resolver un conjunto de objetivos, situaciones y problemas similares. Por ejemplo, todos guardamos en nuestra memoria las acciones que realizamos cuando vamos al cine; no se nos ocurriría entrar a la sala sin sacar previamente la entrada, para lo cual vamos a la ventanilla. En este tipo de esquemas predomina la acción; son guiones que, una vez adquiridos, se guardan en la memoria.

LOS ESQUEMAS NO SE APLICAN EN FORMA MECÁNICA

Los esquemas son estructuras de una operación o de una acción. Sin embargo, no se aplican mecánicamente; se adaptan para enfrentar una variedad de situaciones. Son, en cierto modo, una herramienta flexible que se ajusta según la singularidad de cada situación.

Así, el esquema elemental de “cómo limpiar la máquina”, se adapta a máquinas de distintos tipo y forma. “Liberarse de una marca” en el campo de fútbol es un esquema: el jugador logra zafarse de los que lo están “marcando” y encuentra la falla en el adversario, cualquiera sea la configuración del juego y el terreno.

EL DESEMPEÑO COMPETENTE REQUIERE DE LA PUESTA EN JUEGO DE UN CONJUNTO DE ESQUEMAS EN UNA SITUACIÓN

El experto, al resolver una situación o tomar una decisión, organiza y pone en juego un conjunto de esquemas.

Si seguimos con el ejemplo del fútbol, la competencia del jugador centrodelantero que emprende un contraataque es liberarse de la marca, pero también pedir un pase, anticipar los movimientos de la defensa, reparar en la posición de sus compañeros, observar la actitud del arquero del equipo adversario, calcular la distancia al arco, imaginar una estrategia de desborde. La competencia que permite un ataque eficaz implica la organización de una cantidad de esquemas.

En el desempeño laboral, *los esquemas se refieren a las formas de razonar propias de un oficio, a las maneras de pensar intuitivas, a los procedimientos para identificar y resolver cierto tipo de problemas* que tiene un trabajador competente. Pueden variar en su complejidad, pueden ser esquemas de acción simples (limpiar la máquina cada vez que se termina de usar) o más complejos (realizar los controles del anilox durante el proceso de impresión).

LOS ESQUEMAS SE CONSTRUYEN DURANTE EL PROCESO DE FORMACIÓN Y EN LA PRÁCTICA LABORAL

Los esquemas no surgen espontáneamente. Son producto de la formación, de la experiencia y de la intuición; se adquieren con la práctica aunque se apoyen en saberes teóricos.

El sujeto, en un principio, realiza conscientemente operaciones mentales (asociaciones, inducciones, comparaciones, deducciones, analogías) para resolver una situación. Con la práctica, estas operaciones se transforman en esquemas mentales de alto nivel, en maneras de pensar y de actuar que se ponen en marcha en forma casi inconsciente, que ahorran tiempo, que “hilvanan” la decisión, que facilitan la movilización y permiten la resolución de múltiples y variadas situaciones.

El conjunto de esquemas conformados previamente y de los que dispone el sujeto en un momento determinado, constituye lo que los sociólogos, con Bourdieu, denominan el **habitus**. Se define como un “pequeño grupo de esquemas que permiten crear una infinidad de prácticas adaptadas a situaciones siempre renovadas, sin constituir jamás principios explícitos”. O como un “sistema de disposiciones duraderas y adaptables que, al integrar todas las experiencias pasadas, funciona a cada momento como una matriz de percepciones, de apreciaciones y de acciones. Hace posible el cumplimiento de tareas infinitamente diferenciadas gracias a las **transferencias analógicas de esquemas**, que permiten resolver los problemas que tienen la misma forma” P. Bourdieu (1972)

LOS ESQUEMAS PUEDEN SER CONCIENTES O INCONCIENTES

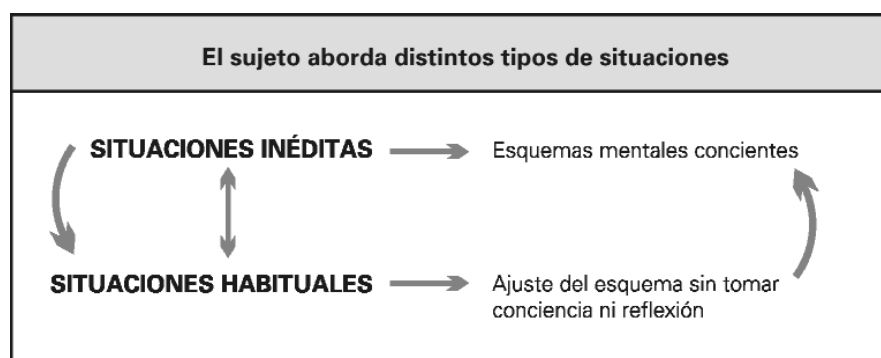
Hay situaciones corrientes que la persona competente domina muy rápidamente y con seguridad, porque *dispone de esquemas complejos* que pueden entrar inmediata y automáticamente en acción, sin vacilación ni reflexión real.

Los *esquemas* que el trabajador pone en juego para resolver una situación, pueden ser *concientes o inconcientes, dependiendo del tipo de situación con la que se enfrenta*. Un experto puede resolver rápidamente ciertos problemas simples, sin necesidad de reflexionar, a través de la rápida integración de una serie de parámetros. *Hace lo que se debe hacer* sin siquiera pensar, porque ya lo ha hecho. “Mientras más experto se es, menos se razona y más se activan los conocimientos adecuados y funcionalmente estructurados.” C. Bastien (1997).

El *habitus* -o conjunto de esquemas de los que dispone el trabajador- le permite enfrentar situaciones similares de manera bastante eficaz, ***sin tomar conciencia ni reflexionar***: simplemente adapta o ajusta el esquema a la singularidad de la situación que afronta.

Otras situaciones se alejan demasiado de lo que el trabajador puede manejar con la simple *adaptación de sus esquemas previos*. En esos casos, toma conciencia del obstáculo y de los límites de sus conocimientos y esquemas disponibles, e inicia un *proceso reflexivo*. Comienza un trayecto de búsqueda en el que coordina y diferencia rápidamente sus esquemas de acción y sus conocimientos; el proceso puede dar lugar a una acción original para enfrentar la situación nueva.

Hay situaciones en las que el sujeto experto debe reflexionar, realizar un examen interno y consultar referencias y expertos en el tema. C. Bastien (1997) En ese caso, los esquemas permiten movilizar saberes en forma conciente e identificar y aplicar los conocimientos, los procedimientos y los criterios pertinentes en una situación singular.



ANTE UNA SITUACIÓN SOBRE LA QUE DEBE ACTUAR, LOS ESQUEMAS MEDIAN ENTRE LOS SABERES Y LA ACCIÓN DEL SUJETO

Los esquemas que el sujeto ha construido durante su vida son los que le permiten, ante una situación determinada, saber cómo y cuándo aplicar principios y reglas, decidir cuál es el saber pertinente, evaluar cuándo una regla es aplicable, con qué matices, con qué excepciones.

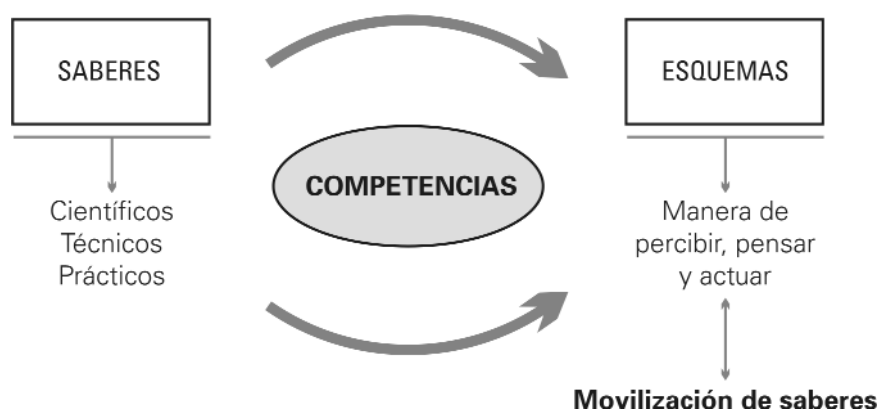
Sobre la base de sus esquemas, el sujeto es capaz de:

- Percibir e interpretar la situación, sea o no sea ella problemática.
- Pensar, realizar inferencias, anticipaciones, analogías, generalizaciones, cálculo de probabilidades.
- Evaluar, diagnosticar a partir de un conjunto de indicios, investigar informaciones pertinentes.
- Actuar, adoptar una decisión teniendo en cuenta el momento, el ambiente, la actividad, lo que puede ganar o perder al intervenir.
- Improvisar sin apelar concientemente a los conocimientos.

El **experto** en un oficio o en una profesión, va construyendo un conjunto de modelos o esquemas que le posibilitan y aceleran la movilización de los conocimientos pertinentes. Ante una nueva situación, puede establecer relaciones, inferencias, ajustes, contextualizaciones y razonamientos que le sirvan de base para seleccionar y adaptar el conocimiento disponible, de modo tal que oriente la acción y se pueda transferir.

Los esquemas sirven de base para que, ante una situación inédita y compleja, el sujeto desarrolle una estrategia de acción eficaz, rápida y segura.

Los esquemas que ha construido el sujeto a lo largo de su desempeño profesional, son lo que le permiten movilizar conocimientos, métodos, informaciones y reglas para enfrentar una situación, realizando, en forma rápida, una serie de operaciones mentales complejas.



LA COMPETENCIA SUPONE, EN EL SUJETO, DETERMINADAS ACTITUDES Y POSTURAS MENTALES.

Además de los esquemas, la competencia en la ejecución supone actitudes y posturas mentales en el sujeto: curiosidad, pasión, búsqueda de sentido, ganas de formar lazos, relación de tiempo, modos de unir la intuición con la razón, prudencia y audacia.

4.3. ¿CÓMO SE FORMAN LAS COMPETENCIAS?

El desarrollo de la competencia supone la construcción progresiva de esquemas de pensamiento y de acción que crecen en riqueza, diversidad y complejidad.

¿CÓMO DESARROLLARÍA UN MECÁNICO SU COMPETENCIA PARA REALIZAR DIAGNÓSTICOS DE FALLAS EN MOTORES CONVENCIONALES?

Analizaremos seguidamente algunos rasgos del proceso mediante un ejemplo concreto.

FICHA DE EJEMPLO N° 1

1) Momento inicial en que el sujeto -ubicado en el desempeño de un trabajador no competente- actúa ante cada situación de trabajo razonando, tomando decisiones conscientes, cometiendo errores, planteando dudas.

Ante un problema, lo primero que el sujeto debe hacer es definir cuál es el sistema que puede presentar fallas. Por sus aprendizajes previos, sabe que la falla puede estar en uno de los siguientes sistemas del automóvil:

- Alimentación
- Encendido
- Motor

También sabe cuáles son los procedimientos que debe seguir para verificar el correcto funcionamiento de cada uno de los sistemas. Sigue los pasos para realizar la verificación del sistema de alimentación, utilizando las herramientas necesarias:

- Verifica si el nivel de combustible es correcto. Luego, visualmente comprueba la calidad del mismo y si responde a lo establecido por el fabricante.
- Verifica el estado de las cañerías, observa si hay alguna obstrucción.
- Observa el estado de la bomba y filtro de nafta, comprueba que el filtro no esté sucio o tapado.
- Comprueba si el combustible llega al carburador.

Una vez realizada la verificación, pone en marcha el motor y comprueba su funcionamiento. El sistema de alimentación funciona adecuadamente y sin embargo, el problema persiste.

Se plantea la duda, ¿el problema estará en el sistema de encendido? Realiza las verificaciones del sistema:

- Verifica con un tester el sistema de carga, el estado de la batería, el alternador.
- Verifica visualmente el estado del distribuidor: tapa del distribuidor, rotor, platinos.
- Comprueba el estado de la bobina, efectúa las mediciones correspondientes con un tester.
- Verifica el estado de los cables de las bujías (luz entre electrodos, limpieza, etc.), efectúa las mediciones correspondientes con un tester.
- Desmonta las bujías, comprueba visualmente su estado, si dispone de analizador lo usa, de lo contrario, ante alguna duda, reemplaza la bujía.

Aparentemente todo está bien, probablemente entonces pueda ser un problema de motor. Por las características de la falla comienza por verificar la puesta a punto del motor:

- Verifica la luz de las válvulas con sondas calibradas.
- Mide con el compresómetro la compresión del motor.

Como puede inferirse, estos primeros diagnósticos fueron realizados concientemente, requirieron de un método, del uso de conocimientos y técnicas aprendidas previamente y de la consulta del manual.

2) Mediante la práctica y la reflexión sobre los resultados obtenidos, el sujeto comienza a construir en forma consciente –mediante la práctica de diagnósticos- sus primeros esquemas de pensamiento y acción.

- “Es importante saber si el rateo se produce con el motor frío o caliente; en este último caso, probablemente la falla sea de motor.”
- “Si además de poner en marcha el motor, maneja el auto, cuando está en movimiento puede apreciar la relación presión del acelerador- reacción de desplazamiento, y comprobar rápidamente si es un problema de puesta a punto.”
- “Si al acelerar llega buena nafta y buena chispa, se descarta el problema de alimentación y encendido.”
- “Es bueno aprender a observar, escuchar, tocar.”
- “Es sumamente importante consultar previamente la vida útil de bujías y platinos antes de hacer cualquier verificación.”
- “No descartar la verificación de las cosas más simples, más obvias, como puede ser la falta de combustible.”

3) A medida que va adquiriendo experticia, el sujeto construye esquemas de percepción que le permiten identificar con rapidez fallas comunes e intuir las posibles causas. Sabe qué debe escuchar y qué debe observar, y no necesita realizar todas las verificaciones.

“Con una rápida mirada y escuchando el ruido y observando si el motor trepida, puede identificar con rapidez y bastante exactitud la posible causa de la falla en el funcionamiento del motor, y cuál es el sistema que esta funcionando mal.”

4) A partir de la experiencia, el sujeto establece analogías con otras situaciones similares, relaciones e inferencias entre lo que observa y escucha.

- Escucha el tipo de rateo, el régimen de revoluciones al que se produce, e identifica cuál es el probable sistema que está fallando.
- En una primera impresión capta la causa: podría ser que los cables estén chamuscados, que la bobina esté caliente probablemente indica un problema de encendido.
- Percibe el tipo de vibración del motor cuando se produce el rateo. Si golpetea con el motor caliente, probablemente sea un problema de motor.
- Comprueba que puede apreciar la falla en forma rápida realizando una comprobación del tipo de emisión de gases del escape.
- Escucha el ruido que hace el escape del motor, y si hay cortes en el mismo, puede deducir un mal funcionamiento de un cilindro.

5) Con la práctica y ante situaciones similares, los modos de pensar del sujeto se automatizan gradualmente y se integran con otros, formando esquemas más complejos.

6) Ante una situación distinta a la habitual que no puede resolver con los esquemas disponibles, el sujeto toma conciencia de los límites de sus conocimientos e inicia un proceso reflexivo que pueda generar un nuevo esquema, tal vez capaz de permitirle resolver la situación.

Puede suceder que un día el trabajador se encuentre con un problema que no puede resolver con sus prácticas habituales. Ante esto, toma conciencia y reflexiona. ¿Cuál será la causa? ¿Será la bobina? Recuerda que si la bobina está húmeda, no suministra la tensión necesaria en la forma adecuada. Consulta nuevamente la vida útil, ve que está en el límite y seguidamente:

- Procede a desmontar la bobina y a realizar una prueba de funcionamiento.
- Interpreta el resultado del ensayo y decide cambiar la bobina¹.

El trabajador realiza el cambio y soluciona el problema. Esto le permite enriquecer sus esquemas de pensamiento, acción y decisión.

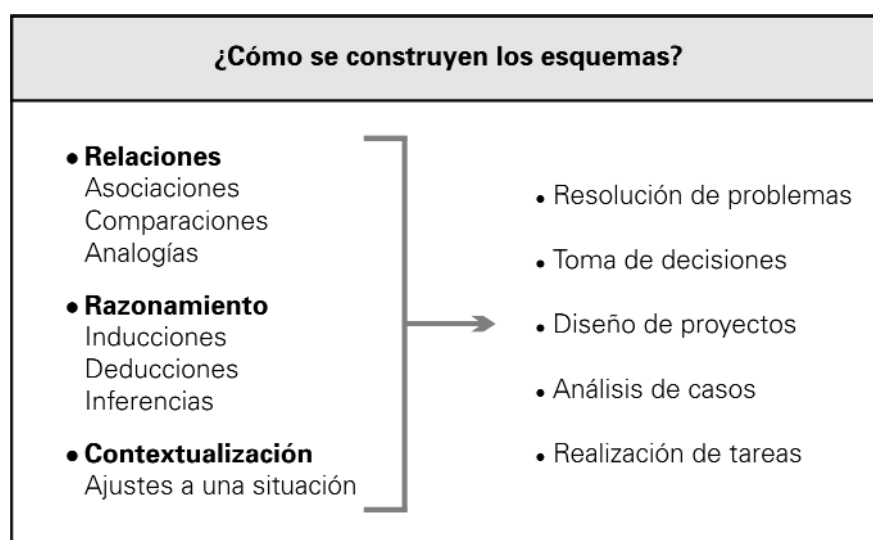
7) Progresivamente, el sujeto va construyendo un esquema cada vez más complejo, enriquecido por las respuestas que da ante cada nueva situación.

¹ Considera que, si bien el cambio de bobina resulta más costoso para el cliente, a veces es necesario verificar su vida útil antes de tomar ninguna decisión.

8) En el proceso de construcción e integración de esquemas mediante el uso de analogías y asociaciones con situaciones parecidas, el sujeto comienza a disponer de esquemas que le permiten resolver “familias de situaciones”.

Síntesis: Los esquemas se van automatizando con la práctica. Contribuyen a construir formas de pensar y de actuar cada vez más complejas, que se van enriqueciendo con las respuestas que se dan ante cada nueva situación.

Los modos de pensar y de actuar, que en un principio fueron concientes, cuando se transforman en rutinarios participan en acciones más complejas y sirven de base para la construcción de nuevos esquemas, que resultan de utilidad, en particular, cuando el trabajador se encuentra con dificultades u obstáculos imprevistos.



La construcción de la competencia consiste, en especial, en descubrir analogías entre distintas situaciones que permiten transferir conocimientos y experiencias que resultaron efectivos en el pasado para resolver un problema que se considera análogo. La transferencia implica, por un lado, repetición, puesto que moviliza el recuerdo de experiencias pasadas, y por otro, creatividad, porque en la nueva situación inventa soluciones parcialmente originales, que responden a la singularidad de la situación actual.

4.4. ¿CÓMO ES POSIBLE AYUDAR A FORMAR LAS COMPETENCIAS?

No se dispone de una base teórica sólida respecto de cómo se puede ayudar a formar las competencias fundamentales que le permiten al trabajador enfrentar situaciones inéditas, darles sentido y actuar de manera apropiada.

Existen ciertos principios básicos que podemos tener en cuenta como base para la enseñanza:

- La competencia para el desempeño del rol no es algo que pueda transmitirse; no se pueden programar los esquemas mediante una intervención exterior; no existe “un transplante de esquemas”.
- Los esquemas que permiten movilizar saberes de manera adecuada, en tiempo real, para resolver de manera eficaz una situación compleja, se desarrollan y se estabilizan con la práctica.
- Los esquemas se construyen mediante experiencias renovadas, redundantes y estructurantes.
- Si bien la competencia se desarrolla mediante la práctica del rol, la experiencia, por sí sola, no basta para formarla. Es necesario trabajar sobre la experiencia, sacar partido de ella, pensar, reflexionar sobre lo que se ha hecho, proponer otras alternativas, tratar de comprender lo que se hace.
- La formación debe basarse en la práctica reflexiva. El trabajador construye la competencia a partir del análisis y la reflexión sobre su propia práctica.
- La ayuda del formador consistirá, básicamente, en favorecer el proceso de reflexión, la adquisición y la profundización de fundamentos teóricos que están en la base de las soluciones y de las decisiones.
- La capacidad de reflexionar sobre la práctica constituye una disposición, una forma de aprender y de hacer, que se puede adquirir.
- La práctica reflexiva constituye un objetivo de la formación profesional. Implica que el sujeto no se conforma con los saberes que adquirió en el Centro de Formación o en sus primeros años de práctica, sino que revisa constantemente su desempeño y sus saberes, que saca conclusiones sobre su propia práctica en forma individual o en equipo, que se cuestiona, que intenta comprender sus fracasos, que anticipa los cambios que hará la próxima vez.

- La formación solamente es posible si el sujeto tiene el tiempo suficiente para vivir las experiencias y analizarlas.
- La formación basada en competencias requiere un equilibrio entre adquirir conocimientos, practicar procedimientos, resolver problemas, realizar tareas, diseñar y gestionar proyectos que pongan en juego la integración de los aprendizajes.
- La creación de una competencia depende de la existencia de una dosis justa entre el trabajo aislado de sus diversos elementos, y la integración de esos elementos en una situación de operabilidad.
- La evaluación de las competencias no se limita a evaluar los conocimientos. Es necesario observar al sujeto en acción cuando resuelve problemas, cuando realiza tareas complejas, cuando toma decisiones y cuando las fundamenta.