

El contexto: los cambios en la empresa, la profesionalidad y el saber obrero.

La empresa "embretada" ante los imperativos de la competitividad

El trabajador	Su "temor" (disciplinamiento)	Su "corazón" (implicación) Dotarlo de condiciones para gerenciar su puesto Revalorización del sujeto: de su saber
La producción –el hacer-	Recurso y objeto de producción; <i>Labor</i> (sin interacción de los intervinientes; la producción es un metabolismo natural reproductivo)	Intervención creativa; <i>Trabajo</i> (donde hay invención e intervención social)
La subjetividad obrera	Neutralizarla y ocultarla	Movilizarla y racionalizarla
Aprendizaje	Definir la "única y mejor manera" de hacer un Trabajo y ajustar a ella la formación profesional de las personas.	Competencia: <i>El aprendizaje se gesta y se sostiene en la experiencia productiva. Toda situación de trabajo tiene efectos de aprendizaje.</i>
Formación institucional y trabajo	Intención de <i>objetivar las operaciones del trabajo, abstrayéndolas de la actividad concreta</i> La formación reducida a un <i>simple entrenamiento para el uso de herramientas y materiales, despojada de toda referencia al contexto productivo y social.</i> "Búsqueda de objetividad sin sujeto" Separación de teoría y práctica	Reconocimiento de la imposibilidad de codificar todo el conocimiento de la actividad de producción Imprevisibilidad de los mercados Esto hace <i>ilusorio la pretensión de definir con precisión los contenidos de una ocupación</i> y así delimitar los contenidos en el currículum escolar
Innovación	Al no reconocer entidad al saber obrero <i>no pudo distinguir su rol en la innovación y</i> "consecuentemente, la creación de nuevos métodos de trabajo devino <i>responsabilidad sólo de los gerentes</i> "	<i>La experiencia y los juicios de los trabajadores como fuente de nuevos saberes e innovación.</i>

LA TEORIA DE LA EXPERIENCIA COMO FORMACION

El **saber experiencial**:

- capacidad que sólo se desarrolla en la experiencia, en el “contacto físico, tangible con la realidad”.
- relevante para la productividad porque se prueba en la práctica (saber profesional)

El aprendizaje de la realidad productiva se desarrolla en la experiencia de la planta, en la interacción con actores y contextos reales.

La formación es una **reconstrucción sistemática de experiencia**; una **transacción** entre el sujeto y su realidad de vida y trabajo.

El **análisis del trabajo** como punto de partida del proceso formativo: concebir el puesto de trabajo mismo como lugar de aprendizaje

La noción de “**competencia**” permite unir operativamente teoría y práctica asumiendo que toda adquisición teórica tiene implicaciones prácticas y toda habilidad práctica tiene una correspondencia teórica.

Habermas distingue finalidades, intereses y metodologías, de un **saber técnico** –analítico- un **saber práctico** -procedimental- y un **saber emancipador** -autorreflexivo y crítico-.

Puesta en marcha de un “**principio de alternancia**” (coparticipación real de la empresa en el acto formativo)

El tipo de aprendizaje y de construcción individual y colectiva de saberes en la experiencia de trabajo no constituye un problema pedagógico.

- el saber experiencial es el que el ámbito educativo tarda en reconocer y organizar en modalidades propias.
- la experiencia del saber productivo se diferencia de las “experiencias” controladas de laboratorio o de taller, que provee la escuela.

La **flexibilidad curricular y metódica de la formación** se funda en al menos dos exigencias:

- La capacidad de generar “**estructuras demandantes**”
- Unificar las nociones **de aprendizaje y de “valor agregado”** (dimensiones económica y cultural)

EL ESPACIO DE TRABAJO COMO "ZONA DE INNOVACION"

- *un espacio donde los conceptos espontáneos desarrollados en la experiencia, empíricamente abundantes pero desorganizados, se encuentran con la sistematización y lógica del razonamiento maduro (papel de la **memoria**)*
- *un **saber de trasfondo** del mundo de la vida en el trabajo (sede de experiencia y saberes no estructurados)*
- *un **interlocutor significativo** que interpela la experiencia obrera (sujetos más competentes, que le ofrecen elementos de reflexión, análisis y reconocimiento)*
- *un abordaje reflexivo en el cual la acción es sede de ciencia (**profesionalidad**)*
- Necesidad de **dispositivos** que permitan desarrollar una "creación organizacional" de saber (*conversión de saber tácito en explícito*).

Nonaka y Takeuchi

Conocimiento explícito	Conocimiento tácito
<ul style="list-style-type: none"> - formal - sistemático - comunicable - transferible 	<ul style="list-style-type: none"> - no fácilmente visible ni expresable - altamente personal y resistente a toda formalización - difícil de comunicar y compartir con otros - incluye: visiones subjetivas e intuiciones - profundamente enraizado en la experiencia y acción individuales

Formas de conversión del conocimiento	Modo de conversión	Producto
Socialización	de saber tácito a saber tácito	"saber simpatizado"
Externalización	de saber tácito a saber explícito	"saber conceptual"
Combinación	de saber explícito a saber explícito	"saber sistémico"
Internalización	de saber explícito a saber tácito	"saber operacional"

ORGANIZACIÓN FORMATIVA O CALIFICANTE

La **innovación** entonces es vista como una **actividad colectiva**, producto de la comunicación y la interacción entre la gente.

Este "saber colectivo" es construido al interior de lo que llama una "**comunidad de prácticas**"; una organización sociocultural del espacio del aprendizaje; lugares de actividad en común y de circulación de conocimientos.

El cambio en la concepción de la formación orientada al hacer consiste en un tránsito desde **una noción psicogenética del aprendizaje a otra antropológico-genética**.

La "organización calificante":

- *la capacidad de aprendizaje como factor de productividad*
- *ocasiones de aprendizajes y de transferencia de ellos pero también razones para efectuar estos aprendizajes" (Parlier).*
- *no sólo procesa información sino que crea saber (Nonaka y Takeuchi)*
- *promueve examinar retrospectivamente los acontecimientos de la producción y valorar críticamente la experiencia (Zarifian)*

Condiciones (Mallet)

- *es una organización de la actividad productiva que comprende elementos formadores*
- *el factor clave del aprendizaje está en el trabajo calificante*
- *requiere del análisis de la organización del trabajo, más que de la empresa*
- *asegura no sólo la forma de generación de conocimientos en la acción sino también su apropiación*

Trabajo calificante: conceptos de quiebre (Habermas) y rutina (R. Nelson y S. Winter):

Quiebre: apertura de potencialidades de cambio a partir del análisis de experiencias. No equivale a "trastorno" o "catástrofe" pero sí a "interrupción" en el flujo no examinado de la acción.

Rutina: principio estructurante y cognitivo en las organizaciones; *constituye las capacidades de una organización para producir lo que debe producir*. El saber y el conocimiento son un resultado de actos de sistematización.

Paradoja: el factor que posibilita la oportunidad de toda innovación es la rutina.