

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ESTADISTICA**

*“XXXIV SIMPOSIO NACIONAL DE PROFESORES DE
PRACTICA PROFESIONAL”*

TITULO DEL TRABAJO:

**“LOS EXAMENES ORALES Y LA ESTRATEGIA DEL
CONFLICTO PARA SU RESOLUCION”**

**AUTOR:
C.P. SEBASTIAN LUIS LAVENA**

JEFE DE TRABAJOS PRACTICOS

PRACTICA PROFESIONAL DE APLICACIÓN ADMINISTRATIVO CONTABLE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO – FACULTAD DE CIENCIAS
ECONOMICAS Y ESTADISTICA

Correo electrónico: contlavena@hotmail.com

Introducción. El planteo del problema.

En nuestra materia “Práctica Profesional de Aplicación Administrativo-Contable” habitualmente realizamos una encuesta al inicio del cuatrimestre y otra al final del mismo. Estas encuestas básicamente tienen como objetivo conocer - entre otras cuestiones - las expectativas que los alumnos poseen en relación a la asignatura y a los docentes, el grado de cumplimiento de las mismas al fin del cursado, áreas del conocimiento donde consideran que pueden tener dificultades, etc.

En la encuesta de cierre realizada el primer cuatrimestre del presente año, la mayor inquietud planteada por los alumnos fue la dificultad que encontraron durante el cursado en expresarse y hacerse entender frente a los docentes a cargo de la comisión. Es decir, la “paralización” que sienten ante la pregunta o consulta del profesor.

Según ellos mismos, el principal motivo de esta dificultad radica en que no se encuentran habituados a hablar y expresarse ante los docentes, ya que durante el transcurso de la carrera tuvieron pocas oportunidades de enfrentarse a exámenes orales. Las razones aducidas generaron en los docentes a cargo de la comisión una cierta sensación de sorpresa y confusión, atento a la tradicional visión acerca de que el examen oral está relacionado con situaciones indeseadas por los alumnos, tales como nerviosismo, ansiedad, etc. Sin embargo, los mismos alumnos alegaron que justamente estas situaciones de tensión se producen con motivo de la poca frecuencia en que son evaluados en exámenes orales.

Qué se piensa de los exámenes orales

Además de las cuestiones vinculadas a lo emocional, existen varios aspectos negativos que la bibliografía reconoce sobre los exámenes orales, fundamentados básicamente por la intervención de variables no necesariamente relacionadas con los objetivos que se pretenden evaluar. Entre ellos podemos mencionar aquellos vinculados a la posibilidad de generar arbitrariedades y/o discriminaciones tales como la simpatía o antipatía que pueda tener el profesor con respecto al alumno, su cansancio, así como la disminución de la capacidad de atención a las respuestas a medida que pasa el tiempo cuando son numerosos los examinados, la manera en que se expresa el alumno por sobre el conocimiento del tema bajo examen, etc. Concluyendo de manera casi unánime que este tipo de exámenes son poco objetivos, poniendo en jaque su validez, ya que exploran sólo una parte de la materia, además

de mencionar que no hay demostración empírica que vincule esta clase de evaluaciones con el desarrollo de destrezas en el ámbito de la expresión oral.

Ahora bien, sin dejar de reconocer que dichas situaciones puedan producirse, los alumnos, en general, acordaron que a pesar de todo, preferirían tener la posibilidad de más exámenes orales, básicamente porque reconocen que es el momento en donde ellos se encuentran obligados a expresarse conforme lo requiere la situación, demostrando su conocimiento y capacidad en relación al tema bajo examen. Esta “práctica” es la que, según ellos mismos expresaron, podría ayudarlos en el futuro a afrontar las situaciones conflictivas que se generen.

Es justo mencionar asimismo las importantes ventajas de la evaluación oral, ya que con este instrumento se busca lograr comprobar ciertas habilidades, tales como el manejo del vocabulario específico de la materia, la capacidad de respuesta y comprensión de los conocimientos interrelacionando los mismos, cuestiones que los exámenes escritos generalmente no resuelven. Por ello compartimos lo expresado por Susana Celman cuando dice: “No existen formas de evaluación que sean absolutamente mejores que otras. Su calidad depende del grado de pertinencia al objeto evaluado, a los sujetos involucrados y a la situación en la que se ubiquen”¹

La tendencia actual

Actualmente, en general, la tendencia es ir a un sistema de evaluación con mayoría casi absoluta de exámenes escritos, siendo el examen oral la excepción a la regla. Del análisis de los sistemas de evaluación contenidos en el plan de estudios de la carrera de Contador Público de la Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas de Rosario, surge manifiestamente que son muy pocas las asignaturas que incluyen exámenes orales, quedando su implementación casi exclusivamente reducida a las materias vinculadas al Derecho (sin perjuicio de tener el carácter de optativos).

¿Qué podemos hacer los docentes?

Partiendo de la inquietud generada por los alumnos, sabiendo de la importancia que en varios aspectos tienen los exámenes orales - lo cual al menos en estos tiempos sigue justificando su implementación - la pregunta que sigue es qué medios tenemos como docentes para lograr maximizar las ventajas que se obtienen y su vez minimizar las dificultades que se presentan en los mismos.

Como primera medida, deberíamos tener en claro que:

¹ CELMAN, S. “¿Es posible mejorar la evaluación y transformarla en herramienta de conocimiento?” Paidós Buenos Aires 1998

- a) Ante un examen o preguntas orales los estudiantes deben relajarse, concentrarse en las respuestas y no en sus síntomas. Por consiguiente, el profesor debería cerciorarse que el alumno ha entendido bien las preguntas que se le formulan en el examen.
- b) Es nuestra obligación como docentes forjar una actitud pedagógica generando un clima agradable, contener y dar confianza, de manera que el alumno pueda sacar lo mejor de él.
- c) Por su parte, los alumnos deben acostumbrarse a que la presión sea parte de sus vidas, lo que habitualmente se llama “convivir con el conflicto”.

El cambio y los conflictos

El mundo cambia a una enorme velocidad y la incertidumbre se apodera de todos nosotros cada vez con más intensidad. Esta complejidad también afecta a los alumnos, que necesitan de nosotros para brindarles las herramientas que les permitirán resolver las tensiones que surgirán en el devenir de su profesión. “Así pues, se habla mucho del cambio. Y el cambio produce conflictos. En realidad no hay cambio sin conflictos”². De estos cambios emergen muchas nuevas formas de pensar, que deberíamos intentar interpretar para saber por dónde puede llegarse a los alumnos. El alumno de hoy tiene una capacidad de análisis y concentración diferente a la que tenemos los docentes. Hoy los chicos pueden estar hablando por teléfono, escuchando música, chateando en la computadora con cinco amigos, y todo al mismo tiempo. Seguramente pocos de nosotros sean los que puedan lograr esta “particular” manera de concentración.

La capacidad para gestionar conflictos

La pregunta es entonces: ¿estamos los docentes preparados para asimilar esta manera de desenvolverse de la nueva generación de alumnos y en función de esto ser los guías que ellos mismos dicen estar necesitando? En razón de los tiempos que corren, ¿debe ser ésta nuestra función?

Antes de comenzar a esbozar alguna respuesta a estas preguntas sería interesante de alguna manera intentar profundizar y tal vez relativizar el significado de la palabra “conflicto”, que a priori suena excesivamente fuerte y en muchas ocasiones nos obliga a utilizar eufemismos para atenuar la sensación negativa que la misma genera.

²

REDORTA, J. “No más conflictos”, Ed. Paidós Argentina 2012

Tal como expresa Josep Redorta hay muchas palabras que evitamos en la práctica social, tales como “cáncer” y lo sustituimos por “murió víctima de una larga enfermedad”. Evitamos decir: “qué sucederá cuando Pedro se muera”, y en su lugar decimos: “qué sucederá cuando Pedro falte”. Por ello es que en cualquier ámbito, generalmente, se evita la palabra conflicto por asociarla a algo malo, utilizando otros sustantivos tales como: diferencias, desacuerdos, desavenencias, etc.

Sin embargo, los conflictos constituyen el punto de partida y son de utilidad para la búsqueda del consenso necesario que permita arribar a la solución que el caso requiera. “Un conflicto bien gestionado es una fuente de aprendizajes nuevos y un marco de apertura de nuevas posibilidades. El conflicto siempre es una llamada al cambio”³.

Existen inclusive gran cantidad de estudios sociológicos que sostienen que esta dinámica de “conflicto versus consenso” la llevamos en nosotros desde el nacimiento.

Algunos aspectos positivos y negativos del conflicto⁴.

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
Es un motor de cambio	El cambio se rechaza y se produce una ruptura
Estimula la curiosidad y el interés de las partes	La intensidad del conflicto puede generar emociones fuertes y reacciones imprevistas
La necesidad de resolverlos estimula la creatividad de las partes	Se puede generar una actitud hostil que incremente las diferencias
Puede mejorar la confianza como resultado del conflicto si hay un con-	Se pueden producir juicios erróneos sobre los otros, estrés, tensión, etc.

³ REDORTA, J. “No más conflictos”, Ed, Paidós Argentina 2012

⁴ REDORTA, J. “No más conflictos”, Ed, Paidós Argentina 2012

La oralidad y la herramienta del conflicto en clase

Para lograr un buen desempeño del alumno en la instancia final del examen oral se hace necesario empezar trabajando la oralidad durante el desarrollo de la materia, generando en clase propuestas que fuercen a una mayor expresión verbal. Bajo este contexto, la metodología del trabajo en grupos obliga al alumno a enfrentar una defensa oral de sus ideas, en primera instancia antes sus propios pares, y luego ante los docentes a cargo. Todo esto supone justamente afrontar conflictos.

Como se desprende del cuadro anterior, no son nada despreciables los aspectos positivos que pueden darse en el desarrollo de un conflicto. Por ello, siempre en dosis razonables y con la intensidad adecuada, podemos sugerir como herramienta pedagógica la generación del conflicto en los grupos de alumnos para que se logre la discusión y debate acerca del tema bajo análisis, lo que debería traducirse en una solución o “consenso” logrado a nivel conjunto. Esta metodología estaría de algún modo cubriendo las necesidades expresadas por los alumnos: lograr desenvolverse ante situaciones de tensión generadas por posiciones contrapuestas, poner en práctica la solución y defenderla ante quien corresponda.

Encontrando las respuestas

De a poco van surgiendo las respuestas a nuestras preguntas. En este contexto, el docente debería actuar como moderador de el/los conflicto/s generado/s en el grupo para evitar sufrir los efectos negativos que puedan darse. En otras palabras, que los alumnos pierdan el miedo a enfrentar los conflictos, se hagan cargo de la situación y no teman cometer errores. En el mismo sentido, Cascón Soriano utiliza el término “provención a nivel educativo”, que significa intervenir en el conflicto cuando está en sus primeros estadios, sin esperar que llegue a la fase de crisis.⁵

Sabido es que ante los desafíos siempre la persona saca lo mejor de sí mismo, es ése el objetivo a cumplir, es decir, incentivar al alumno para que exprese al máximo sus capacidades, que se anime a asumir riesgos.

No es tarea sencilla. En general ninguno de nosotros ha sido adiestrado para gestionar conflictos, hemos aprendido a través de aquello que la vida nos puso

⁵ CASCÓN SORIANO, P. “Educar, en y para el conflicto”

adelante tanto en lo personal como en lo profesional, lo cual no es poco y debería darnos el plafón necesario para transmitir a los alumnos las herramientas que puedan servir para la solución del conflicto.

Algunas pistas para gestionar el conflicto en clase

- José Antonio Marina afirma: “los problemas prácticos no se resuelven cuando se conoce la solución, sino cuando se pone en práctica”. O sea, no basta con decir: “chicos, ustedes se tienen que poner de acuerdo”, sino que debemos lograr la capacidad de ayudarlos si no lo consiguen.
- Basta de excusas: otro modo de gestionar en clase es constreñir a los alumnos a no presentar excusas para justificarse, tales como “no pudimos investigar el tema porque tuvimos un parcial de otra materia”, o del tipo: “resolvimos de esta manera porque tal profesor nos sugirió que lo hagamos así”. Son muy pocas las veces en que las excusas pueden ser admitidas, por lo que resultaría saludable que los alumnos no acostumbren a presentarlas sistemáticamente. Esto se logra cuando el docente rechaza las excusas no válidas.
- La “contraposición de criterios”: suele dar buenos resultados exponer a los alumnos criterios diferentes que puedan adaptarse a la situación en cuestión, de modo de activar el estudio de dichos criterios diferentes, su análisis, discusión en el seno del grupo y la consecuente adopción del más adecuado conforme al desarrollo de las etapas anteriores. Pueden hacerse preguntas tales como: en función de qué concepto de vida útil amortizan contablemente los bienes de uso, o por ejemplo: en base a qué criterio constituyen la previsión para incobrables. Son planteos que suelen actuar como disparadores de conflictos y discusiones que enriquecen el debate así como la decisión finalmente adoptada.

A modo de conclusión

Se presentó el análisis de la herramienta de gestión del conflicto en clase como una alternativa válida a utilizar durante el transcurso del cursado, de manera que el alumno pueda adquirir las habilidades necesarias para afrontar cualquier tipo de examen oral, sea cual fuera su modo de su implementación. Son muchas las formas que puede tomar la conducción docente sobre la gestión de esta herramienta, aquí se han aportado sólo algunas a modo de ejemplo y a criterio del autor. Lo importante es

estar dispuestos a asumir el desafío, que no es ni más ni menos que lo que también pretendemos de nuestros alumnos.

No es una misión fácil. Quienes hacemos docencia ocupamos un lugar privilegiado bajo el actual contexto de cambios constantes, y cargamos con una responsabilidad social mayúscula. Necesitamos tener una visión más ecléctica, más global, más flexible. Y también perder los miedos a los cambios y a las nuevas herramientas que puedan surgir. Sólo es cuestión de animarse.

Bibliografía utilizada:

REDORTA, J. "No más conflictos", Paidós, Argentina 2012

MARINA, J. A. "Aprender a convivir", Anagrama, Barcelona 2006

MARINA, J. A. "La inteligencia fracasada", Anagrama, Barcelona 2004

De CAMILLONI, A., CELMAN, S., LITWIN, E. y PALOU de MATÉ, M. "La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo", Paidós, Buenos Aires, 1998.

Virtual:

CASCÓN SORIANO, P. "Educar en y para el conflicto". Disponible en: <http://www.pacoc.pangea.org./documentos>

