

## **LA GESTIÓN DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL PEDAGÓGICA AL PROFESORADO UNIVERSITARIO NOVEL**

## **THE MANAGEMENT OF THE PEDAGOGIC PROFESSIONAL ORIENTATION FOR NOVICE UNIVERSITY PROFESSIONALS**

Pedro Manuel Concepción Cuétara, [cuetara@sma.unica.cu](mailto:cuetara@sma.unica.cu), Universidad de Ciego de Ávila, Cuba, Doctor en Ciencias Pedagógicas.

Mirna Riol Hernández, [mimarh@sma.unica.cu](mailto:mimarh@sma.unica.cu), Universidad de Ciego de Ávila, Cuba, Doctora en Ciencias Pedagógicas.

Jackeline Romero Viamonte, [jackeline@sma.unica.cu](mailto:jackeline@sma.unica.cu), Universidad de Ciego de Ávila, Cuba, Doctora en Ciencias Pedagógicas.

### **RESUMEN**

La necesidad del desarrollo profesional docente del profesorado universitario novel es una realidad universalmente aceptada en los umbrales del siglo XXI, que se fundamenta en las competencias docentes que debe desarrollar para cumplir sus nuevos roles. Cada año se incorporan a las universidades cubanas nuevos docentes de diferentes perfiles profesionales que no recibieron una formación inicial intensiva para el ejercicio de la docencia universitaria y que tienen nociones muy vagas de la profesión docente. En estos casos el departamento docente debe brindar orientación profesional pedagógica a este profesorado novel para que desarrolle las competencias docentes que son necesarias para el ejercicio de la docencia. Este trabajo, que es un resultado científico del proyecto de investigación: NA113CA500-006, tiene como objetivo valorar la necesidad e importancia de la gestión de la orientación profesional pedagógica para el desarrollo profesional docente del profesorado universitario novel.

**PALABRAS CLAVES:** Profesorado universitario novel, orientación profesional pedagógica, gestión de la orientación profesional pedagógica.

### **ABSTRACT**

The necessity of the teaching professional development for novice university professionals is a universal accepted reality at the edges of the XXI century; it is based in the teaching competences they should develop to complete their new tasks. Every year new professors of different professional profiles which did not receive an intensive initial formation to teach at the Cuban universities enter to them; they have very imprecise notions of the teacher profession. In these cases the university department should offer pedagogic professional orientation to them to develop the teaching competences necessary for the exercise of teaching. This work that is a scientific result of the investigation project: NA113CA500-006, has as objective to value the necessity and importance of the management of the pedagogic professional orientation for the teaching professional development for novice university professionals

**KEYWORDS:** Novice university professionals, pedagogic professional orientation, management of the pedagogic professional orientation.

## **INTRODUCCIÓN**

La necesidad de la formación pedagógica del profesorado universitario es una realidad aceptada universalmente en el siglo XXI y se fundamenta en la heterogeneidad de sus perfiles profesionales, en las nuevas funciones que debe asumir en su desempeño y las competencias docentes que para ello debe desarrollar. Cada año las universidades cubanas acogen nuevos docentes con conocimientos disciplinares, pero que adolecen de una formación pedagógica y tienen que enfrentar la docencia con esas carencias, que se convierten en fuente de incertidumbre y desmotivación durante los primeros años.

En la Universidad de Ciego de Ávila, la ampliación del número de carreras y el incremento de las matrículas, ha exigido la incorporación de nuevos docentes cada año y aunque existen disposiciones sobre la atención al desarrollo profesional del profesorado novel, en la práctica, las acciones que se desarrollan para ello son espontáneas y poco sistemáticas. La problemática del profesorado novel, cuando se analiza, es a partir de muchos supuestos y de pocas certezas científicas.

En estas circunstancias, el profesorado novel siente que tiene demasiado trabajo, que no le alcanza el tiempo, que no se le atienden debidamente y por ello, algunos se desconciertan y desertan en los primeros años de desempeño, lo que influye negativamente en la estabilidad y en la lógica renovación del claustro de la institución.

El intercambio sistemático con el profesorado novel, con jefes de departamentos y profesores mentores, así como el análisis de informes de autoevaluación de carreras y departamentos, ha revelado que: la mayoría de los profesores noveles tienen dificultades para ejercer la docencia en los primeros años, que se sienten sobrecargados de trabajo porque se le asignan varias asignaturas y grupos, y no todos reciben una atención sistemática y diferenciada de sus mentores.

Estas dificultades fundamentan la necesidad de estudiar la gestión de la orientación profesional pedagógica al profesorado novel, a partir de una sistematización de sus fundamentos teóricos. Este trabajo es un resultado del proyecto de investigación: NA113CA500-006 y tiene como objetivo valorar la necesidad e importancia de la gestión de la orientación profesional pedagógica al profesorado universitario novel.

## **DESARROLLO**

### **1. El profesorado universitario novel y su inducción docente.**

El periodo de iniciación a la docencia universitaria encierra un cúmulo de vivencias ambiguas y confusas, de preocupación y a la vez de ilusión que generan sentimientos de angustia, incertidumbre e inseguridad en el profesorado que se inicia. No es un periodo nada fácil para el profesorado novel, más bien puede provocar su insatisfacción y hasta puede llegar a cuestionarse sus potencialidades como docente (Marín 2015).

El inicio del ejercicio de la docencia universitaria se caracteriza por ser una etapa llena de tensiones, de situaciones de aprendizaje, de supervivencia y de descubrimiento, donde se producen cambios trascendentales en el profesorado novel. Es la etapa en que el profesorado novel se inserta en la vida social de un grupo, cuando interactúa como un miembro más y se apropia de la cultura de la institución. El profesorado novel aprende a ser docente a través de un proceso de socialización que está muy lejos de ser racional y consciente y para otros es totalmente contradictorio (Marín, 2015).

En este proceso de socialización profesional el profesorado universitario novel aprende de la cultura de la enseñanza y el aprendizaje, del desempeño de la docencia, se incorpora a un nuevo grupo que tiene sus normas establecidas y que debe asimilar. Es una etapa de contradicciones y problemas para el profesorado novel, que no siempre ha sido suficientemente considerada y estudiada en las universidades.

La docencia universitaria es una tarea que generara las crisis de identidad profesional y el malestar docente en los primeros años de desempeño; es una profesión que genera ansiedad por la tensión que provoca desarrollar de manera satisfactoria las funciones docentes, investigativas y de gestión. Esta ansiedad se refleja cuando quieren cumplir estas funciones con la misma calidad que el profesorado más experimentado. En estos primeros años el profesorado vive frecuentemente con incertidumbre, el cambio en la manera de percibir el tiempo, la crisis que afronta internamente por el desconocimiento de muchas cosas, la indecisión y sensación de incapacidad ante las nuevas tareas y exigencias que debe enfrentar en la docencia (Tapia y Medina, 2017).

El profesor o profesora novel es una persona joven, recientemente graduada de la universidad y con alguna experiencia profesional, pero con no más de tres años de experiencia docente universitaria. Para algunos autores, la etapa de profesorado novel se limita al primer año de docencia, para otros transcurre durante los tres primeros años de ejercicio, y algunos lo extiende hasta los primeros cinco años.

Este período de iniciación o inserción profesional en la docencia, que se denomina inducción docente, es un periodo de suspenso y optimismo a la vez, donde las actitudes y concepciones sobre la enseñanza no cambian de manera radical, pero sí se modifican en la reflexión sobre la formación recibida. La inducción docente es el periodo que abarca los primeros años, en los que el profesorado transita de discente a docente.

La inducción docente es un período y un proceso, mediante el cual la institución propone un programa sistemático de apoyo al profesorado novel, para introducirlo en la profesión, para facilitar la inserción en la carrera, y para reforzar su autonomía mediante acciones de orientación profesional pedagógica.

En el contexto cubano de la Educación Superior a este período de inducción docente del profesorado universitario novel se le denomina adiestramiento laboral y abarca los tres primeros años de desempeño de la docencia. Esta etapa se concibe como un período de aprendizaje, donde el profesorado novel demanda una orientación profesional pedagógica sistemática y diferenciada del departamento docente.

Durante el adiestramiento laboral el profesorado novel debe recibir orientación profesional pedagógica de los mentores y a través del sistema de trabajo metodológico del departamento docente. En esta etapa no debe asumir responsabilidades académicas, ni tener alta carga docente para poder dedicar tiempo a su formación profesional docente (Concepción, Fernández y González, 2014).

Marcelo, Gallego y Mayor (2016) utilizan el término “choque con la realidad”, para referirse a la situación por la que atraviesa el profesorado en sus primeros años de desempeño de la docencia, donde debe desarrollar un proceso intensivo de aprendizaje, generalmente de tipo ensayo-error y que está determinado por un sentimiento de supervivencia y por un predominio del valor de lo práctico.

Feixas (2002a) describe el período de iniciación docente como un choque con la realidad que genera sentimientos de angustia, incertidumbre e inseguridad. Aunque las características concretas del trabajo, las condiciones en qué se inicia y otros factores de tipo personal influyen en el desarrollo de este periodo y de las problemáticas asociadas al mismo; las actividades de orientación y apoyo pueden facilitar la integración a la función docente de manera menos traumática.

Bozu (2010) señala que el profesorado novel vive su primer año de trabajo en la enseñanza como una experiencia estresante, pero al mismo tiempo en ese período desarrolla su propia identidad profesional como expresión del autoconcepto sobre cómo soy yo como profesional y tiene que aprender a utilizar los recursos personales de que dispone para enfrentar con éxito las situaciones de la enseñanza.

Pocas experiencias a lo largo de la vida impactan tanto en la vida personal y profesional del profesorado como el primer año de desempeño. Las experiencias iniciales impregnan las percepciones y los comportamientos sobre la enseñanza, los estudiantes, el entorno universitario y su papel como docente. Si las experiencias iniciales son gratificantes, la impresión y transferencia es positiva; si las primeras experiencias son negativas y van asociadas a sentimientos de desencanto, la impresión es negativa y desarrolla comportamientos similares en el futuro (Feixas, 2002a).

Bozu (2010) asume que el proceso de socialización o inducción del profesorado novel transita por tres etapas: socialización primaria, secundaria, y terciaria. La socialización primaria abarca aquellos años que pasó en el aula universitaria, en los cuales se fue formando una visión y unas creencias de lo que era la enseñanza universitaria, cómo debía ser y desarrollarse.

La socialización secundaria comienza cuando el profesorado novel entra en contacto con la institución, con el estudiantado y los colegas del departamento docente. La incorporación a la institución marcará su desarrollo profesional, ya que la estabilidad laboral y las relaciones socio profesionales sellarán una alianza que se supone larga y duradera y que va a determinar sus modos de actuación futuros. En el ejercicio docente es donde se da la verdadera socialización, cuando se produce el choque con la realidad y se desarrollan estereotipos, ideas, convicciones y creencias sobre la docencia.

La socialización terciaria se refiere al desarrollo del profesorado novel dentro del aula y a sus relaciones con la comunidad educativa. Si su desarrollo en el aula es negativo, su crecimiento como profesional se verá afectado, ya que no trabajará con soltura en el aula y verá al estudiantado como algo que impide su desarrollo profesional. Por otra parte, la presión que ejerce la comunidad sobre el profesorado novel es de tal magnitud, que puede generar en este unas expectativas inalcanzables, el estrés y la frustración que pueden llevarlo al abandono de la profesión.

La socialización del profesorado universitario novel, entendido como el proceso de apropiación activa de la cultura de la universidad, la enseñanza, el aprendizaje y del profesorado universitario más experimentado, es una condición necesaria para el logro de una experiencia profesional docente satisfactoria. El proceso de socialización del profesorado novel es más satisfactorio cuando se dispone de programas de acogida, estudios realizados muestran que una parte significativa de este profesorado se pierde por no proporcionarles un programa de apoyo y formación que les ayude a superar los

primeros problemas profesionales. En la satisfacción del profesorado novel con la carrera docente tiene una gran significación el apoyo emocional que reciba de mentores y directivos de la institución universitaria.

Diferentes autores han estudiado los factores que afectan y sostienen las perspectivas y prácticas profesionales del profesorado novel. Los factores que señalan varían en importancia y dependen de las circunstancias contextuales. Aunque no se sabe con exactitud el grado de influencia de estos factores, cada uno de ellos determina y afecta decisivamente la toma de decisiones en la fase de inducción docente.

Moral (1998) considera que los factores que afectan y sostienen las perspectivas y prácticas profesionales del profesorado universitario novel son: la biografía personal y el sistema de creencias, la cultura y el contexto de la institución universitaria, el rol a desempeñar, y las expectativas sobre el desempeño de la función docente.

Como parte de su biografía personal, el profesorado novel inicia su labor docente con un determinado bagaje de conocimientos, este bagaje incluye las experiencias relativas a la enseñanza, conceptos teóricos adquiridos en los estudios universitarios, y especialmente experiencias elaboradas a partir de su etapa de estudiante.

El profesorado novel posee un esquema de referencia elaborado a partir de sus experiencias de estudiante que le sirve como recurso para enfrentarse al ejercicio de la profesión docente. La presión de la enseñanza y el ritmo acelerado de las clases lleva al profesorado novel a considerar más las perspectivas prácticas que las perspectivas teóricas en el inicio del ejercicio de la docencia.

La investigación de Moral (1998) reveló que el profesorado novel cuando inicia su primer año de trabajo, tienen la creencia de que conocen todo lo necesario de la enseñanza. Llegan con un deseo grande de enseñar, pero solo poseen las experiencias de su vida de estudiante, las cuales son la base de su conocimiento acerca del estudiantado, de estructura institución universitaria y del currículum.

Estas imágenes sobre el desempeño docente del profesorado novel, son muy reducidas y están muy basadas en su sentido común; y por ello afectan su desarrollo profesional y su ejercicio de la docencia universitaria. Este profesorado comienza a ejercer la docencia con una excesiva confianza en su habilidad para enseñar y una apreciación distorsionada de la complejidad de la enseñanza y el aprendizaje; llega a simplificar la enseñanza a reproducir un tema y el aprendizaje a reproducir lo que otro ha dicho.

La sensación de frustración que experimenta el profesorado universitario novel puede estar determinada por factores como la historia personal y los modelos observados cuando eran estudiantes, la inseguridad que experimentan cuando no encuentran una definición sobre cuál debe ser su actuación, los problemas asociados con la dirección y el control de la clase, las relaciones con los demás compañeros, la sobrecarga de tareas y la falta de tiempo para la creación de un estilo personal de actuación.

En la superación de estas preocupaciones y problemas del profesorado universitario novel tiene una influencia muy significativa la calidad y sistematicidad de la orientación profesional pedagógica que se le brinde en el departamento docente para el ejercicio de la docencia. Las orientaciones iniciales y las experiencias individuales ejercen una influencia determinante en la formación del profesorado universitario novel.

## **2. La orientación profesional pedagógica al profesorado universitario novel.**

La orientación profesional pedagógica en las universidades cubanas se puede caracterizar como un proceso formativo dirigido al autodesarrollo de competencias profesionales docentes (conocimientos, habilidades, valores y actitudes) mediante la participación en acciones formativas sistemáticas, diferenciadas y reflexivas durante la formación profesional y durante la inducción docente, para el logro del desarrollo profesional docente y el compromiso con la mejora continua de la docencia. La orientación profesional pedagógica en las universidades cubanas estructura en dos etapas: el período de formación profesional en la institución universitaria y el período de inserción profesional del profesorado novel en la docencia universitaria.

En el diseño curricular de la formación profesional en todas las titulaciones que se desarrollan en las universidades cubanas, se instituyó desde el año 2004 un nuevo campo de acción vinculado con el ejercicio de la docencia universitaria. El trabajo dirigido a la formación pedagógica durante la formación inicial se ha concretado en el planteamiento curricular en una asignatura que apunta hacia la formación profesional docente del estudiantado y en la concepción de la formación pedagógica del estudiantado como un eje transversal que penetra todas las acciones formativas que se desarrollan en el componente académico, laboral e investigativo del pregrado.

La formación pedagógica del estudiantado se ha visto potenciada también con el movimiento de alumnos ayudantes, que imparten docencia en la propia universidad a partir del segundo año académico y con la participación del estudiantado universitario en el ejercicio de la docencia en el nivel educativo preuniversitario.

La necesidad de la orientación profesional pedagógica al profesorado universitario novel durante el período de inducción docente, tiene mucho que ver con la tensión y la incertidumbre que sufre cuando enfrenta las complejidades de la docencia universitaria sin una preparación previa suficiente.

Una de las características comunes a la mayoría de los programas de iniciación en la docencia universitaria para el profesorado novel es la asignación por el departamento docente de un experto que lo apoye, oriente y asesore durante el período de la inducción docente. El mentor o tutor, como también se le denomina a ese experto, es un profesional con experiencia del departamento docente o área del conocimiento que orienta, asesora y supervisa la actuación docente del profesorado novel, poniendo a su disposición todo su conocimiento y experiencia profesional (Feixas, 2002).

La importancia de que un recién llegado empiece una carrera bajo la orientación de un mentor experimentado ha sido reconocida en diferentes contextos profesionales. En el ámbito del desarrollo profesional docente, el mentor se asocia a la figura de una profesora o un profesor experimentado y entrenado, en guiar al profesorado novel por el camino de formarse como profesionales de la enseñanza.

Mayor (2008) caracteriza al mentor como una profesora o un profesor con experiencia que orienta al nuevo profesorado y le ayuda a comprender la cultura de la institución universitaria, una persona que guía, aconseja y apoya a otras que no poseen experiencia con el propósito que progresen en su carrera. Se confía en los mentores porque recorrieron el camino con anterioridad, saben interpretar señales desconocidas, advierten de posibles peligros y reconocen logros del desarrollo.

El mentor orienta al profesorado novel para que consigan integrar el conocimiento teórico sobre la enseñanza con el conocimiento práctico que se construye de forma personal a partir de las experiencias cotidianas y de la práctica profesional, de tal modo que la teoría y la práctica lleguen a ser caras de una misma moneda que se interrelacionan en el proceso de desarrollo profesional docente (Moral, 1998).

La mentoría debe ser protagonizada por el profesorado experimentado que se preocupa por la mejora de la docencia, capaz de redirigir la variedad de necesidades del profesorado novel en áreas del conocimiento como las curriculares, psicológicas, logísticas y de gestión de la clase. (Mayor, 2008).

El mentor debe ser una persona abierta, flexible, respetuosa y empática para asumir el rol de facilitador y activador del proceso de mejora de la práctica docente del profesorado novel. La mentoría exige una buena organización, un cierto tiempo por conseguir una comunicación fluida y alta sensibilidad para que el novel se sienta apoyado, pero no evaluado (Feixas, 2002). En la práctica el mentor orienta y ayuda al profesorado novel a reflexionar sobre la práctica docente y sus resultados, a encontrar nuevas estrategias didácticas, a definir preocupaciones y resolver dudas y conflictos que puedan surgir de la interrelación con el estudiantado.

Mayor (2008) y Feixas (2002) concuerdan en que el mentor debe tener cualidades como las siguientes: tener éxito demostrado en sus clases; ser valorado por colegas y discípulos; disponer de habilidad por enseñar a los colegas; disposición para interactuar con diferentes tipos de personas, conocer los particularidades de la profesión; ser flexible y dispuesto para el cambio; mostrar seguridad y dominio en diversidad de situaciones; poseer tacto, y sensibilidad ante las necesidades del profesorado novel.

El apoyo de los mentores es multidimensional y comprensivo, se dirige a la variedad de necesidades de orientación del profesorado novel en esta fase de su desarrollo para atender sus necesidades emocionales (seguridad, autoestima, confianza), sociales (camaradería, relaciones, interacciones) e intelectuales (nuevos conocimientos) en áreas como la pedagógica, y la psicológica.

Según Feixas (2002) en el contexto del desarrollo profesional docente las funciones del mentor son las siguientes: trabajar con el profesorado para ayudarlo a materializar su plan de desarrollo; tutelar sus progresos ayudándolo a mejorar su práctica docente a través de la toma de decisiones y la resolución de conflictos; revisar aspectos del sistema de trabajo, como la metodología, la comunicación y la evaluación, utilizando vídeos, observaciones y situaciones; proporcionar apoyo personal y orientación para contribuir a su desarrollo profesional docente.

Sánchez (2017) apunta que al mentor se le encomienda la función de orientar al profesorado novel a desarrollar competencias profesionales, a desarrollar igualmente confianza en sí mismos y a introducirse en la cultura de la profesión, del departamento y de la institución universitaria. También al mentor se le pide que sea como un modelo, que demuestre sus destrezas docentes, un ejemplo en las relaciones sociales que mantiene con los colegas, en el trato al estudiantado, por su compromiso con el trabajo y por su disposición de ayudar a los demás como facilitador del cambio. En el éxito de la mentoría influye también y de manera determinante la preparación previa que tenga el mentor para superar el desafío que representa esa doble función: profesor y mentor.

Mayor (2008) plantea que el desarrollo del proceso de mentoría transita por tres etapas fundamentales y lógicas: la primera se refiere al establecimiento de una relación inicial y acordar las premisas de trabajo que se van a compartir; la segunda a la identificación de los problemas que preocupan al profesorado novel y la tercera al desarrollo del proceso de orientación profesional pedagógica como tal.

Bolívar, Domingo y Fernández (2001) en estudios sobre la investigación biográfica-narrativa en educación, han revelado que el estudio de casos es un camino para potenciar desarrollo profesional docente del profesorado, incluso para revelar cómo los expertos resuelven los problemas de la enseñanza.

El mentor, debe entrenarse para trabajar en forma colaborativa con el profesorado novel, ya que no solo se trata de proporcionar orientación y servir de guía, sino que además debe lograr una responsabilidad compartida entre todos los colegas de un departamento o institución (Moral, 1998). Se deja de concebir el proceso de formación del profesorado como una acumulación de cursos teóricos, para apostar por la formación a lo largo del tiempo y en la práctica profesional colaborativa y reflexiva.

El mentor debe facilitar ese ciclo reflexivo, teniendo en cuenta que el profesorado novel no tiene desarrollada una habilidad natural para reflexionar, que está falto de conocimientos y experiencias y necesita por tanto, un esquema de referencia para la reflexión sobre su práctica profesional presente y futura.

Las acciones reflexivas constituyen actividades profesionales sobre las que es necesario insistir en las acciones de orientación profesional pedagógica al profesorado universitario novel. Aunque muchas generaciones han ejercido la docencia bajo otros paradigmas en los cuales la reflexión no tenía mucha importancia, por lo menos como objeto de estudio, en la actualidad, hay consenso en que la reflexión guía el crecimiento y el desarrollo profesional, y estimula la construcción de conocimientos (Bozu, 2010).

En el ámbito educativo, reflexión significa reconstruir, representar y analizar críticamente las habilidades de enseñanza y proyectar los cambios que se necesitan para llegar a ser un mejor profesional. La reflexión se define como la acción que supone una consideración activa, persistente y cuidadosa de toda creencia o práctica pedagógica a la luz de los fundamentos que la sostienen y de las consecuencias a las que conduce. La reflexión no consiste en un conjunto de pasos específicos que deba seguir el profesorado, es una forma de afrontar y responder a los problemas, una manera de ser como profesor o profesora.

La reflexión es lo que el profesorado hace cuando mira en retrospectiva a la enseñanza y el aprendizaje; lo reconstruye, lo representa en escena y recaptura los eventos, las emociones y los logros (Bozu, 2010). A través de la reflexión el profesorado se enfoca en sus intereses, llegando a entender mejor su propia conducta en la enseñanza, a través de prácticas reflexivas en un ambiente de grupo, el profesorado aprende a escucharse, lo que también le da nuevas ideas para su propio trabajo.

Bozu (2010) señala que los profesionales aprenden a ser más inteligentes en su trabajo a través de la reflexión sobre los dilemas de la práctica. El profesional reflexivo requiere de ambientes que faciliten su reflexividad; de lo contrario su desarrollo profesional será arrastrado por una racionalidad excesiva que prescinde de la reflexión sobre la acción. El pensamiento reflexivo está encarnado en la acción, la práctica reflexiva interviene en

un pensamiento en acción, al convocar todo el conocimiento previo para ocuparse de la situación práctica en función de encontrar solución a los problemas profesionales.

La reflexión continua sobre la práctica docente permite al profesorado tomar consciencia de sus potencialidades, reconocer sus debilidades y proyectar acciones para su mejora profesional. La reflexión, nace de la necesidad de romper con la rutina de las prácticas ingenuas y acríticas de enseñanza, la reflexión crítica es una labor eminentemente democrática que contribuye a crear las condiciones en las cuales cada persona es respetada, valorada y escuchada (Bozu, 2010).

El departamento docente se debe implicar de manera activa y decidida en la gestión de los procesos de formación inicial, en la socialización y enculturación, así como en las prácticas de mentoría al profesorado novel. El departamento se convierte así en el espacio socio afectivo y profesional de referencia para la socialización profesional del profesorado universitario novel (Castro, 2004).

El departamento docente representa el espacio fundamental de aprendizaje donde se comparten conocimientos, preocupaciones y experiencias, en un aprendizaje de la propia práctica. En el departamento docente se planifican, organizan, ejecutan y evalúan las acciones de orientación profesional pedagógica al profesorado novel.

En la concepción de la orientación profesional pedagógica al profesorado novel en el departamento docente, se deben tener en cuenta los siguientes postulados:

- La orientación profesional pedagógica al profesorado novel, debe partir de la identificación de sus necesidades de formación como docentes.
- El profesorado novel es sujeto del proceso de orientación, porque asume un papel activo en su autodeterminación profesional en unas condiciones socio-históricas concretas a partir de la orientación profesional pedagógica que se le brinda.
- La orientación profesional pedagógica al profesorado novel es una relación de ayuda y estímulo, que se concreta mediante acciones formativas y reflexivas para lograr la autodeterminación profesional.
- El objetivo esencial de la orientación profesional pedagógica es el desarrollo de las competencias docentes del profesorado novel en el proceso de interacción con los mentores, donde se configura su autodeterminación y crecimiento profesional.

La orientación profesional pedagógica al profesorado universitario novel se deben considerar dos grandes áreas: aquella que se refiere a la didáctica y la que se refiere al contenido del área o disciplina que se va a enseñar. Es necesario diferenciar en la práctica docente del profesorado, el "qué se va a enseñar" del "cómo se va enseñar". Para enseñar, puede bastar con saber, pero para enseñar a aprender, que es la función esencial del profesor universitario en el siglo XXI, se necesitan conocimientos disciplinares y conocimientos de las ciencias pedagógicas.

## **CONCLUSIONES**

En la superación de las preocupaciones del profesorado universitario novel tiene una influencia significativa la calidad y sistematicidad de la orientación profesional pedagógica que se le brinde para el ejercicio de la docencia; las orientaciones iniciales ejercen una influencia determinante en la formación del profesorado novel.

La orientación profesional pedagógica al profesorado universitario novel es un proceso formativo dirigido al autodesarrollo de las competencias profesionales docentes (conocimientos, habilidades, valores y actitudes) mediante la participación activa en acciones formativas sistemáticas, diferenciadas y reflexivas durante la inducción docente, para el logro del desarrollo profesional docente.

El departamento docente se debe implicar de manera activa en la gestión de la orientación profesional pedagógica al profesorado universitario novel, porque constituye el espacio socio afectivo y profesional de referencia para su socialización profesional y el nivel organizativo donde se deben planificar, organizar, ejecutar y evaluar las acciones de orientación profesional pedagógica al profesorado novel.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bolívar, A., Domingo, J. y Fernández, M. (2011). *La investigación biográfica-narrativa en educación. Enfoque y metodología*. Madrid: La Muralla.
- Bozu, Z. (2010). El profesorado universitario novel: estudio teórico de su proceso de inducción o socialización profesional. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, (3), pp.55-72.
- Castro, D. (2004). Formación inicial del profesorado en la UPF: principios pedagógicos y formas organizativas. *Revista Educar*, (33), pp.1-17.
- Concepción, P., Fernández, M. y González, D. (2014). La construcción de un cuestionario para la detección de necesidades formativas del profesorado novel. *Pedagogía Universitaria*, 19(1), pp. 1-29.
- Feixas, M. (2002). *El desenvolupament professional del professor universitari com a docent*. Disertación doctoral, Universidad de Barcelona. Extraída de: <http://www.tesisenred.net/TDX-0212103-191458>
- Feixas, M. (2002a). El profesorado novel: estudio de su problemática en la Universidad Autónoma de Barcelona. *Boletín de la Red Estatal de Docencia Universitaria*, 2(1), pp. 33-44.
- Marcelo, C., Gallego, C. y Mayor, C. (2016). B-learning para inducción del profesorado principiante. El caso del programa INDUCTIO en la República Dominicana. *Revista de Educación a Distancia*, (48), pp. 3-28.
- Marín, V. (2015). El inicio de la vida profesional del docente universitario. *Revista Docencia e Investigación*, 15(5).
- Mayor, C. (2008). *El desafío de los profesores principiantes universitarios ante su formación*. Barcelona: Octaedro.
- Moral, C. (1998). *Formación para la profesión docente*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Sánchez, M. (2017). *Orientación profesional y personal*. Madrid: Editorial UNED.
- Tapia, M. y Medina, M. (2017). ¿Qué debe saber y saber hacer el profesorado novel universitario? *OLIMPIA*, 14(46), pp. 111-121.