

## Evaluación de la actividad formativa de un centro de profesores

Julián López Yáñez  
Marita Sánchez Moreno  
M<sup>a</sup> José Carrasco Macías  
Marisa Flores Fernández  
Universidad de Sevilla(\*)



### RESUMEN

Vamos a describir aquí un proyecto, actualmente en desarrollo, cuyo objetivo principal es evaluar las actividades formativas desarrolladas por un Centro de Profesores de la provincia de Sevilla, para respaldar la decisión sobre si es conveniente mantener la política formativa que se ha seguido hasta el momento o si es más conveniente modificarla en algún sentido. Dicho proyecto tiene que ver con la demanda planteada por el equipo directivo del C.E.P. a nuestro equipo de investigación. En su base hay un cierto descontento respecto a los cursos tradicionalmente impartidos y una hipótesis formulada por el personal del C.E.P. acerca de la mejor adecuación de las actividades de autoformación respecto a las necesidades formativas de los profesores.

Este proyecto tiene pues el propósito de contribuir a la toma de decisiones sobre la manera más idónea de articular ambos enfoques.

### Antecedentes y origen del proyecto

Los Centros de Profesores tienen encomendada la formación permanente de los profesores de los centros de enseñanza no universitaria. Algunos de estos centros vienen planteándose la necesidad de una evaluación de sus actividades formativas que les ayude a prestar un mejor servicio a la comunidad educativa y, sobre todo, un servicio más acorde con las necesidades de ésta. La demanda que da origen al presente proyecto parte del propio CEP *Cornisa del Aljarafe*, y es formulada por su Consejo de Dirección a un grupo de profesores del

Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Sevilla.

La justificación formal de dicha demanda es la de obtener una información significativa y relevante sobre el impacto de las actividades formativas desarrolladas hasta la fecha para respaldar la decisión sobre si es conveniente mantener la política formativa que se ha seguido hasta el momento o si es más conveniente modificarla en algún sentido. Obviamente, el coordinador y los asesores del CEP con los que mantenemos las reuniones iniciales para establecer el marco de trabajo no carecen de una opinión fundada al respecto, aunque basada en su intuición y en la práctica de su traba-

(\*) Departamento de Didáctica y Organización Escolar  
Facultad de Ciencias de la Educación  
Avda. S. Francisco Javier s/n  
41005 Sevilla



jo como formadores. En líneas generales, ellos piensan que es necesario una mayor orientación de los recursos hacia las actividades que denominamos *de autoformación* en detrimento de las basadas en cursos tradicionales. No obstante, también piensan que la decisión que finalmente adopte el CEP, debería estar basada en una información más consistente y sistematizada y que aportara datos sobre las modalidades de autoformación que están resultando más eficaces y las condiciones contextuales que las facilitan en los centros de su ámbito en los que se han desarrollado.

Entendemos por actividades *de autoformación* aquellas que giran en torno a la revisión o al análisis de la práctica docente por parte de los propios profesores implicados, realizado dicho análisis preferentemente en el centro educativo y con el apoyo o sin él de agentes externos. La exigencia de que la labor de los CEP's tenga eminentemente un carácter de apoyo y promoción de las actividades de autoformación, no es nueva y podemos hallarla con profusión en los documentos oficiales que regulan las funciones y actividades de éstos: "...Se desarrollará con aproximación a la realidad de los propios centros, promocionando y estableciendo la intervención con el profesorado en su medio propio: el centro escolar. Para ello dicha formación habrá de organizarse en colaboración y conjuntamente con dichos centros y, siempre que así sea posible, desarrollarse en los mismos. En todo momento se propiciará la reflexión e investigación del profesorado sobre su práctica docente." (B.O.J.A., 1992). También *el Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado*, aprobado por el Decreto 164/1992 de 8 de septiembre, asume la necesidad de desarrollar propuestas de formación del profesorado cercanas al centro, que propicien la reflexión y la autonomía de los profesores, a través principalmente de los programas de *Formación en Centros*, *Proyectos de Innovación Edu-*

*cativa* y *Seminarios Permanentes*. Con posterioridad, estas modalidades han quedado definidas en el marco de convocatorias de proyectos que para su desarrollo han establecido las diferentes administraciones educativas de las comunidades autónomas de nuestro país. Citaremos las definiciones relativas a estas tres modalidades que hemos denominado "de autoformación":

*Seminarios Permanentes*: "una modalidad de trabajo en grupo/equipo como sistema continuado de auto perfeccionamiento y reflexión desde la práctica docente" (...) "un punto de encuentro entre profesores con diferentes grados de formación, en el que debe primar el intercambio de experiencias y la reflexión sobre la práctica" (B.O.J.A. de 29/4/1983).

*Proyectos de Innovación Educativa*: "una modalidad de actividad formativa que supone la incorporación a la práctica educativa de innovaciones metodológicas, tecnológicas, didácticas y de organización, dentro del Proyecto Curricular de Centro, Ciclo, área o materia y definidas como tales con respecto al marco curricular establecido en Andalucía" (B.O.J.A. Orden de mayo de 1994).

*Formación en Centros*: "...Aquella modalidad de formación que, considerando el Centro Escolar como unidad básica de cambio e innovación y atendiendo a las necesidades de formación expresadas por los equipos docentes en un proyecto común, está dirigido a ayudar a los profesores en la elaboración y desarrollo del Proyecto Curricular de Centro, mejorar el centro como lugar de trabajo de los profesores, su profesionalidad y, en definitiva, la calidad del aprendizaje de los alumnos" (B.O.J.A. Orden de junio de 1993).

Sin embargo y paradójicamente, el propio sistema educativo ha dificultado el desarrollo de las citadas modalidades de formación mediante la implantación de un sistema de acreditación y promoción del profesorado que prima la acumulación por



parte de éste de un número determinado de horas empleadas en actividades formativas -los famosos *sexenios*- sin prestar mucha atención a la idoneidad de dicha formación. En consecuencia, los Centros de Profesores como instancia intermedia entre los docentes y la administración, han de moverse atendiendo a ese doble lenguaje y buscando un equilibrio siempre difícil entre ambos enfoques: una formación de carácter más *tradicional* a base de cursos temáticos que faciliten la exigencia de acreditación de los profesores ante las autoridades educativas y otra de carácter más *autofor-mativo*, basada en la práctica y orientada a la mejora de la calidad de la enseñanza desde planteamientos grupales y reflexivos.

Este proyecto de evaluación de las actividades formativas tiene pues el propósito de contribuir a la toma de decisiones sobre la manera más idónea de articular ambos enfoques y, en particular, la política formativa del CEP.

### **Enfoque y planteamiento general de la evaluación**

La *audiencia* del presente proyecto de evaluación la constituye el Centro de Profesores Cornisa del Aljarafe. Los *agentes* de la evaluación son los profesores del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Sevilla que participan en el proyecto (agentes externos) y los asesores del mencionado CEP (agentes internos). La dirección del CEP podrá encomendar un seguimiento especial de esta tarea a los asesores que estime necesario.

La colaboración de los mencionados agentes externos guarda relación con su participación en otro proyecto de *Evaluación de Actividades de Autoformación* que tiene como ámbito geográfico la Comunidad Autónoma de Andalucía y financiado por el gobierno de la misma. Los datos derivados del desarrollo del presente proyec-

to podrán utilizarse en el citado proyecto siempre que se den las circunstancias siguientes: (a) dicho uso concreto deberá ser autorizado por la dirección del CEP y (b) se garantizará la confidencialidad absoluta de los datos y el anonimato de las fuentes.

Se trata fundamentalmente de *una evaluación basada en las percepciones y opiniones de los agentes y usuarios* de la formación, de manera que valoren el impacto que ésta tiene sobre su práctica y sobre el funcionamiento de los centros. No se van a tomar, por lo tanto, en consideración otros indicadores como la influencia de dichas actividades sobre el aprendizaje de los alumnos o sobre la enseñanza de los profesores. Tampoco se tomarán como criterios de referencia o indicadores las opiniones de otros miembros de la comunidad educativa como los propios alumnos o los padres de éstos. La razón es la de buscar una evaluación tan simple como sea posible dentro del respeto a la complejidad del fenómeno, que no requiera una secuencia temporal muy amplia -al menos en principio, aunque luego pueda profundizarse en ella hasta donde se estime necesario- pero siempre garantizando que proporcione una información significativa sobre el impacto social de la actividad formativa para permitirnos mejorarla y hacerla más idónea en el futuro.

Se asume, por lo tanto, un diseño "flexible, emergente y progresivo que surge de la dinámica de la investigación misma, en el proceso de interacción y diálogo entre el evaluador y la realidad" (Angulo Rasco, 1988). Se trata de proporcionar al Centro de Profesores una base sobre la que tomar decisiones relevantes acerca de su política formativa, las estrategias más idóneas y los planteamientos más adecuados respecto a la función asesora, pero teniendo en cuenta como Santos Guerra (1988: 23) ha puesto de manifiesto, que "valorar el éxito de un programa, el aprovechamiento de un curso, el funcionamiento de un Centro de



Profesores exige un punto de partida que respete la naturaleza del fenómeno educativo y que tenga en cuenta su extraordinaria complejidad". Se trata también de *un enfoque cultural* de la evaluación, en la medida en que se plantea la indagación acerca de los significados compartidos por parte de los profesores por una parte, y de los asesores por otra, respecto a la formación. Pensamos que la evaluación, en este sentido, ha de tener en cuenta la cultura como *superestructura* altamente explicativa del funcionamiento de los fenómenos sociales, pero también como condicionante principal del propio proceso de evaluación (Coronel Llamas, López Yáñez y Sánchez Moreno, 1994: 296)

Más concretamente, nos planteamos una *evaluación extensiva*, a partir de la opinión de una muestra representativa de profesores y equipos directivos de los centros que han sido receptores de la formación; y nos referimos no sólo a la opinión mayoritaria, sino también a las voces discrepantes y críticas. Dicha evaluación extensiva se combinará con una *evaluación intensiva* y en profundidad, que adopte la modalidad de estudio de caso sobre algunas de las actividades autoformativas desarrolladas por el CEP, para determinar sus logros y dificultades y generar un conocimiento que facilite el desarrollo futuro de esta modalidad.

Los datos que pretendemos obtener son de *carácter cuantitativo*, a partir de cuestionarios diseñados específicamente para los propósitos de este proyecto, y *cualitativo*, a partir de entrevistas a profesores, asesores y directores de centros escolares y del análisis de los documentos internos del CEP referidos a la planificación y autoevaluación de las actividades desarrolladas.

Por último, la evaluación será de carácter fundamentalmente *externo* en una primera fase que incluye la elaboración de cuestionarios y guías de entrevistas y de análisis de documentos, la obtención de

datos mediante dichos procedimientos, la ordenación y explotación de otros datos provenientes de la base de datos del propio CEP, así como el procesamiento de dichos datos y la elaboración de conclusiones provisionales (Informe Inicial de Evaluación); y de carácter fundamentalmente *interno* en una segunda fase en la que se promoverá un proceso deliberativo y de debate en torno a dichas conclusiones, así como el acopio de información adicional por parte de los implicados en el proceso. En esta fase se reelaborará cuantas veces se estime conveniente el Informe de Evaluación hasta garantizar que en él se refleja la opinión mayoritaria de agentes y usuarios sobre el alcance y la utilidad de las actividades de formación que son objeto de evaluación. En cualquier caso, la evaluación que se propone requiere a lo largo de todo el proceso la colaboración entre agentes internos (el personal adscrito al CEP) y los agentes externos. En este sentido también, el proceso de evaluación de tratará de no distorsionar, en la medida de lo posible, el desarrollo habitual de las actividades del CEP.

## Objetivos de la evaluación

Los objetivos que hemos seleccionado en función del planteamiento general que acabamos de exponer son los siguientes:

1. Evaluar el impacto de las actividades formativas desarrolladas por el CEP Cornisa del Aljarafe y la utilidad de dicha formación, percibida por los agentes y los usuarios directos de la misma.

2. Evaluar de manera particular el desarrollo de algunas actividades autoformativas que se han puesto en marcha, para abundar en el conocimiento contextualizado de esta modalidad de formación y hacer propuestas concretas que permitan su inclusión a mayor escala en los futuros Planes Globales Comarcales de Formación.

3. Contribuir a la toma de decisiones que corresponde a los órganos de gobierno del CEP acerca del empleo más adecuado de los recursos para la formación de los profesores.

### Actividades de evaluación

Los objetivos mencionados se alcanzarán mediante las siguientes actividades organizadas en dos fases:

#### Primera fase:

*A. Análisis de la información que posee el CEP sobre las actividades de formación realizadas durante el último curso escolar, contenida en las siguientes fuentes documentales:*

- Una base de datos informatizada
- La memoria anual de actividades del CEP
- Los cuestionarios de evaluación respondidos por los profesores participantes en cada actividad de formación.

*B. Obtención y análisis de información relativa a la opinión de asesores, directores de los centros y profesores participantes en actividades formativas mediante los siguientes procedimientos:*

- Entrevista semiestructurada con los asesores adscritos al CEP.
- Entrevista semiestructurada con los directores de los centros escolares.

- Cuestionario dirigido a los profesores participantes en modalidades tradicionales de formación.

- Cuestionario dirigido a los profesores participantes en modalidades de autoformación.

- Estudio de caso sobre actividades de autoformación desarrolladas: análisis de las respuestas de los profesores al cuestionario y entrevistas a los implicados en el desarrollo de la actividad (profesores, asesor y equipo directivo del centro).

#### *C. Elaboración del Informe Inicial de Evaluación*

Elaboración y exposición de conclusiones. Planteamiento de la información que sería necesario recabar durante la segunda fase de la evaluación.

#### Segunda fase:

*A. Búsqueda y análisis de información complementaria tras el análisis de la obtenida durante la primera fase.*

*B. Proceso de deliberación sobre las conclusiones del Informe Inicial de Evaluación y elaboración del Informe Definitivo.*

### Metodología

Se prevén los siguientes procedimientos de obtención de datos asociados a sus correspondientes procedimientos de análisis:

Procedimientos de obtención de datos	Procedimientos de análisis	
	Análisis cuantitativo: vaciado y tabulación de cuestionarios	Análisis cualitativo: establecimiento de categorías y verificación de hipótesis mediante el programa AQUAD
Cuestionarios	X	
Entrevistas semiestructuradas		X
Documentos del CEP	X	X



## **Criterios para la elaboración de los instrumentos de obtención de datos**

### *A. Guiones de entrevista con los asesores del CEP*

- Ajuste / adecuación entre los objetivos previstos, las actividades desarrolladas y los resultados obtenidos.
- Valoración general de las actividades formativas organizadas y sus resultados.
- Valoración general del asesoramiento proporcionado a profesores y centros.
- Valoración general de las otras actividades realizadas.
- Dedicación / esfuerzo dedicado a cada una de las actividades desarrolladas. Dificultades más importantes encontradas.
- Condicionamientos de la Administración respecto a las actividades formativas: articulación y dependencia respecto a las actividades comarcales, provinciales y regionales.
- Criterios de selección de cursos y ponentes.

### *B. Guiones de entrevista con los directores de centros escolares*

- Propósitos a los que sirve el tipo de formación / asesoramiento recibidos por el centro. Opinión sobre la relación entre el coste de los recursos empleados en el centro y su utilidad.
- Valoración general de la formación que el CEP proporciona: temáticas de los cursos, metodología empleada, seguimiento de las actividades, criterios de selección de los profesores participantes, etc.
- Valoración general sobre el asesoramiento prestado.
- Valoración del impacto de las actividades de formación sobre los profesores del centro.
- Valoración de la receptividad del CEP ante las necesidades formativas del centro. Adecuación entre la oferta y la demanda de actividades de formación y asesoramiento.

- Repercusiones de las actividades formativas en el funcionamiento del centro.

### *C. Cuestionarios y guiones de entrevista con los profesores que participan en actividades de formación.*

- Propósitos a los que sirve el tipo de formación / asesoramiento recibidos por el centro. Opinión sobre la relación entre el coste de los recursos empleados en el centro y su utilidad.
- Valoración general de la formación que el CEP proporciona: temáticas de los cursos, metodología empleada, seguimiento de las actividades, criterios de selección de los profesores participantes, etc.
- Valoración general sobre el asesoramiento prestado.
- Valoración del impacto de las actividades de formación sobre su propia práctica y la de los demás profesores del centro.
- Valoración de la receptividad del CEP ante las necesidades formativas de los profesores. Adecuación entre la oferta y la demanda de actividades de formación y asesoramiento.

## **Avance de las primeras conclusiones formuladas para el Informe Inicial de Evaluación**

Este informe forma parte de la primera fase de la evaluación y trata de poner en marcha una dinámica de reflexión de carácter fundamentalmente interno en donde la información que le sirve de base sea contrastada y completada y sus conclusiones sean matizadas, explicadas con más detalle y corregidas si es necesario. Por lo tanto, se trata de conclusiones muy provisionales que constituyen esencialmente el punto de partida del debate y que, por lo tanto, en ningún caso deben tomarse como definitivas.

Las hemos dividido en tres ámbitos: (a) el del propio CEP, el papel que desempe-

ñan y su proyección y valoración dentro del sistema educativo; (b) la formación en servicio que proporcionan; y (c) el asesoramiento que prestan.

### Ámbito CEP

Los entrevistados piensan que los Centros de Profesores cumplen una misión importante: el desarrollo profesional del profesorado desde una posición privilegiada de *cercanía* en relación a la escuela y a los profesores. Serían, por lo tanto, instituciones que han facilitado un aprendizaje profesional más ligado a la práctica y más directamente relacionado con la mejora de la enseñanza que el propiciado directamente por la Administración o por la Universidad. Los CEP aparecen como instituciones al servicio de los centros con mayor capacidad que ninguna otra para adecuarse a las necesidades reales de los profesores.

Algunos asesores entienden que el origen histórico de los Centros de Profesores condiciona también en alguna medida su función social: fueron creados para dar respuesta a los problemas que se plantearían en una época de cambios y de reforma y, consecuentemente, tienen como misión la extensión entre los profesores de las nuevas concepciones y del nuevo modelo educativo, particularmente de la nueva filosofía de investigación en el aula.

En relación a la coordinación interna del CEP, algunos comentarios recogidos en las entrevistas realizadas giran en torno a una idea reiterativa: la existencia de desconexión y descoordinación entre las diferentes asesorías. El asesor aparece como el *rey en su área*, o se dice trabajar como *islas*. El escaso trabajo conjunto desarrollado no constituía una línea de trabajo, sino que obedecía más bien a situaciones casuales, esporádicas y puntuales.

Ni los objetivos generales del CEP, que eran más formales que reales, quedaban especificados con claridad, ni se realizaba una priorización de los mismos. Esta descoordinación también se hacía evidente, durante un periodo importante de la vida del CEP, entre el Consejo de Dirección y el Consejo Técnico que mantenían líneas de actuación no compartidas. Sin embargo este es uno de los aspectos en los que en la actualidad se constata un mayor avance.

La consecuencia derivada de esta situación es la reflexión que los propios asesores realizan en sus declaraciones cuando perciben la incongruencia de sus actuaciones entre lo que sugieren que se debe hacer y lo que después ellos realmente ponen en práctica, es decir, se aconseja al profesorado que ponga en marcha actitudes de trabajo en equipo cuando en el seno del CEP existen tantos reinos de taifas como asesores allí adscritos.

La inexistente coordinación entre las diferentes asesorías piensan los asesores que podría tener su origen en el clima enrarecido que reinaba en el centro de profesores así como en la coordinación tan directiva que ejercía el, por aquel entonces, coordinador del CEP. Esta situación provocaba que el individualismo se acrecentara y que la falta de cohesión y trabajo en grupo se hiciera más patente. En consecuencia se formulaba una declaración de principios en los que individualmente habría que trabajar. Y aunque el objetivo de las reuniones del Consejo Técnico fuese precisamente el servir de foro de discusión y debate de temas para lograr una mayor coordinación entre las diferentes asesorías, aunando criterios, poniendo en relación diferentes proyectos etc., la opinión de los asesores refleja la necesidad de operativizar más dichas reuniones y dotarlas de mayor contenido, en resumen, hacerlas más ágiles y prácticas.



Esta coordinación podría hacerse extensiva al trabajo entre distintos centros de Profesores, con los que se podrían plantear programas conjuntos de actuación.

### **Ámbito de las actividades de formación**

Se pone de manifiesto el interés del CEP por recoger las demandas que sobre necesidades formativas van surgiendo en los centros, aunque el CEP hace sus planes anuales y propone a los centros ciertos temas que se considera de interés. Esta idea convive con ciertas críticas hacia el ajuste entre las demandas formativas y la oferta. Para algunos entrevistados *se está dando lo que no se pide* y esto va en detrimento tanto del profesorado y de los centros como del propio CEP.

En cuanto a las iniciativas de formación, se percibe una escasa motivación por parte del profesorado para la formación permanente y esto influye en el hecho de que sigan siendo las actividades tipo curso el medio más usual de formación. Los centros suelen pedir actividades sobre temas puntuales o sobre temas que afectan a la práctica diaria del profesorado. Son estos últimos los que se suelen encauzar a través de grupos de trabajo, seminarios permanentes o proyectos de innovación.

Hemos recogido también opiniones sobre el debate acerca de las modalidades de formación. La formación basada en actividades tipo curso es la más cómoda de realizar. Sin embargo, este tipo de actividad tiene el grave inconveniente de que en la mayoría de las ocasiones es algo sumamente puntual que no repercute en la práctica del aula. Por esta razón se constata una importante línea de opinión en el sentido de que ésta no debe ser la línea prioritaria del CEP.

En todo caso, los cursos cumplen una finalidad y las actividades de autoformación en grupos de trabajo, seminarios o proyectos de innovación otra finalidad muy distinta, pero las dos modalidades han de ser complementarias y deben contar con el asesoramiento adecuado. Tanto en un caso como en el otro, las actividades de formación deben propiciar su aplicación posterior a la práctica y garantizar una repercusión significativa en la vida en las aulas y en los centros.

Puesto que las actividades formativas deben provocar un cambio en el profesorado y en los centros, de ahí surge la idea de establecer un itinerario formativo bien de centro o por profesor individualmente y hacer un seguimiento de los cambios que se van produciendo. Esto daría más coherencia a las actividades formativas realizadas por los profesores o en conjunto por los centros, de manera que se evitara la dispersión y se rentabilizaran los esfuerzos de todos.

Se constata una falta de motivación en el profesorado hacia la formación. Cubrir las horas de formación requeridas para cumplimentar los sexenios aparece como la motivación principal por la cual los profesores realizan cursos de formación. Muchos coinciden en que determinadas actuaciones de la Administración han sido las principales responsables de esta falta de motivación. Algunos directores la achacan también al tipo de asesoramiento (escaso y puntual) que reciben del CEP y reclaman un asesoramiento eficaz. Incluso entre los propios asesores existe la creencia de que no promueven como sería necesario esta motivación; algunos piensan que están realizando más una labor de gestor de actividades de formación que de asesor propiamente dicha.

La elección de un buen ponente aparece reiteradamente como el factor clave de la calidad de los cursos de formación. Un



factor reiteradamente señalado en la valoración que los profesores hacen de los cursos es la oportunidad que proporcionan para el intercambio de experiencias con los compañeros del grupo y los ponentes. Esto nos hace pensar que existe una importante necesidad de reflexión sobre la propia práctica y de contraste con la de otros colegas.

Respecto al impacto de la formación, existe una opinión extendida en el sentido de considerarlo débil en relación a los recursos humanos y materiales que se emplean. La formación ocasionaría ciertos cambios en los centros, pero de un alcance muy limitado y con un ritmo lento de introducción. Se constata la opinión de que las actividades autoformativas tienen una mayor repercusión a largo plazo que los cursos.

### **Ámbito del asesoramiento y de la función asesora**

Se constata un diseño deficiente de la función asesora desde su base: criterios utilizados para la selección de los asesores, formación proporcionada (muy débil y sólo al comienzo), falta de evaluación de su trabajo, dependencia jerárquica difusa... Ello ha impedido construir una imagen nítida de los asesores, a la que no

ayuda precisamente una cierta percepción de "desertores" de la función docente que parece existir entre algunos profesores.

La mayoría de los asesores se refieren a dificultades estructurales que dificultan el desarrollo de la función, fundamentalmente el número de centros a los que atender y de actividades a realizar.

El trabajo de asesoramiento de las actividades de autoformación se considera lento, difuso y poco brillante. El incremento del trabajo en esta línea exigiría modificar los parámetros de evaluación del propio CEP.

Los directores demandan un asesoramiento eficaz, que el asesor sea una persona que dinamice, que sepa hacer su tarea y que esta se realice normalmente dentro de su propio centro escolar.

### REFERENCIAS

- ANGULO RASCO, F. (1988) La evaluación de programas sociales. De la eficacia a la democracia. *Revista de educación*, 286.
- CORONEL LLAMAS, LOPEZ YAÑEZ y SANCHEZ MORENO (1994) *Para comprender las organizaciones escolares. Ocho temas básicos*. Sevilla. Repiso Libros.
- SANTOS GUERRA (1988) La evaluación cualitativa de planes y centros de perfeccionamiento de profesorado: Una forma de mejorar la profesionalidad docente. *Investigación en la Escuela*, 6, 21-39.

**SUMMARY**

*We go to describe here a project, currently in development, whose principal objective is to evaluate the formative activities developed by a Teachers Center (CEP) of the province of Seville, to support the decision on whether it is convenient to maintain the formative policy that it has been followed until the moment or if it is more convenient to modify in some sense. Said project has to do with demand outlined by the executive equipment of the CEP to our investigation equipment. In base there is a certain dissatisfaction with respect to the traditionally imparted courses and a hypothesis formulated by the personnel of the (CEP) about the better appropriateness of the activities of self formation with respect to the formative needs of the teachers. This project has since the purpose of contributing to the decisionmaking on the most suitable way of articulating both approaches.*

**RÉSUMÉ**

*Nous allons decrire ici un project, que est actuellement en development, dont le principal objectif c'est l'evaluation des activités formatifs developpés par un Centre de Professeurs de la provence de Seville, pour evaluer la convenance de maintenir la politique de formation actuel ou la convenance de la modifier vers un autre sens. Cette project repond a une demande de l'équipe directif du CEP a notre groupe de recherche, pour sourmonter les difficultés des courses traditionnelles et l'amellioration des activités d'autoformation, du point de vu des necesités formatifs des professeurs. Cet project a, donc, le propos de faire une contribution a l'articulation de ces deux points de vué.*