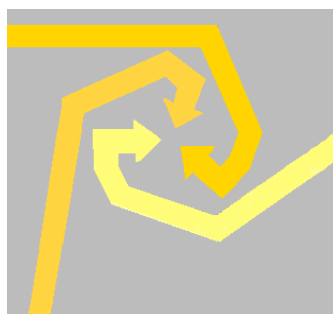


1 de Septiembre de 2006



AUFOP

[Asociación](#)[Estatuto](#)[Órganos colegiados](#)[Hacerse socio](#)[XI CONGRESO](#)[REVISTA
INTERUNIVERSITARIA](#)[Consejo de Redacción](#)[Último Número](#)[Números publicados](#)[Normas de publicación](#)[REVISTA ELECTRÓNICA](#)[Consejo de Redacción](#)[Último Número](#)[Números publicados](#)[Normas de publicación](#)[RECURSOS](#)[ENLACES](#)[Revistas](#)[Webmaster](#)[Navegadores 4.0 y superiores
Resolución 800 x 600](#)[» AUFOP » R.E.I.F.P. » números » revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, 5\(1\) » artículo](#)

D.L. VA-369-99

Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado

Continuación de la antigua Revista de Escuelas Normales

ISSN 1575-0965

**Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 5(1),
(2002)**

La evaluación de la formación permanente del profesorado como variable de calidad educativa

**Gomez Ocaña, Concepción & Calatayud Salom, M^a Amparo
IVECE****Resumen:**

Este artículo presenta una serie de argumentos que nos invitan a la reflexión social ante el fenómeno de la conflictividad en las aulas. Además de incidir en los aspectos que condicionan actualmente este problema escolar presenta, entre otras muchas ideas, la necesidad de no sólo redefinir una política de formación permanente del profesorado que atienda al fenómeno de la convivencia escolar, sino también, el de establecer un Plan de Evaluación que valore el Impacto de esta formación en la práctica educativa.

Abstract:

This article presents from its beginnings arguments that invite us to the social reflection before the phenomenon of the confliction in the classrooms. Besides to affect the aspects that condition at the moment this scholastic problem displays, among other many ideas, the necessity of not only rethink a policy of permanent formation of the teaching staff who takes care of the phenomenon of the violence and scholastic coexistence, but, the one to actually establish a Planning of Evaluation of the Impact of this formation in the practice educative.

Descriptores (o palabras clave):

Evaluación; formación permanente; calidad educativa; conflictividad.

1-Invitación a la reflexión social.

No resulta difícil en estos momentos ofrecer un amplio abanico de razones que avalen la decisión y trascendencia de la escuela como motor de cambio social y a su vez facilitadora de actitudes y valores positivos ante el fenómeno de la no violencia y convivencia escolar.

La sociedad en la que vivimos, multicultural, diversa, mediática, técnica y globalizadora, marca nuevos desafíos a los que no es ajena la educación y los docentes. Hoy por hoy, no hay más que escuchar los medios de comunicación, oír los comentarios de compañeros, familiares, etc e incluso abrir los periódicos para encontrarnos con noticias que relacionan a los adolescentes con temas de violencia y conflictos tanto escolares como no escolares.

Estamos viviendo como afirma Gervilla (1993) en una sociedad de permanente crisis, en donde el pluralismo, la carencia de ideologías sólidas, la debilidad de las creencias, la inseguridad y el relativismo moral, junto con la rapidez de las investigaciones científicas y tecnológicas, son algunas de las razones que explican y justifican la permanente crisis, o mejor, la crisis de la crisis. Crisis a las que los adolescentes no son ajenos.

Todo ello unido a argumentos y connotaciones propias de una sociedad caracterizada como postmoderna, en la que los antivalores como el individualismo hedonista y narcista, el esteticismo, el relativismo, el consumismo, etc son algunas de las razones que, como argumenta Torralba (2000), hacen que una parte de la juventud se encuentre sumida en un estado de anomia, de falta de sentido para sus vidas, de conductas no saludables y de riesgo, de agresividad, violencia. Según Rojas Marcos (1996), todo ello tiene una parte de explicación, puesto que, la mayoría de los modelos sociales difundidos en los medios de comunicación están saturados de violencia, siendo ésta uno de

los instrumentos que la juventud suele utilizar para resolver los problemas con los que se encuentra en la vida:

"En nuestra cultura se exalta la rivalidad y se admira el triunfo conseguido en situaciones de enfrentamiento, que siempre requieren un vencedor y un vencido. La creencia de que el antagonismo y la pugna son elementos necesarios y deseables en todas las actividades de la vida diaria está profundamente imbuida en la sociedad occidental. El argumento de que vivimos en una lucha continua en la que los fuertes sobreviven mientras los débiles perecen en el intento, es promulgado sin cesar por los medios de comunicación... en los tratados de historia, en el cine, en el teatro y en la letra de las canciones modernas" (pág. 243).

Estudios e investigaciones recientes nos ofrecen también datos, no muy difíciles de extraer para los prácticos de la educación, en los que los docentes afirman que, la situación actual de la Educación Secundaria Obligatoria dificulta ejercer la enseñanza. Además, el 76% del profesorado dice estar descontento, quemado-escéptico de las reformas de la Reforma, o de la Contrarreforma. Parte de este descontento deviene en gran medida por la conflictividad que es y sigue siendo uno de los principales problemas con los que los docentes se encuentran actualmente en los institutos. (Fuente: *La salud laboral docente en la Enseñanza Pública. Fundación Encuentro. Informe España 2001*).

Podríamos continuar exponiendo otros argumentos pero creemos que con los que hemos comentado anteriormente, son más que suficiente para percatarnos de que es sumamente necesario analizar el sentido y valor de la escuela actual. Es necesario conocer el debate de la cultura que se trasmite en la escuela, así como, las que transmiten los medios de comunicación o los videojuegos, etc. Hay que redefinir y replantear el papel que ha de desempeñar la escuela y la familia a la hora de formar y educar a los alumnos e hijos (Calatayud, 2001a). Pero quizás, además de todo ello, sea necesario redefinir una política de formación permanente del profesorado que atienda a todos estos problemas que "afectan" de forma acuciante a los docentes.

2-La formación del profesorado ante el fenómeno de la conflictividad en las aulas.

Visto este panorama es lógico que, sobre todo, el profesorado de Educación Secundaria esté reclamando una mayor formación permanente ante el fenómeno de la convivencia escolar. Aunque en el ámbito de la Comunidad Valenciana, los Centros de Formación, Innovación y Recursos Educativos (CEFIRE) definidos como: "los órganos de la Administración Educativa para la Formación Permanente del Profesorado de las Enseñanzas no Universitarias de régimen general y especial reguladas por la Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo" (art. 1.1 del Decreto 231/ 1997 del Gobierno Valenciano, por el que se regula la creación de los CEFIREs de la Comunidad Valenciana) están dedicando atención, esfuerzo y recursos a este aspecto, también es cierto que, el grado de aplicación de la formación recibida al aula no está dando los resultados satisfactorios como cabría esperar.

Es por ello que desde el Instituto Valenciano de Evaluación y Calidad Educativa (IVECE) se plantea la necesidad de llevar a cabo un Plan de Evaluación de la Formación Permanente. Formación que los docentes de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional están recibiendo, actualmente, por parte de los CEFIREs.

Cabrera (2000) plantea que existe, hoy por hoy, una real preocupación y un verdadero interés en el personal de dentro y fuera del sistema de formación por evaluar de manera efectiva la formación. La evocación de la necesidad de la evaluación en la formación permanente como afirma Villar Angulo (1998) es hoy ecuménica.

3-Sin evaluación no puede haber una formación permanente de calidad.

• 3.1-Algunas reflexiones sobre la Evaluación de la Formación Permanente del Profesorado.

Si hacemos un breve y rápido recorrido histórico sobre la evaluación de la formación nos damos cuenta que los marcos de referencia en los que se puede encuadrar son múltiples, según los fines que se persigan. Por ello, es necesario, en primer lugar, delimitar muy bien los objetivos, la intencionalidad de cambio (los efectos) y las características de los destinatarios de esa formación (los docentes, como profesionales de la educación). Además, es necesario como apunta Carrera (2000), tener muy claro por qué se evalúa, es decir, qué sentido tiene realizar la evaluación, cual es su naturaleza, qué propósitos tiene, si son de carácter político-administrativo y formal o como mejora de la calidad de los procesos que se pretenden evaluar.

La evaluación de la formación permanente del profesorado como argumenta Imbernón (1996), es una de las tareas más complejas, entre otras razones, porque no es posible aislar las múltiples variables que inciden en un proceso educativo de esa naturaleza. Al no existir un modelo único para la evaluación es necesario, ante todo, partir de las condiciones específicas del modelo de formación y del contexto en el que se llevará a cabo el proyecto de evaluación. Es cierto que no es fácil evaluar la formación pero esto no quiere decir que sea imposible. (Calatayud, 2001; 2000; 2000a; 2000b, 1999; 1999a; 1996).

Como afirma Barbier (1993), la evaluación se ha convertido probablemente en los últimos 20 años en uno de los problemas más importantes de la formación, "irrumpiendo en la conciencia colectiva de formadores y educadores en unas condiciones de extrema confusión".

Confusión que creemos se debe, entre otras razones, a la existencia de una separación o distancia, como plantea Imbernón (1993), entre el nivel del discurso y el nivel de la práctica. Es decir, entre la formación que se recibe y la incidencia de la misma en la praxis educativa. Es lo que los autores Van Tulder y Veenman (1991), han denominado como el *impacto de la formación*. Impacto que se refiere al grado en que los conocimientos, destrezas, técnicas adquiridas durante la formación se aplican en la práctica educativa diaria.

Si bien es cierto, como argumenta García (1999), que es en las últimas décadas cuando los sistemas educativos han invertido amplios recursos en programas de desarrollo profesional que se basaban en la presunción de que la participación del profesorado en los mismos daría por resultado la mejora de la práctica individual y la elevación de los resultados de la enseñanza en los alumnos, los indicios no han hecho más que confirmar que dichos programas han tenido un escaso cambio real. Esto indica como plantea O'Donoghue (1993), una de las voces más prestigiosas en este campo, que todo el área del desarrollo profesional esté necesitada de una reconceptualización, de un cambio de decisión y *enfoque en la formación del profesorado*, si queremos que los docentes actúen como verdaderos profesionales de la educación.

Consideráramos sumamente necesario antes de iniciar el diseño del Plan de Evaluación de la Formación Permanente del Profesorado consensuar unas determinadas cuestiones que son las que realmente pensamos que nos pueden ayudar a dilucidar, orientar y, sobre todo, a garantizar el éxito de dicho Plan.

Dichas preguntas son:

- la finalidad del plan de evaluación: ¿para qué se va a realizar?.
- el objeto. ¿qué hay que evaluar?.
- la metodología a emplear. ¿qué paradigma va a iluminar el desarrollo de este plan?. ¿qué información hay que recoger, con qué propósito, quien debe recogerla?....
- la procedencia de la información. ¿a quién o a donde dirigimos para recabar esa información?.
- ubicación temporal y espacial del plan de evaluación. ¿cuándo y dónde realizar los procesos de evaluación?...
- la implementación del plan y la responsabilización del mismo. ¿quién recoge la información o quien va a aplicar los instrumentos?.
- el tratamiento o procesamiento de la información y datos obtenidos ¿quién la va a realizar?, ¿qué uso se le dará a la información?...
- los costos de aplicación del plan. ¿con qué medios contamos?.
- el informe de evaluación. ¿quién lo va a realizar?.
- destinatarios del informe. ¿a quienes va dirigido el informe?.
- propiedad del informe. ¿de quienes van a ser los informes?...
- toma de decisiones. ¿qué consecuencias va a tener la evaluación?, ¿quién debe tomarlas?. Es decir, para qué se va a emplear el conocimiento resultante...
- la evaluación de la labor realizada por el equipo evaluador (feed-back del proceso de evaluación externa), etc.

Somos conscientes de que el interés que despierta el Plan de Evaluación de la Formación del Profesorado tendrá por objeto, entre otros, conocer la satisfacción de los docentes con el diseño actual para, una vez emitido el informe con los resultados obtenidos en la investigación sean fuente de diagnóstico, de reflexión-crítica y de conocimiento pedagógico posibilitando la planificación de un Plan de calidad para la formación. Un Plan que para alcanzar determinadas garantías de éxito no ha de caer en los siguientes errores:

- a) no ha de ser parcial (los indicadores de calidad seleccionados han de ser relevantes, significativos y han de ofrecer datos suficientes para comprender la situación y tomar decisiones que conduzcan a la mejora).
- b) no ha de ser ateoórico (carente de modelo conceptual). El diseño ha de estar fundamentado en una racionalidad o perspectiva de formación permanente.
- c) no ha de estar basado en impresiones subjetivas o en el abuso de instrumentos cerrados y cuantitativos. Se ha de intentar también el uso de una metodología cualitativa, triangulación, etc que facilite el contraste de la información,...
- 3.2-Objetivos del Plan de Evaluación diseñado:

Dentro de los propósitos generales de la evaluación (mejorar el programa y tomar decisiones) los fines o cometidos asignados son muy variados. Por ejemplo, dependiendo del énfasis de cada autor, tenemos:

- Medir el logro de los objetivos propuestos, la congruencia entre la ejecución y los objetivos. (Tyler).
- Servir de guía para tomar decisiones, solucionar problemas y mejorar el conocimiento sobre los fenómenos implicados

(Stufflebeam).

- Valorar los efectos que se derivan del programa y relacionarlos con las necesidades del consumidor. (Scriven).
- Mejorar la sensibilidad del programa a las necesidades de los participantes (Stake).
- Realizar un meta-análisis de las estrategias de formación (Wade)...
- Valorar la calidad del programa y tomar decisiones para la mejora (Pérez Juste).

Concretamente para Villar y Marcelo (1991), la evaluación de la formación ha de tener las siguientes razones:

- responsabilidad profesional de conocer la calidad de los programas formativos.
- necesidad de mejorar los programas durante su proceso de realización.
- implicar a los profesores en el propio proceso de formación.
- analizar la relación costo-beneficio.

Delimitación de nuestro plan de evaluación:

Se trata de una investigación que tiene como objeto de estudio valorar los modelos y procesos de formación permanente del profesorado, su relación tanto con la innovación y la profesionalización, así como, su contribución a la mejora de la calidad general de la enseñanza. Dicho estudio está dirigido a evaluar la formación permanente que el profesorado de Educación Secundaria de la Comunidad Valenciana (ESO, Bachillerato, F.P) recibe de los Centros de Formación, Innovación y Recursos Educativos (CEFIRE).

Los objetivos que planteamos son los siguientes:

- Obtener datos sobre el grado de adecuación de la oferta de actividades de formación a las necesidades y demandas reales del sistema educativo, de los centros y del profesorado.
- Identificar y analizar las condiciones (laborables, profesionales, de status, psicológicas,...) del profesorado que dificultan o favorecen los procesos de formación permanente y desarrollo profesional.
- Valorar la eficacia y la eficiencia en cuanto al uso de los recursos utilizados para planificar y llevar a cabo dicha oferta (dotación de recursos puestos al servicio de la formación permanente y la gestión de los mismos).
- Comprobar la incidencia en la práctica docente de las actividades de formación que se llevan a cabo (cambios reales introducidos en la práctica educativa por el profesorado que participa en las actividades formativas). Evaluar el impacto de la acción formativa en el sistema escolar.
- Conocer la opinión, satisfacción, expectativas e interés del profesorado en relación con las actividades de formación permanente (propuestas de mejora,...).
- Analizar las modalidades de formación o desarrollo profesional más idóneas para la formación permanente del profesorado.
- Conocer y valorar la situación actual de los asesores/as de formación para intentar reconstruir una política de formación y de cultura formativa.
- Elaborar conclusiones respecto a los modelos de formación propuestos por la Administración, así como, la relación con indicadores de innovación y de desarrollo profesional del profesorado que permitan una mejora de las actuaciones y modalidades en la formación permanente.

En general, los propósitos del Plan de Evaluación van a ser los siguientes: mejora del programa y toma de decisiones.

Fases:

- DIAGNOSTICO de la situación actual: conocimiento de los fenómenos implicados, detección de errores o deficiencias.
- ANALISIS de necesidades de todos los partícipes.
- VALORACION de la calidad del programa y de sus efectos en el Sistema Educativo.
- ELABORACION de propuestas para la mejora del programa.

Dichas fases se llevarán a cabo adecuadamente mediante el cumplimiento de los ocho objetivos planteados.

• 3.3-Objeto de la Evaluación.

Las dimensiones o los indicadores formativos de calidad que se van a valorar son los siguientes:

- cultura profesional de los docentes (cualificación del profesorado, estímulo, consideración y reconocimiento social de la

- función docente,...).
- innovación educativa y desarrollo profesional o la incidencia de la formación en la práctica (promueve la reflexión pedagógica, modifica, cambia las prácticas educativas, etc). Impacto de la formación en la práctica educativa.
- los modelos o modalidades de formación. (formación en centros, grupos de trabajo, cursos, jornadas, seminarios, cursos de postgrado, talleres,...).
- planificación y organización de las actividades formativas. Esta dimensión de calidad incluiría:
 - .objetivos de la formación: claridad, relevancia,...
 - .métodos metodológicos formativos y técnicas de enseñanza: expositivas, activas, participativas,...
 - .contenido de la formación (relación teoría-práctica, selección de la materia, relación con los objetivos,...
 - .medios y recursos formativos (audiovisuales, material didáctico, documentación, programas informáticos, transparencias,...).
- rol del formador y calidad de la formación impartida por los ponentes (capacidad de rapport, dominio de la materia,...).
- adecuación de la formación a las necesidades de los docentes.
- clima formativo y participación (los asistentes tienen oportunidad de participar en la planificación, desarrollo de la formación,...)
- apoyo y seguimiento a la formación.
- oferta formativa: frecuencia (suficiente, variada,...), distribución (canales de comunicación) y facilidad de acceso a la formación (horario, ubicación,...).
- recursos didácticos disponibles en las entidades de formación (CEFIREs...) y la posibilidad de acceder a ellos.
- satisfacción de la formación recibida o expectativas del profesor ante la actividad formativa (valoración, actitudes ante la la formación....).
- frecuencia de participación del docente en acciones formativas. (tiempo total dedicado a la formación durante un curso escolar...).
- perfil profesional de los asesores/as (competencias, cualidades, funciones, formación,...).
- 3.4- Metodología.

Se van a plantear distintos instrumentos de recogida de la información: entrevistas individuales en profundidad (inspección, asesores/as de CEFIREs, Servicio de Formación del Profesorado, profesores/as, etc), cuestionarios con preguntas cerradas (escalas de estimación, tipo Likert, escalas de frecuencias) y abiertas, grupos de discusión, observación directa, recopilación de materiales, revisión de evidencias documentales (memorias, actas...), etc.

Para conseguir una validación de los distintos cuestionarios (profesorado, asesores, inspectores,...) se realizará una consulta a profesionales relevantes dentro del ámbito de la Administración Educativa, profesores, alumnos, instituciones de representación, etc. Además, dicha validación seguirá el siguiente procedimiento: pase piloto, a partir del cual, y una vez depurados los instrumentos se pasarán a una muestra representativa. A partir de la recogida de los cuestionarios se analizarán los resultados haciendo uso de los estadísticos precisos y se elaborará un informe final. Tras el informe, se propondrá el establecimiento de un Plan de Calidad para la Formación Permanente del Profesorado (elección modelo, formación, implementación, seguimiento,...).

-Estado actual de la cuestión.

En estos momentos nuestro plan de evaluación se encuentra en la fase de elaboración, delimitación y validación de los items propios de cada uno de los indicadores formativos de calidad que conformarán el cuestionario.

El desarrollo de este estudio lo entendemos como un ejercicio de responsabilidad individual y, también, colectivo, que implica un proceso de reflexión y análisis sistemático y riguroso sobre la calidad del Plan de Formación Permanente del Profesorado. Si admitimos junto con Granada y Gil (1993), "que la formación permanente del profesorado constituye una de las vías más importantes para mejorar la calidad del sistema educativo, estaremos también de acuerdo en que su evaluación se erige como una tarea ineludible para optimizar políticas y programas de perfeccionamiento de cara a activar procesos continuos de dinamización e innovación educativa... Si la formación es un poderoso instrumento de cambio, sólo su evaluación nos permitirá conocer y reorientar la dirección que adopte éste". (pág 639).

Sólo si pensamos de esta manera, encontraremos en la evaluación una ocasión excelente de aprendizaje, de mejora y de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBIER, J.M. (1993). *La evaluación de los procesos de formación*. Barcelona. Paidós. MEC.

- CABRERA, F. (2000). *Evaluación de la formación*. Síntesis. Madrid.
- CALATAYUD SALOM, A. (2001). La evaluación docente. Invitación a la reflexión. *Revista: Actualidad Docente*. Núm 217.
- CALATAYUD SALOM, A. (2001a). Laboratorio de ideas ante la conflictividad en los centros educativos. En AA.VV *Orientación y Tutoría. Intercambio de Experiencias y Recursos*. Alicante. CEFIRE de Elda.
- CALATAYUD SALOM, A. (2000). L'autoavaluació del docent al servei del seu desenvolupament professional. Una experiència enriquidora. *Revista: GUIX*. Núm 264.
- CALATAYUD SALOM, A. (2000a). La evaluación en la Educación Secundaria Obligatoria. Dificultades percibidas y estrategias de superación. *Revista: Ciencias de la Educación*. Núm. 183. Julio-Septiembre.
- CALATAYUD SALOM, A. (2000b). La cultura de lo efímero en la evaluación docente. *Periódico Digital de Información Educativa: Comunidad Escolar*. Nº 662. <http://comunidad-escolar.pntic.mec.es/662/tribuna.html>. (20 de Septiembre del 2000).
- CALATAYUD SALOM, A. (1999). La alergia a la evaluación del profesorado. *Periódico Profesional de la Enseñanza: Magisterio Español*. Nº 11.433 (22 de Septiembre de 1999).
- CALATAYUD SALOM, A. (1999a). La evaluación educativa: entre el deseo y la realidad. *Periódico Digital de Información Educativa: Comunidad Escolar*. Nº 641. <http://comunidad-escolar.pntic.mec.es/641/tribuna.html>.
- CALATAYUD SALOM, A. (1996). La Evaluación del profesorado en Educación Primaria: sus protagonistas. *Revista: GUIX*. Núm 22.
- CARRERA, M.J. (2000), *Evolucionar como profesor. Diálogo, formación e investigación*. Granada. Comares.
- GARCIA ALVAREZ, J. (1999). *Evaluación de la formación. Marcos de referencia*. Bilbao. Deusto.
- GERVILLA, E. (1993). *Postmodernidad y Educación. Valores y Cultura de los jóvenes*. Madrid. Dykinson.
- GRANADO, C y GIL, J. (1993). La evaluación de la formación permanente: cultura evaluativa de los centros de profesores. En: CORONEL, J.M, SANCHEZ, M.R y MAYOR, C (Eds) *Cultura escolar y desarrollo organizativo*. Sevilla. Universidad de Sevilla.
- IMBERNON, F. (1996). Un acercamiento a la situación actual de la evaluación de la formación permanente del profesorado en la Europa del cambio. En AA.VVV (Eds) *Evaluación de experiencias y tendencias en la formación del profesorado*. Bilbao. Universidad de Deusto.
- O'DONOGHUE, T.A. (1993). *Teacher professional development and the promotion of reflectivity*. *OIDEAS*, Nº 40 (93-108).
- ROJAS MARCOS, L. (1996). *Las semillas de la violencia*. Madrid. Circulo de Lectores.
- TORRALBA, F. (2000). *Explorar el sentido de la realidad*. Barcelona. Edebé.
- VAN TULDER, M y VEENMAN, S. (1991). *Characteristics of effective in-service programmes and activities: results of a Dutch survey*. *Educational Studies*. Vol 17. Nº 1 (25-49).
- VILLAR, L.M y MARCELO, C. (1991). *Evaluación de planes de formación para el cambio*. En J.M ESCUDERO y J. LOPEZ (Coords) *Los desafíos de las reformas escolares*. Sevilla. Arquetipo.
- VILLAR, L.M (1998). *El desarrollo profesional docente en el Estado de las Autonomías: Descripción y evaluación*. Sevilla. Universidad de Sevilla.

Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 5(1), (2002)

Referencia bibliográfica de este documento:

Gomez Ocaña, Concepción & Calatayud Salom, M^a Amparo (2002). La evaluación de la formación permanente del profesorado como variable de calidad educativa. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 5(1). Consultado el 1 de Septiembre de 2006 en <http://www.aufop.org/publica/reifp/02v5n1.asp>

Este artículo ha sido consultado 1298 veces

Recibido el 25/04/02
Aceptado el 15/06/02



AUFOP



WWW

Buscar

Translate

into english

Translate

Copyright © 1997-2004. Asociación Universitaria de Formación del Profesorado - Todos los derechos reservados