

AVALUACIÓ DE LA TRANSFERÈNCIA IMMEDIATA DE LA FORMACIÓ EN CENTRE.

Curs 2009-2010

Antoni Giner Tarrida (ICE de la UB)
Palmira Monso Capellades (CRP Ciutat Vella)
Núria Paret Soto (CEE ASPASIM)
Alicia Plana Puyuelo (CRP Ciutat Vella)

RESUM

La comunicació que es presenta és el fruit del treball realitzat a la zona de Ciutat Vella, com a iniciativa de la comissió permanent del Pla de Formació de Zona, per portar a terme l'encàrrec del Departament d'Ensenyament en relació al pilotatge de l'avaluació de la transferència, sent considerat com un factor clau per la millora de formació.

Es presenta el marc teòric des del que es parteix, la metodologia que es va seguir, així com tots els instruments que es varen utilitzar, i els resultats que es varen obtenir en els cinc centres en que es va realitzar aquest pilotatge.

Finalment s'inclouen les conclusions a les que es va arribar un cop finalitzat tot el procés avaluatiu. Aquestes dades serviran d'orientació per a la millora de la organització dels plans de formació de zona, amb la finalitat última d'optimitzar els processos formatius del professorat.

PARAULES CLAU

Professorat, formació permanent, avaluació, transferència

ABSTRACT

The communication that is presented is the result of work done in the area of Ciutat Vella, as an initiative of the Standing Committee of the Training Plan Area, to carry out the task's Department of Education in relation to the piloting of evaluation of the transfer, being touted as a key factor in improving education.

We present a theoretical framework from which it is based on the methodology that was followed and all the instruments that were used and the results were obtained in the five centers that made this ride.

Finally included the conclusions that were reached after completion of the entire evaluation process. These data serve as guidance for improving the organization of training programs in area, with the ultimate goal of optimizing the training of teachers.

KEYWORDS

Teaching, training, evaluation, transfer

INTRODUCCIÓ

En la sessió de presentació del document de Criteris i Instruccions del PFZ 2009-2010 per part del Consorci d'Educació de Barcelona, adreçada als Presidents de les diferents Comissions dels Plans de Formació de la ciutat i als tècnics del Serveis Educatius, es va parlar per primera vegada del concepte “avaluació de la transferència” comentant àmpliament la importància d'aquesta avaluació i les implicacions que comportava per a tots els agents que treballem en la Formació permanent del professorat. Es va recomanar iniciar una experiència de pilotatge en dos o tres centres de cada Pla de Formació de Zona, al llarg de tres anys.

Per tal d'implementar aquesta avaluació en els centres de Ciutat Vella, la persona representant de l'ICE de la UB en la Comissió del PFZ, una formadora d'un centre de Ciutat Vella i dues tècniques del CRP, van assistir al curs *Avaluació de la transferència de la formació en centre* organitzat des de l'ICE de la UB i impartit per la Dra. Elena Cano. En iniciar el curs 2010-2011 aquestes mateixes persones es van constituir en grup de treball per analitzar, valorar i treure conclusions de cara al futur, de les actuacions fetes el curs anterior.

En aquesta comunicació es presenta el procés que s'ha seguit en la implantació de l'avaluació de la transferència, els resultats que s'han obtinguts i les propostes de millora en els processos de planificació formativa.

MARC TEÒRIC

La formació permanent del professorat és un fet plenament assumit, tant pel propi professorat, com per l'Administració. La finalitat és l'actualització dels docents amb noves eines i estratègies per poder donar millor resposta a les necessitats de l'alumnat, que cada cop és més divers i amb més complexitat. L'objectiu principal és la millora de la qualitat de l'ensenyament, amb un objectiu general comú de millora professional del professorat.

És aquí on pren especial rellevància la formació i la seva avaluació. Actualment l'avaluació té una doble funció: com una activitat de formació, mitjançant la qual el professorat realitza i consolida els seus aprenentatges, i la d'aportar elements que ajuden en la presa de decisions.

Què s'entén per avaluació

Com comenta Cabrera (1998), *“L'avaluació té la finalitat d'optimitzar el programa per tal d'ajudar els que planifiquen i executen el programa a trobar les millors alternatives d'acció”*. Per Pineda (2002) l'avaluació de la formació continua té com a fita l'anàlisi de tot un sistema o procés formatiu per a obtenir informació sobre l'assoliment dels seus objectius i sobre el cost/benefici global de la formació, que orienti a la presa de decisions. Buscant altres autors com Joan Mateo (1998), ens diu que *avaluar “és un procés de recollida d'informació orientat a l'emissió de judicis de mèrit o de valor d'algun subjecte, objecte o intervenció amb rellevància educativa. Aquest procés ha d'anar necessàriament associat a un altre de presa de decisions, encaminat a la millora o optimització de l'objecte, subjecte o intervenció educativa”*. Una altra mirada és la que aporta Pérez Juste (2004), quan defineix avaluació com un procés sistemàtic de recollida de dades de forma rigorosa (valuosa, vàlida i fiable), orientat a valorar la qualitat i les finalitats d'un programa, sent la base per la posterior presa de decisions de millora, tant del programa com del personal implicat.

Així, doncs, l'avaluació l'entendem com un procés, un camí a seguir, un conjunt d'activitats amb sentit final. L'avaluació implica emetre judicis de mèrits assolits o valors aconseguits, així com d'aspectes que no han quedat coberts i als que no han donat resposta. L'avaluació ha de servir per prendre decisions. En funció dels judicis emesos, els responsables en la presa de decisions de la formació han de fer els canvis pertinents per millorar la proposta formativa.

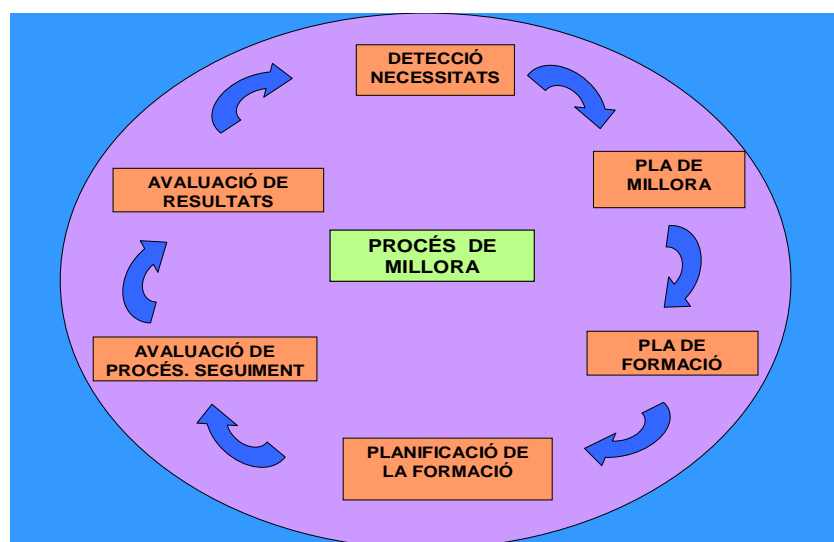
Avaluació de la formació permanent

Actualment, l'avaluació que es porta a terme en la majoria de les formacions permanents és l'avaluació de satisfacció. Tal com diu Antúnez (2009) *“Poc s’ha fet per avaluar què és el que aprenen les persones participants. I, menys encara per comprovar i analitzar què és el que s’ha aplicat del que s’ha après a les pràctiques professionals quotidianes en els diferents llocs de treball, o si aquestes aplicacions han estat satisfactòries i eficaçes i si han revertit en millors o pitjors aprenentatges del seu alumnat. Segurament, perquè és més difícil i requereix de majors coneixements i millors estratègies per portar-ho a terme. És aquesta complexitat, precisament, i per la convicció de què cal incrementar el nostre coneixement sobre com fer-ho, el camp de l'avaluació dels efectes de la formació ens brinda un interessant espai per a la recerca i ens planteja un repte atractiu”*

Així doncs, l'avaluació de la formació permanent té un repte important de millora, que aportarà qualitat, però que implica un canvi de mirada en els processos formatius dels centres.

Procés de millora contínua i justificació avaluativa

Resulta necessari fer un plantejament de la formació permanent que sigui un cercle de millora contínua. El model que s'està implantant per a la millora educativa des del Departament d'Ensenyament (Giner 2011) es pot veure concretat gràficament en el quadre següent:



Giner 2011

Per portar a terme el procés de millora contínua, inicialment es realitza una detecció de necessitats, a partir de les persones implicades i en el propi territori. D'aquesta detecció de necessitats el centre elabora un pla de millora, que concreta quins aspectes cal prioritzar. Per aconseguir aquesta millora es defineix el Pla de Formació de Centre, que establirà quina formació consideren necessària. Aquesta serà proposada al Pla de

formació permanent de la seva zona on es posen en marxa tots els mecanismes institucionals per donar resposta a la demanda, tot efectuant un seguiment i avaluació per la Comissió del Pla de Formació de Zona (PFZ) , des del seu inici. Aquest es concreta en una avaluació de procés que inclou: l'avaluació de satisfacció, l'avaluació d'aprenentatges, l'avaluació de transferència i l'avaluació d'impacte. En aquest procés d'avaluació intervenen el centre, el formador/a i els assessors del servei educatiu (CRP) per tal d'avaluar si s'han donat els canvis desitjats. Aquesta és l'última fase del procés abans de tornar a començar.

Aquest model d'avaluació que s'està implantant i que pot ajudar a millorar el sistema de formació del professorat i paral·lelament l'ensenyament-aprenentatge del seu alumnat, encara genera certa recança en una part del professorat a ser avaluats. D'un temps ençà, aquesta por a ser avaluats ha canviat, i s'està instal·lant una actitud més constructiva al voltant del concepte "... a veure què puc fer per millorar...". És un canvi de paradigma important que poc a poc està arrelant en el professorat i que permet evolucionar, tal i com mostra el quadre, en un cercle de millora contínua.

L'avaluació persegueix obtenir un recull d'interpretacions de la realitat educativa i formativa, un recull de significats dels diferents agents implicats en els processos formatius, aquests han d'ésser les persones més properes a l'objecte avaluat (Imbernon 2009). Aquest recull de significats serà el que ajudarà als responsables a prendre decisions, a saber quines s'han de prendre, com i quan, per tal de millorar els diferents aspectes formatius. L'avaluació s'imposa com un element clau per saber si la formació s'adequa a la demanda del professorat, si s'estan donant els resultats esperats i també com una eina d'aprenentatge més dins el procés de la formació permanent.

Avaluació de la transferència

Amb aquesta finalitat s'ha començat a implementar, des del curs 2008-09, l'avaluació de la transferència que va ser definida per Kirkpatrick (2007). És una forma d'avaluar el producte que permet saber si els aprenentatges de la formació han estat interioritzats, i si s'han transformat en competències dins de l'aula. Saber si el docent ha adquirit aquelles competències que pretenia la formació en la qual ha participat, i si les porta a terme en el centre escolar o fora d'ell. Saber si els aprenentatges que ha adquirit en la formació estan cristal·litzant en la pràctica professional .

Els criteris que s'han tingut en compte per portar a terme l'avaluació de la transferència s'han concretat a partir de les aportacions d'Antúnez (2009):

- Si el docent crea o aplica noves metodologies, formes de treballar o d'establir relacions amb l'alumnat que mostrin que ha posat en marxa les competències adquirides.
- La utilització d'instruments, metodologies, etc. de forma continuada. En definitiva, saber si aquest canvi competencial es manté o és només de forma puntual.
- Percepció de canvi en certes actituds en el professorat o en l'alumnat, en les relacions que s'estableixen o en l'elaboració dels diferents treballs.
- Anàlisi de les pràctiques professionals que el docent porta a terme a l'aula durant la seva tasca docent.
- Les actituds. Predisposició a l'acció. Tenir una actitud positiva i proactiva davant dels canvis i les innovacions.
- Sensació de més satisfacció per les pràctiques docents que realitza el docent.

METODOLOGIA

La Comissió del PFZ de Ciutat Vella, atenent les indicacions exposades en el document Criteris i Instruccions del PFZ 2009-2010 del Consorci d'Educació de Barcelona, va decidir portar a terme aquesta avaluació iniciant un Pla pilot d'Avaluació de la transferència, dins el Pla de Formació del curs 2009-2010, en una representació de centres que contemplés les diferents etapes educatives, la titularitat pública i la concertada i els diferents barris de Ciutat Vella.

Per a la realització d'aquest pla es van crear diferents instruments de recollida de dades amb indicadors competencials específics de cadascuna de les formacions que s'havien d'avaluar, tot tenint especial cura amb triangular la informació recollida.

Centres triats

A continuació (quadre 1) es presenten els centres en que s'ha aplicat l'avaluació de transferència i les seves característiques. S'ha mantingut en l'anonimat el nom dels centres implicats.

	CARACTERÍSTIQUES
Centre 1	Escola Bressol Municipal situada al barri del Casc Antic Plantilla de 9 professionals. Assisteix a l'assessorament tot el claustre
Centre 2	Escola pública d'Infantil (segon cicle) i Primària situada al barri del Raval Una línia Plantilla de 20 professionals Inicialment assisteix a l'assessorament tot el claustre
Centre 3	Escola pública d'Infantil (segon cicle) i Primària situada al barri del Casc Antic Una línia Plantilla de 21 professionals Inicialment assisteix a l'assessorament tot el claustre
Centre 4	Escola concertada d'Infantil-Primària-Secundària situada al barri del Raval Una línia Assisteix a l'assessorament tot el claustre
Centre 5	Institut públic de secundària situat també al barri del Raval 4 línies Assisteixen a l'assessorament, part del professorat que no havia participat en assessoraments anteriors sobre el mateix tema

Quadre 1 Centres implicat en l'avaluació de transferència

Temporització del procés

La temporització que s'ha seguit es presenta en la graella de doble entrada del quadre 2, on es pot observar en l'eix vertical els diferents processos avaluatius, i en l'eix horitzontal els diferents actors implicats. En el seu encreuament es pot observar la temporització que es va establir per portar-ho a terme.

Inici del procés	EQUIP DIRECTIU	PROFESSORAT (clastre, equip docent, cicle, ...)	FORMADOR/A	SERVEI EDUCATIU
DETECCIÓ DE NECESSITATS	X (al llarg del curs)	X (al llarg del curs)		
DEMANDA	X (als voltants del mes de març-abril)	X (als voltants del mes de març-abril)		X
COMPROMÍS DE FORMACIÓ	X Entrevista prèvia amb el formador/a i primer dia de formació	X Primer dia de formació	X Entrevista prèvia amb l'equip directiu i primer dia de formació	X Entrevista prèvia amb l'equip directiu i primer dia de formació
SEGUIMENT (durant la formació)	X (Concretar data)		X (Concretar data)	X (Concretar data)
TRANSFERÈNCIA (al final de la formació)	X (Concretar data)	X (Concretar data) (50% assistents que vulguin)	X (Concretar data)	X (Concretar data)

Quadre 2 Temporització en el procés d'avaluació de transferència

Instruments utilitzats

D'altra banda, la Subdirecció General de Formació i Desenvolupament del Personal Docent del Departament d'Ensenyament, va enviar a les Comissions del PFZ el *Document Transferència de la formació en centre*, elaborat conjuntament pels ICE's de la UAB, UB i UPC, que contenia elements teòrics i exemples pràctics amb instruments i indicadors per realitzar l'avaluació de la transferència.

Així doncs, a partir d'aquest Document, de l'anàlisi dels seus objectius, continguts i instruments, la Comissió del PFZ de Ciutat Vella va adequar i/o reelaborar els documents, tenint en compte la particularitat dels centres de la zona.

El procediment que es va seguir va ser informar prèviament i de manera personalitzada als Equips directius de cadascun dels centres seleccionats i a les persones formadores sobre:

- ✓ els objectius que la Comissió del PFZ pretenia amb la nova experiència, que bàsicament eren:
 - l'anàlisi de la incidència de la formació en centre
 - la implantació de la cultura de l'avaluació, més enllà de l'assistència
- ✓ les implicacions que se'n derivaven:
 - propiciar la reflexió per valorar quin havia estat el grau d'incidència
 - comprovar si s'havia produït transferència efectiva dels aprenentatges a l'aula
 - elaborar propostes de millora
- ✓ els instruments que s'utilitzarien:

1. Avaluació inicial

Compromís de formació

(<http://www.xtec.net/crp-ciutatvella/formacio/transferencia/compromis.doc>)

Document resultant de l'intercanvi realitzat entre l'Equip directiu, la persona formadora i les persones assistents. Aquest instrument es va lliurar amb la carpeta de documentació de l'activitat, que es recull a en acabar la formació.

2. Avaluació dels aprenentatges durant la formació

Guió per a la recollida d'informació a l'Equip directiu (Cap d'estudis)

(<http://www.xtec.net/crp-ciutatvella/formacio/transferencia/duranteqdirect.doc>)

Guió per a la recollida d'informació a la persona formadora

(<http://www.xtec.net/crp-ciutatvella/formacio/transferencia/durantformador.doc>)

Les professionals del SE (CRP) van recollir la informació a través d'entrevistes personals, a la meitat de la durada de la formació.

3. Avaluació de la transferència immediata

Guió per a la recollida d'informació a l'Equip directiu (Director/a)

(<http://www.xtec.net/crp-ciutatvella/formacio/transferencia/immedeqdirect.doc>)

Guió per a la recollida d'informació a la persona formadora

(<http://www.xtec.net/crp-ciutatvella/formacio/transferencia/immedformador.doc>)

Guió per a la recollida d'informació a través d'un grup de discussió

(<http://www.xtec.net/crp-ciutatvella/formacio/transferencia/immedassistents.doc>)

Els grups estaven formats amb 4 o 5 professors assistents a la formació, triats bé aleatòriament o a elecció de l'Equip directiu.

Les professionals del SE (CRP) van recollir la informació a través d'entrevistes personals, en acabar l'acció formativa.

Els instruments esmentats, servien com a Guió per a la recollida de la informació, que s'intentava fer d'una manera relaxada i sense que es pogués concebre com a un control.

RESULTATS

Posteriorment i per tal de tenir una visió global del procés, les persones del Grup de treball d'Avaluació de la Transferència de la formació en centre, han realitzat l'estudi i el posterior buidat dels instruments aplicats a cada centre, que han quedat recollits en el document *Resum dels resultats de l'avaluació de la transferència immediata en els centres pilot de Ciutat Vella* que es mostra a continuació

	APLICACIÓ DE LA FORMACIÓ REBUDA	MOTIUS (criteris recollits dels equips directius, dels formadors/es i dels assistents del grup de discussió)
Centre 1	No es va poder aplicar res	- Objectius poc realistes i no adequats. Nivell de coneixements previs molt dispar. Assistents poc motivats. Moltes baixes per falta d'interès. Falta de projecte d'escola definit en relació al contingut de la demanda. Formació

		pràcticament individualitzada.
Centre 2	No es va aplicar el que es volia en un inici i s'havia demanat i es van haver de reformular els objectius, però es va propiciar debat per cicles sobre el contingut treballat	- Falta de ganxo per part de la persona formadora. Objectius massa ambiciosos i mal plantejats per part del centre amb unes expectatives concretes poc assolibles en un assessorament de 15 hores. Assistents "contestataris" que no ho van posar fàcil. L'horari de migdia tampoc va ajudar.
Centre 3	Amb el treballat durant la formació, es va planificar l'elaboració de materials d'aplicació per al curs següent.	Es va treballar el que estava previst amb una actitud d'aprenentatge per part dels assistents molt positiva. Es van assolir els objectius i es va preparar l'aplicació per al curs següent. La formació va estar molt ben contextualitzada en funció de les necessitats reals del centre. Es va valorar molt la reflexió sobre la pràctica que es va anar realitzant al llarg de la formació.
Centre 4	Es va anar aplicant ja durant la formació i es va incorporar en la metodologia d'aula de forma definitiva	Era un assessorament de continuïtat, amb un formador del propi centre. Clima relacional molt bo. Metodologia molt pràctica. Objectius molt concrets, d'aplicació immediata i del tot assolibles. Molt contextualitzat en funció de les necessitats del centre.
Centre 5	Es va anar aplicant ja durant la formació i es va incorporar en la metodologia d'aula de forma definitiva	Formadora bona coneixedora de la realitat del centre. Molt bona disposició per part de l'equip directiu i tot el professorat assistent. Objectius molt ben definits i contextualitzats. Respon a un projecte d'escola ben plantejat. Ha propiciat molt la reflexió i s'ha donat seguretat per començar a aplicar.

Quadre 3 Resum resultats avaluació

CONCLUSIONS

L'anàlisi i reflexió sobre el contingut manifestat pels diferents agents: Equips directius, persones formadores i assistents, a través dels grups de discussió, ha facilitat l'obtenció de conclusions, objectius de millora dels propis instruments d'avaluació, i també d'aspectes claus que cal tenir en compte per a que la formació en centre assoleixi l'èxit i sigui una eina eficaç d'innovació pedagògica.

L'anàlisi de les avaluacions realitzades i davant dels resultats obtinguts, considerem que perquè la formació assoleixi els objectius proposats pel propi centre, són necessaris els requisits que es detallen i expliquen a continuació, i que s'exposen com a conclusions de l'experiència portada a terme.

Aquests requisits o elements imprescindibles s'han recollit seguint cronològicament les diferents actuacions que tenen lloc durant el procés de formació i s'ha tingut en compte com afecten als diferents agents que hi intervenen: Equip directiu, persona formadora, docents participants i Servei Educatiu.

Requisits per a una formació que garanteixi la transferència

✓ És molt convenient que el centre hagi elaborat un Pla de formació a dos o tres anys, àmpliament debatut i consensuat pel claustre. A partir del Pla es concretarà la demanda per a cada curs, en el moment de detecció de necessitats, determinant uns objectius clars, realistes i assumibles en un temps determinat.

✓ És també fonamental per aconseguir l'èxit en la formació que la persona formadora, tingui un bon coneixement de la realitat del centre: la formació rebuda, els projectes d'innovació que està portant a terme,... i en aquest punt juga un paper important el Servei Educatiu pel coneixement i seguiment que té dels centres.

✓ Cal que l'Equip directiu mantingui una entrevista amb la persona formadora abans d'iniciar la formació anual per concretar la demanda feta en el procés de detecció de necessitats. Aquesta reunió prèvia té una importància cabdal perquè en ella es concreten els continguts, la metodologia, la periodicitat i l'horari de realització de les sessions, que garanteixin l'obtenció dels resultats esperats pel centre i, en aquest sentit, el coneixement que la persona formadora tingui prèviament de la realitat del centre, l'ajudarà a copsar l'abast de la demanda i les expectatives i canvis metodològics que es preveuen.

✓ Els acords presos en l'entrevista inicial entre l'Equip Directiu i la persona formadora quedaran reflectits en el document *Compromís de formació*, que recollirà els objectius, continguts, metodologia i els indicadors d'avaluació que mostraran els resultats d'aprenentatge. És imprescindible que el *Compromís de formació* sigui conegut pels assistents a la formació en la primera sessió de treball, per tal que puguin participar, i si és el cas, fer suggeriments, o matisacions sobre el que s'ha acordat i sàpiguen què s'espera d'ells durant i després de la formació rebuda, en relació al contingut d'aquesta formació. No es pot oblidar que són els docents els qui han de ser proactius en el seu propi procés formatiu, aportant elements de la seva pràctica i propostes de millora.

✓ És molt convenient que el tècnic/a del Servei Educatiu, referent del centre, assisteixi també a aquesta entrevista per tal de conèixer des del primer moment les decisions i acords que es prenguin, donat que al llarg de l'activitat formativa haurà de fer el seguiment d'aquests acords.

Del que hem dit fins ara, volem remarcar que el *Document de Compromís* constitueix un document clau per assolir un bon resultat, perquè recull les necessitats formatives consensuades pels diferents agents que hi intervenen (equip directiu, docents participants i persona formadora) i a més, estableix de manera concreta i clara quins són els objectius que es pretenen obtenir i quins els indicadors que permetran avaluar l'obtenció dels canvis esperats.

Tal com s'ha dit en l'apartat de Metodologia, està previst que a la meitat de les sessions es faci una reflexió al voltant del procés, que queda recollida en el document *Avaluació dels aprenentatges durant la formació*. És en aquest moment quan hi ha encara la possibilitat de reconduir, si és el cas, el contingut, o la metodologia que es van acordar en el seu moment si la dinàmica demostra que no està responnent a les expectatives i/o necessitats definides. És important que hi hagi un clima relacional positiu que faciliti que els participants a la formació puguin expressar amb confiança les seves idees, dificultats i/o propostes de millora.

En algun cas i atenent a la temàtica, potser cal realitzar una avaluació inicial per conèixer el nivell de partida dels assistents, així com la predisposició a implicar-se en la formació, aquesta situació serà pactada entre la persona formadora i l'Equip directiu.

Finalment, caldrà fer l'avaluació en acabar les sessions de formació, d'acord amb el document *Avaluació de la transferència immediata* comentat a l'apartat de Metodologia. Aquesta valoració i reflexió final haurà de tenir en compte tots aquells aspectes i indicadors d'avaluació determinats en el *Compromís de formació*. El document recollirà no només la valoració de la formació rebuda, sinó també les expectatives d'aplicació a l'aula i, si és el cas, les necessitats de continuïtat de formació en un futur proper.

Totes aquestes consideracions i requisits han quedat recollits en el document **Avaluació de la transferència realitzada en els centres pilot durant el curs 2009-2010.**

(http://www.xtec.net/crp-ciutatvella/formacio/transferencia/conclusions10_11.pdf)

Per concloure aquesta exposició, volem destacar que en la formació en centre realitzada aquest curs i que ha tingut en compte, per part dels diferents agents, els requisits abans esmentats, s'han assolit els objectius de transferència previstos en el *Compromís de formació*, la qual cosa corrobora que les conclusions a les que s'ha arribat, detallades en aquest apartat, són aspectes claus per aconseguir que la formació en centre assoleixi l'èxit i sigui una eina eficaç d'innovació pedagògica.

BIBLIOGRAFIA

- Antúñez, S. (2009). La inspección educativa y la evaluación de la formación permanente de los profesionales de la educación. *Avances en Supervisión Educativa. Revista de la asociación de inspectores de la educación de España, abril* . Revista n°10. (http://adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=324&Itemid=63)
- Cabrera, F. (1998). *Guia d'avaluació de masters i postgraus* . Divisió de ciències de l'educació. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Giner, A. (2011). *Construcció de la identitat professional del tutor o de la tutora de secundària*. Barcelona: Tesis Doctoral.
- Imbernon, F. (coord.) (2009). *L'avaluació del procés formatiu d'un assessorament*. Barcelona: ICE de la UB.
- Pérez Juste, R. (2004). *Evaluación de programas en educación*. Madrid: La Muralla.
- Pineda, P. (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Kirkpatrick, D.L., i Kirkpatrick, J.D. (2007). *Evaluación de acciones formativas*. Barcelona: Epise Gestión 2000.
- Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: ICE-Horsori.
- SGFiDPD (coord.) (2009). Grup de Treball dels ICE de la UAB, UB, UdL, UdG i URV. Transferència de la formació en centre