

Europaportfolio

Europaportfolio er en rapport over et projekt under EU's Lifelong Learning Programme, og giver værktøjer til at implementere portfolio-pædagogik i uddannelsesinstitutioner på en systematisk måde.

Det er til dels en fortsættelse af Gymnasiepædagogik nr. 60, der handlede om portofolioevaluering i danskfaget. Gennem ePortfolioeksperter og praktikere fra flere europæiske lande udvides her ePortfolio-tankegangen som planlægnings- og evalueringsværktøj både på organisationsplan og på individuelt plan for såvel lærere som elever.

Læseren vil kunne finde et overblik over den samlede europæiske viden på området og anvendelse gennem projektets webportal, evaluere egen praksis gennem modenhedsmatrixen, arbejde strategisk gennem implementeringsguidelines og endelig se mulighederne i en selvstudiekursus

Europaportfolio



Europaportfolio

Lise Agerbæk

Institut for Kulturvidenskaber
Syddansk Universitet

Gymnasiepædagogik

Nr. 104 2016

GYMNASIEPÆDAGOGIK

Nr. 104

August 2016

Serieredaktør: **Marianne Abrahamsen**

Kulturvidenskaber

email: maab@sdu.dk

Udgivet af

Institut for Kulturvidenskaber

Syddansk Universitet

Campusvej 55

5230 Odense M

©

Lise Agerbæk

Gymnasiepædagogik er en skriftserie, som formidler forskning om ungdomsuddannelserne såsom forskningsrapporter, konferencerapporter, evalueringsrapporter og tematiske rapporter, som er udarbejdet af forskere på Institut for Kulturvidenskaber. Udkommer 4-6 gange årligt og abonnement koster 300 kr. det tegnes gennem Institut for Kulturvidenskaber - gymnasiepaedagogik@sdu.dk

Tryk: Print & Sign, Syddansk Universitet

Sats, layout: Kurt Kjær Olesen

Omslagslayout: Kurt Kjær Olesen

Oplag: 400

ISSN: 1399-6096

ISBN: 978-87-7938-111-7

Indholdsfortegnelse

Indledning	4
Hvad er portfolio?	6
Baggrunden for projekt Europortfolio	7
Resultater af projektet	10
Europortfolio Charter	10
Webportalen www.europortfolio.org	13
Nordic Chapter of Europortfolio	15
Værktøjer	17
Europortfolio Modenheds Matrix – et planlægningsværktøj	17
EPortfolio selvstudie kursus	20
Implementeringsguidelines og deres brug	26
Rammesætning for brug af ePortfolio til kompetencevurdering	28
Afsluttende kommentarer	29
Bagom projektet	32
Projektdeltagere og projektforsløb	32
Deltagende organisationer og uddannelsesinstitutioner	32
Den kroatiske partner	32
Den franske partner	33
Den engelske partner	34
Den polske partner	36
Den østrigske partner	38
Den danske partner	40
Den spanske partner	41
Projektets forløb	43
Arbejdsplaner	45
Møderne i projektet	48
Bilag	53

Indledning

Dette nummer af Gymnasiepædagogik vil fokusere på, hvorfor og hvordan gymnasiesektoren kan drage fordel af en række værktøjer, som blev udformet i løbet af projekt Europortfolio. Værktøjernes formål er primært at støtte uddannelsesinstitutioner og organisationer i at implementere portfolio-pædagogik på en systematisk måde.

Europortfolio var et projekt under EU's Lifelong Learning Programme, som startede den 1. januar 2013 og varede frem til 1. januar 2016. Der var deltagelse fra uddannelsesinstitutioner og organisationer i Danmark, England, Østrig, Polen, Spanien, Frankrig og Kroatien, som alle var enige om at bruge projektet til at skabe et europæisk netværk af ePortfolio-eksperter og praktikere.

Hvordan det mål blev nået i løbet af projektets treårige liv, er det gennemgående tema i dette nummer af Gymnasiepædagogik. *Hvorfor er det relevant for gymnasiesektoren?* Blandt andet fordi portfolio-tankegangen har været en del af den pædagogiske debat inden for området gennem de seneste 15 år. Den vedholdende interesse har blandt andet givet sig udslag i, at portfolio-begrebet er blevet inddraget i både love og bekendtgørelser for gymnasieområdet på flere områder:

I undervisningen:

Med gymnasireformen fra 1. august 2005 kom kravet om løbende evaluering til at fremgå af selve lovteksten og blev yderligere udfoldet i bekendtgørelsen for den enkelte uddannelse.

Løbende evaluering af elevernes udbytte af undervisningen på hhx, htx og stx 2004. En anden tilgang er at se løbende evaluering som en pædagogisk metode eller tankegang som underviseren går til undervisningen med. Her er evaluering af elevens udbytte altså heller ikke en særskilt aktivitet, som er afgrænset fra den daglige undervisning. Men til forskel fra ovennævnte tilgang er der tale om en metode, der er omfattet af en given

systematik, og bygger på en form for dokumentation, som fx findes i en logbog eller en portfolio.

Bekendtgørelse om undervisningskompetence i de gymnasiale uddannelser (Pædagogikumbekendtgørelsen).

I pædagogikum:

Tilsvarende nævnes begrebet i *Bekendtgørelse nr. 139 af 23. februar 2011* - for gymnasielæreren selv som en del af pædagogikum.

En sådan portfolio supplerer billedet af pædagogikumkandidatens udvikling til professionel lærer og er herunder med til at bringe emner på banen til diskussioner ved møder og konferencer i uddannelsesforløbet. Den giver kursuslederen bedre muligheder for at konkretisere uddannelsesplanen, så den dels demonstrerer pædagogikumkandidatens professionelle udvikling, dels kan udgøre en dokumentation af karakteristikken i den endelige udtalelse.

Projektets resultater viser, at der er muligheder i brugen af ePortfolio, som kan give løsninger i forhold til evaluering, besparelser, personalepolitik og aflønning samt dokumentation af viden og videndeling. Men det kræver en vidtrækkende implementering, som rækker ud over enkelte ildsjæles implementering af anvendelsen. Det kræver en implementering på institutionelt eller tværinstitutionelt plan, og dette vil vi redegøre nærmere for.

I det følgende vil vi først gennemgå baggrunden for projekt Europortfolio. Derefter vil resultaterne af projektet blive fremlagt: De syv forskellige værktøjer, som blev resultatet af projektet, bliver gennemgået i forhold til, hvordan de kan bidrage til at gøre arbejdet med portfolio-pædagogik mere frugtbart.

Vi vil gå bagom projektet og præsentere de enkelte deltagende organisationer og deres forskelligartede erfaringer med portfolio-teknologier. Til slut vil selve forløbet omkring projektets treårige liv blive klarlagt.

Hvad er portfolio?

E-portfolio, portfolio, portefølje, mapper er begreber for en pædagogisk praksis, der sætter fokus på elevens/den studerendes refleksion over sin egen læring. Det sker ofte i to trin. Eleven samler sine værker (rapporter, stile, opgaver, designobjekter, tegninger eller lignende), betragter dem og hjælpes derefter til at reflektere over, hvad han eller hun har lært.

Portfolio-begrebet stammer etymologisk fra 2 latinske ord: *portare*, at bære eller holde, og *folium* som betyder blad eller ark. Det drejer sig med andre ord om at bære ark med sig rundt, hvilket refererer til en professionel praksis, nemlig det fænomen, at man fremviser eksempler på sine værker, når man for eksempel søger job eller præsenterer sig selv. Portfolio har eksisteret på mange professionelle områder uden for uddannelsessystemet siden middelalderen. Kunstnere, arkitekter, fotografer og modeller bruger portfolioer (mapper) til at samle og fremvise deres arbejde til potentielle kunder.

Ideen om en læringsportfolio (portfoliomethodik) vandt først indpas i skolesystemet i 1970'erne - først i England og New Zealand. Siden har det bredt sig til resten af verden.

ePortfolio er en digital udgave af det samme, som elever, studerende, skoler, virksomheder, leverandører osv. bruger til at fremvise og reflektere over egne kompetencer ved at se på og lade andre se på som eksempler på deres eget arbejde. På denne måde kan ePortfolio rumme "beviser" for opnåede færdigheder gennem fremvisning af eksempler på produkter. For eksempel vælger lærerteamet bag Dramatikfaget på Midtfyns Gymnasium at bede eleverne om at føre en logbog/portfolio over deres arbejde med faget. Eksamensformen tager udgangspunkt i denne logbog, hvor en del af eksamen er perspektiverende med udgangspunkt i portfolioen: "Anden del er individuel og handler mest om eksamensprojektet efterfulgt af et mere perspektiverende spørgsmål stillet med udgangspunkt i din portfolio."¹

Fra en start på grunduddannelser og læreruddannelser har brugen af ePortfolioer spredt sig til et bredere spektrum af samfundsområder, fx

¹ <http://www.mfg.dk/undervisning/kunstneriske-fag/dramatik.aspx>

sundhedssektoren og erhvervslivet. ePortfolier bliver i stigende grad brugt til udvikling af personlig karriereplanlægning, fortsat faglig udvikling og anerkendelse af tidligere opnået læring (kompetenceevaluering). I praksis betyder det, at individet samler eksempler på den type produkter, vedkommende har været med til at skabe. Udover selve produkterne samles også beskrivelser af arbejdsprocessen. Denne samling ligger så til grund for en ekstern vurdering af kompetencerne, fx via en realkompetenceafklaring.

ePortfolier er nu et centralt element i visse europæiske læringspolitikker som fx i Holland, hvor det at give alle arbejdstagere en ePortfolio blev fastlagt som mål i 2008. ePortfolier er også at finde som initiativer på regionalt plan for at støtte overgangen mellem læring og beskæftigelse, fx som en praksis omkring dokumentation af og kommunikation omkring studerendes praktikophold.

Baggrunden for projekt Europortfolio

Partnerne bag Europortfolio projektet var fælles om at se ePortfolio som et oplagt middel til at understøtte de langsigtede strategiske mål for EU's uddannelsespolitikker:

- Gøre livslang læring og mobilitet til en realitet;
- Forbedre kvaliteten og effektiviteten af uddannelse;
- Fremme af lige muligheder, social samhørighed og aktivt medborgerskab;
- Fremme af kreativitet og innovation, herunder iværksætterkultur, på alle uddannelsesniveauer.

På trods af en stigende succes i udbredelsen af ePortfolio-initiativer i Europa er væksten i brugen af ePortfolio stadig ekstremt spredt på tværs af institutioner, regioner og sektorer. Partnerne bag Europortfolio-projektet så baggrunden for denne spredning i en række forhold:

- **Mangel på overordnet styring:** på trods af de bestræbelser, som en række europæiske aktører har gennemført, var der ved projektets

start endnu ikke en fælles europæisk ePortfolio-vision, -praksis eller -infrastruktur.

- **Fragmentering af initiativer:** størstedelen af ePortfolio-initiativer forekom ved projektets start på individuelle, lokale og organisations-niveauer, og kun ganske få på regionalt, nationalt og internationalt plan. Denne fragmentering, som undertiden afspejler en fragmentering af de politiske strukturer (kommune/region/nation), er til skade for fremkomsten af et fælles ePortfolio-system, hvor der kan samarbejdes på tværs af rum, tid og institutioner.
- **Fragmentering af teknologier:** trods bestræbelser på interoperabilitet er ePortfolier ikke interoperable på tværs af ePortfolio-platforme og de vigtigste informationsteknologier inden for uddannelse, udvikling af menneskelige ressourcer og beskæftigelse.
- **Fragmentering af aktører:** afstand, sprog og kulturelle barrierer påvirker evnen til at dele information og opbygge fælles viden inden for og på tværs af sektorer og grænser. Mange interessante erfaringer, succeser såvel som fiaskoer, er ikke tilgængelige for dem, der planlægger eller træffer beslutninger i relation til ePortfolio-politik eller -teknologiimplementering.
- **Fragmentering af information:** der er ikke ét enkelt fælles punkt, hvorfra det er muligt at finde alle relevante oplysninger om ePortfolio-initiativer, -teknologier, -praksis eller -aktører.

Det første skridt, der skulle tages for at opnå potentialet for ePortfolier i Europa, var at etablere et netværk af alle involverede aktører i forhold til ePortfolio-politikker, -teknologier og -praksis. Dette blev opnået ved:

- **Etablering af lederskab:** i samarbejde med eksisterende overnationale ePortfolio-initiativer (hovedsageligt i Australien og Nordamerika) etableredes Europa som en af lederne på den internationale ePortfolio-scene.
- **Koordinerende initiativer:** fremme af samarbejde og udveksling af information på tværs af aktører gennem nationale, regionale og

tematiske netværk. Det skete i projektet ved at fremme tværnationale projekter og formidle deres resultater. Europortfolioprojektet havde som intention at producere en database over ePortfolio-praksisser og -modeller, hvorfra data kunne udtrækkes til produktion af ePortfolio-Implementeringsguides samt nationale og tematiske rapporter.

- **Koordinering af aktører:** Intentionen var at skabe en "*blå bog*" for alle europæiske ePortfolio-aktører, fra eksperter til lokale praktikere. Meningen var at støtte skabelse af flere sociale netværk og etablering af læringssamfund. Projektet skabte i sin levetid Europortfolio, et europæisk netværk af ePortfolio-eksperter og -praktikere samt et netværk af associerede partnere.
- **Uddannelse af aktørerne:** skabelse af åbne undervisningsressourcer (OER) med ePortfolio introduktionskursus og referencedokumenter samt en "ePortfolio Modenheds Matrix".
- **Åben adgang til informationer:** skabelsen af en "*one-stop-shop*" til at finde oplysninger om alle ePortfolio-relaterede initiativer i og uden for Europa. Dette blev hovedsageligt opnået ved at samle eksisterende informationskilder og fremme udviklingen af nationale, regionale og tematiske netværk.
- **Oprettelse af en ePortfolio-infrastruktur:** involvering af et netværk af teknologiudbydere for at støtte deres bestræbelser på interoperabilitet med lærings- og Human Resource informationssystemer.

Ud fra disse konklusioner, gik partnerne i Europortfolio-projektet sammen om at skabe et europæisk Europortfolio konsortie efter 10 års praksis på mange forskellige niveauer med ePortfolier, fra indledende uddannelse til beskæftigelse, fra individ til regionale og nationale initiativer, fra ad hoc ePortfolio-infrastrukturer til sofistikerede dedikerede ePortfolio-platforme. Det er på basis af mange års udveksling og samarbejde på tværs af en lang række initiativer og bidrag til internationale netværk og konferencer, at dette konsortium blev bygget.

Resultater af projektet

I det følgende afsnit vil de konkrete resultater af projekt Europortfolio blive gennemgået, fordi det er disse værktøjer, kurser og websteder, der vil kunne tilbyde uddannelsesinstitutioner i Danmark muligheder for at tage stilling til brugen af ePortfolio, implementering af ePortfolio-pædagogik og adgang til websites, hvor man kan diskutere og udveksle erfaringer omkring dette. Fokus vil blive lagt på de tilbud, som er relevante for danske uddannelsesinstitutioner – blandt andet derfor vil de mange europæiske Chapters ikke blive gennemgået, kun det nordiske.

Resultatet af arbejdet blev udmøntet i en række konkrete initiativer: Europortfolio Charter og i forlængelse heraf en Webportal, Nordic Charter of Europortfolio, værktøjer til anvendelse indenfor planlægning og et selvstudiekursus til implementering og evaluering samt implementeringsguidelines og kompetencevurdering.

Europortfolio Charter

Projektets første produkt var formuleringen af et Europortfolio Charter, hvis formål var at redegøre for de intentioner, der lå bag skabelsen af en Europæisk ePortfolio forening. For at blive en del af Europortfolioforeningen, krævedes det, at interesserede erklærede sig enige ved at underskrive Charteret virtuelt via webportalen. Charteret var ved slutningen af projektet underskrevet af i alt 370 interesserede fra hele Europa. Det er oversat til 7 sprog. Her følger den danske oversættelse:

Formål

Formålet med Europortfolio Charteret er at angive de principper og retningslinjer, som skal styre samarbejdet mellem deltagerne i forbindelse med skabelsen af Europortfolio som en nonprofit- organisation.

Mål

Målet for Europortfolio er at understøtte individer som reflekterende, lærende og kompetente udøvere, organisationer som miljøer for auten-

tisk læring og evaluering samt samfundet som kontekst for livslang læring, ansættelsesparathed og selvudvikling.

Mission

For at nå sit mål er det Europortfolios mission at understøtte og promovere innovation og forskning inden for ePortfolio-feltet og ePortfoliorelaterede teknologier og praksisser. For at opfylde denne mission vil Eportfolio Charter-underskrivere samarbejde henimod:

- Etablering af et europæisk netværk af ePortfolio udøvere, eksperter og organisationer
- Mobilisering af de nødvendige menneskelige, finansielle, operationelle og tekniske ressourcer til at opfylde missionen og skabe betingelserne for en økonomisk bæredygtig organisation
- Vedligeholdelse af en offentlig videndatabase omhandlende ePortfolio-initiativer, teknologier og praksisser
- Understøttelse af forskningsaktiviteter og formidling af forskningsresultater til et bredere publikum
- Understøttelse af fortsat faglig udvikling gennem et fællesskab af udøvere
- Arbejde med relevante initiativer, netværk og organisationer i Europa og videre ud i verden

Fordele for medunderskrivere

Når charteret underskrives, vil en medunderskriver have rettigheder til at:

- Bidrage til den strategiske retning for Europortfolio og have indflydelse på fremtidig udvikling;
- Modtage opbakning til at skabe regionale og nationale afsnit
- Blive medlem af specielle interesse- og arbejdsgrupper
- Have fuld adgang til de ressourcer, som produceres af Europortfolio-fællesskabet
- Gennemse og have mulighed for at bifalde vedtægter og regler for den fremtidige Europortfolio Forening

Efter oprettelsen af Europortfolio foreningen vil fordele for Europortfolio medlemmer blive defineret i Europortfolio vedtægter og regler.²

Bestyrelse

Styringen af Europortfolio varetages af:

- Styregruppen, som leder skabelsen af Europortfolio foreningen;
- Et råd af nationale repræsentanter, som styrer arbejdet med specielle interessegrupper og arbejdsgrupper.

Indtil Europortfolio-foreningen er skabt, vil medlemmerne af styregruppen og rådet blive udpeget af Europortfolio-initiativgruppen. Efter skabelsen af foreningen, vil bestyrelsen blive defineret af de vedtægter og regler, som bliver vedtaget af medunderskrivere af Charteret ved den første årlige generalforsamling.

Underskrift

Underskrivelsen af dette Charter udgør ikke lovmæssige rettigheder eller forpligter andre end dem, som defineres af Charteret. For organisatoriske medunderskrivere skal Charteret underskrives af en autoriseret repræsentant på vegne af en organisation eller virksomhed.

Som det fremgår af ovenstående formuleringer, så er charteret ment som en tilskyndelse til dannelse af en fælles europæisk ePortfolio-forening. Som sådan blev Charteret mindre betydningsfuldt efter et møde i London i juli 2013, hvor dannelsen af foreningen fandt sted. Læs nærmere om Londonmødet i bilagene.

² <http://www.eportfolio.eu/statutes>

Webportalen www.europortfolio.org

The screenshot shows the homepage of the Europortfolio website. At the top, there is a navigation bar with the text 'HOW TO USE THE PORTAL?' and a search bar. Below this is a main header with the Europortfolio logo and the text 'EUROPORTFOLIO European Network of ePortfolio Experts & Practitioners'. To the right of the logo are several icons representing different categories: CONTRIBUTIONS, NEWS, NEWSLETTER, OER, ORGANIZATIONS, EVENTS, COLLABORATIONS, DISCUSSIONS, PROJECTS, and PEOPLE. Below the header is a dark grey navigation bar with icons for MATRIX, COURSE, GUIDELINES, FRAMEWORK, and CHAPTERS. The main content area features a large blue banner for 'ePIC 2016 BOLOGNA 27-29 OCTOBER' with social media icons for Facebook, Twitter, and YouTube. To the right of the banner is a text block titled 'ePIC 2016: Making learners and citizens the leaders of educational and social innovation' with a call for contributions. Further right is a search bar and a list of 'Active projects' including 'Assessment of Transversal Skills - ATS2020', 'Grading Soft Skills (GRASS)', 'Senior-pass', and 'E-Portfolio at University of Potsdam Badge Europe'. Below this is a section for 'Forthcoming/active collaborations' with items like 'White Paper - Reinventing ePortfolio technology and Practice' and 'ePortfolio Green Paper'.

Webportalen er tænkt som det samlede sted, hvor foreningens aktiviteter kan foregå. Det betyder, at det er både et reservoir for de værktøjer, som foreningen tilbyder, samtidig med at der er mulighed for nyhedsformidling og kommunikation via webportalen.

Ved afslutningen af projektet er Europortfolio Learning Community Portal det centrale adgangspunkt for de europæiske interessenter og interessegrupper omkring ePortfolier og reflektiv læring. Det er en fuldt selvstående webbaseret tjeneste, baseret på et stærkt fundament af eksisterende eksperter og læringsamfund.

Under hele projektet blev der etableret kontakter gennem støtte fra og direkte inddragelse af konsortiepartnere, eksperter, praktikere, interessenter og tilknyttede partnere, så det er muligt for alle at bruge portalen til at komme i kontakt med:

- eksperter gennem ePortfolio-samfund, læringsamfund, e-læring, praksisfællesskaber
- praktikere gennem nationale/internationale pædagogiske praksisfællesskaber og skolenetværk
- pædagogiske beslutningstagere og uddannelsesmæssige netværk i alle sektorer
- politikere på føderalt, regionalt eller lokalt plan

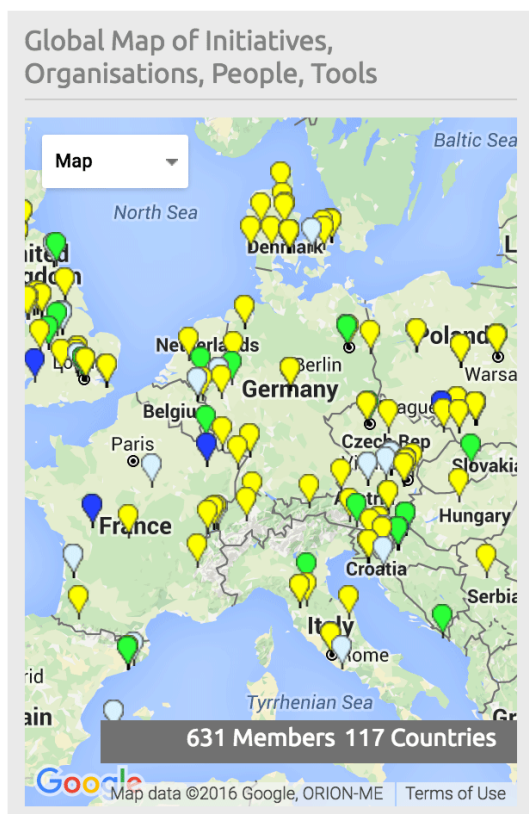
- kvalifikationskrav og rammer for ePortfolioarbejde på alle niveauer
- ePortfolio-initiativer og ePortfolio-projekter
- ePortfolio-udvikling (kommercielle og ikke-kommercielle) og open source fællesskaber, men også e-learning standardiseringsorganer
- kommercielle og offentlige organisationer i alle sektorer, især voksen- og efteruddannelsesorganisationer
- globale ePortfolio-interessegrupper og -fællesskaber
- udgivere af relevante tidsskrifter, nationale og internationale konferencer og symposier



Webportalen er organiseret ud fra en hovednavigation med ti punkter, der giver adgang til bidrag, nyheder, nyhedsbreve, åbne læringsressourcer, organisationer, begivenheder, samarbejder, diskussionsforum, projekter og personer.



Derudover giver en værktøjslinje adgang til projektets hovedværktøjer Modenhedsmatrixen, ePortfolio Selvstudie Kurset, Implementeringsguidelines, Rammesætning af brug af eportfolio til kompetenceevaluering og endelig de nationale underforeninger for Europortfolio.org kaldet "Chapters".



Ved projektets afslutning havde 613 medlemmer fra 117 lande tilsluttet sig netværket. Ni nationale Chapters var blevet oprettet (Østrig, Kroatien, fransktalende lande, Tyskland, Norden, Polen, Spanien, Schweiz, Storbritannien), som appellerer til forskellige dele af Europa. Så interessen var bred og varieret. Det interaktive kort på forsiden af webportalen giver et overblik over, hvor medlemmerne er fra.

På forsiden af webportalen europortfolio.org er en stående opfordring til at blive medlem gennem en "Join Us" knap. Alle er stadig velkomne.

Nordic Chapter of Europortfolio

I oktober 2013 afholdtes generalforsamlingen i den eksisterende forening Nordisk Portfolio Forum. De fremmødte valgte at skabe det nordiske Chapter af Europortfolio.org på grundlaget af den eksisterende forening. Det skete for at sikre en fortsættelse af netværket og samarbejdet i den veletablerede organisation.

Det nordiske Chapter fungerer som en del af Europortfolioforeningen med henblik på at yde støtte til alle, der er involveret i brugen af portfolio i de nordiske lande, at understøtte udbredelse af materialer og ressourcer og endeligt at agere katalysator for oprettelsen af regionalt netværk omkring portfolio-fagfolk, entusiaster, projekter, initiativer, osv.



Nordic Chapter af Europortfolio har en Facebook side, som opretholdes og fornyes sideløbende med Europortfolio-projektet.³ Derudover har Chapteret også en dedikeret del af Europortfolio-webportalen, hvor der løbende offentliggøres artikler og informationer om begivenheder inden for det nordiske område. I skrivende stund har Chapter-afsnittet af webportalen 31 registrerede medlemmer, mens Facebooksiden har 81 engagerede brugere.

Nordic Chapter af Europortfolio har siden oktober 2013 brugt webportalen som et sted at offentliggøre artikler med portfoliorelevans. I projektets levetid har Chaptersiden beskæftiget sig med portfoliobrug i gymnasiet, på folkeskoler, erhvervsuddannelser, erhvervsakademiske uddannelser og på sygeplejerskeuddannelsen.

National Oversigt Rapport

I slutningen af juni 2015 blev den danske nationale oversigtsrapport udgivet. Formålet med den er at give et overblik over, hvordan portfolio bruges og er implementeret i specifikt undervisningssystemet i Danmark. Det er ikke en analyse, som lover indsigt i alle de mulige steder, hvor portfolio bruges i Danmark, men et foreløbigt indblik i, hvordan

³ <https://www.facebook.com/nordicchapter/>

det pt. bruges. Rapporten blev baseret på de data omkring brugen af ePortfolio i Danmark, som kunne trækkes ud af Europortfolio webportalens database, men var også baseret på den viden som var opsamlet i igennem 10 år via arbejdet i Nordisk Portfolio Forum.

Rapporten har blandt andet fokus på, i hvor høj grad brugen af ePortfolio er implementeret i love og bekendtgørelser omkring uddannelse i Danmark. Som noget, der skiller sig ud fra andre dele af Europa, så nævnes portfolio faktisk i danske love og bekendtgørelser inden for mange forskellige uddannelsesniveauer. På gymnasieområdet bruges det især i forhold til evalueringsområdet. Den nationale oversigtsrapport indeholder også en oversigt over specifikke bøger og artikler publiceret omkring portfolio på dansk samt relevante Ph.d.-afhandlinger inden for området. Læs mere i den nationale oversigtsrapport.⁴

Værktøjer

Europortfolio Modenheds Matrix – et planlægningsværktøj

Europortfolio Modenheds Matrixens hovedfunktion er at være et værktøj til at fremme en dialog mellem portfolio-praktiserende lærere og beslutningstagere. Matrixen er i udgangspunktet inkluderende, hvilket vil sige anerkendende i forhold til, hvad folk og organisationer gør i dag, men samtidig er det meningen at skabe en model for fremtidig forbedring. Meningen er, at en praktiserende inden for læring skal kunne sige: "Det er her, vi er i dag, og det er her, vi gerne vil være til næste år". Hvis en lærer er en ildsjæl, men føler sig alene om arbejdet med portfolio i sin institution, så kan vedkommende bruge matrixen til at starte en dialog med sine kolleger og/eller sin ledelse. Matrixen kan også bruges til at evaluere og/eller planlægge ændringer, der er nødvendige for at støtte bedre læring og en mere effektiv praksis inden for ePortfolio.

⁴ <http://www.europortfolio.org/resources/contributions/practice/danish-national-executive-report>

Modningsniveauerne er beskrevet gennem Key Performance Indicators (KPIs). De forskellige niveauer er en mulighed for, at organisationer kan planlægge deres udvikling: "Hvor er de nu og hvor vil de gerne være i fremtiden." De forskellige niveauer skal ikke ses som 'dømmende', men mere som niveauer i en modningsproces – en femårig er ikke mindre værd end en tiårig eller en voksen!

Matrixen beskriver modningsniveauerne i forhold til fire områder: *For det første* beskrives modenheden i forhold til indlæring og vurdering i de fem niveauer. *For det andet* beskrives modenheden i fem niveauer i forhold til undervisere og elever. *For det tredje* beskrives modningsniveauerne i forhold til brug af teknologier både generelt og i forhold til ePortfolio-teknologier. *For det fjerde* og sidste beskrives modenheden i forhold til ePortfolio. Der henvises til hele Modenheds Matrixen på dansk.⁵

1. **Bevidsthed:** Der begynder at ske noget via individuelle initiativer eller forsøg
2. **Undersøgelse:** Processen/teknologien begynder at blive undersøgt på det individuelle fakultet eller på afdelingsniveau
3. **Udvikling:** Processen/teknologien er under udvidelse fx til det institutionelle niveau
4. **Integration:** Processen/teknologien er nu udvidet og integreret overalt i institutionen
5. **Transformering:** Virkningen af processen/teknologien strækker sig ud over det grundlæggende niveau; institutionen er anerkendt som en førende inden for området og bidrager aktivt til sin egen genopfindelse.

Selvevalueringsværktøj

Som støtte for brug af Modenheds Matrix'en udviklede projektets partnere et ePortfolio Modenheds Selvevalueringsværktøj. Meningen med selvevalueringsværktøjet er at hjælpe interesserede i at måle deres egen

⁵ <http://www.europortfolio.org/matrix>

praksis eller deres institutionspraksis i forhold til ovennævnte 5 niveauer. Det kan hjælpe brugeren til at:

- reflektere over egen praksis, egne styrker og svagheder og hvor de kan forbedres,
- udvikle sine ideer i forhold til, hvordan teknologier kan forbedre læring og undervisning,
- identificere prioriteringer i forhold til at forbedre læring og undervisning,
- formulere en langsigtet vision.

Selvevalueringsværktøjet (på engelsk) kan tilgås via Europortfolio webportalen.⁶

Eksempel på, hvordan Modenheds Matrixen kan bruges

Når Dramatikfaget på Midtfnys Gymnasium vælger at bruge portfolio til understøttelse for eksamen som nævnt ovenfor, kan lærerteamet bruge både Modenheds Matrixen og Selvevalueringsværktøjet til at vurdere, hvordan de kan planlægge en eventuel udbredning af brugen af portfolio.

Hvis lærerteamet ønsker at udbrede brugen, kan de på side 15 af Modenheds Matrixens danske oversættelse undersøge brugen i forhold til fire områder, nemlig Tilpasning, Ejerskab, Innovation og Lederskab i forhold til de fem niveauer. De kan fx se om følgende beskrivelse i forhold til området *Tilpasning* er dækkende for det nuværende brug på dramafaget: "ePortfolio-praksis er begrænset til et lille antal innovatorer. ePortfolios er ikke anset som en udfordring for nuværende praksis." Hvis det er tilfældet, vil det næste skridt være Udvikling: "Et betydeligt antal/en væsentlig del af personalet udvikler ePortfolios praksis henover undervisningsplanen. Ledere og mestre bliver anerkendt." Skridtet fra Undersøge til Udvikling vil hermed pege på handlinger, der skal til for at gennemføre forandringen. I dette tilfælde skal større dele af personalet involveres i portfolio-initiativet.

⁶ http://www.europortfolio.org/maturity_matrix/index.php

EPortfolio selvstudie kursus

Baggrunden for kurset er en mangel på træningsaktiviteter på europæisk plan, som kan hjælpe enkeltpersoner og/eller organisationer med at implementere og forbedre deres praksis med portfolio. For at fremme ePortfolio-initiativer har Europortfolio partnerskabet udviklet "ePortfolio selvstudiekursus".

Målet med ePortfolio selvstudiekurset er således at tilbyde en indgang til fagområdet ePortfolier for ikke-ekspert-brugere og førstegangsbrugere. Kurset tilbyder konceptuel og instrumentel viden om skabelsen af en ePortfolio-strategi og prototypeløsning, i forhold til specifikke individuelle eller organisatoriske mål.

Hvem er kurset henvendt til

Eportfolio-selvstudiekurset henvender sig til dem, som selv bruger eller støtter andre i at bruge ePortfolier (studerende, lærere, skabere af politikker på området, praktikere, uddannelsesinstitutioner, organisationer, arbejdsgivere, facilitatorer). For at gå i gang med kurset er det ikke nødvendigt at have forudgående viden omkring ePortfolier.

Kurset tilbyder konceptuel og instrumentel viden om skabelsen af en ePortfolio-strategi og prototypeløsning, i forhold til specifikke individuelle eller organisatoriske mål. Ideen bag selvstudiekurset er, at brugeren, som navnet siger, selv i høj grad besvarer opgaver og evaluerer sin egen indsats. Der er ikke tilknyttet en evaluerende instans via Europortfolionetværket, men hvert kursusmodul har et afsnit, hvor brugeren får gode råd til, hvordan vedkommende kan inddrage andre i forhold til sine besvarelser.

Kursets 7 moduler

Selvstudiekurset er opdelt i 7 moduler, som har en fælles struktur. Hvert modul starter med en introduktion, som forklarer modulets mål-sætning og stiller en række opvarmende spørgsmål, som brugeren skal besvare som indgang til modulet. Derefter følger et "Undersøge og analysere"-afsnit, hvis primære formål er at hjælpe brugeren til at forstå

modulets emne. Typisk sker det via links til allerede eksisterende netressourcer. Derefter følger forslag til en række aktiviteter, som brugeren skal lave, ofte understøttet af skabeloner. Det bliver fulgt op af en opfordring til at dele sine produkter i sit netværk med henblik på at få kommentarer. Endelig slutter modulet med en opfordring til refleksion over eget arbejde i forhold til de kommentarer, man har modtaget fra netværket, samt en tilskyndelse til at revidere sine produkter ud fra kommentarerne.

Modul 1 – Forstå ePortfolio

Dette introducerende modul har til formål at

- beskrive, hvad en ePortfolio er fra et brugerperspektiv.
- Identificere, hvorfor brugere har behov for en ePortfolio.
- analysere et scenarie, hvori en ePortfolio kunne blive implementeret for at dække et behov.

Modulet har to aktiviteter. Hovedaktiviteten i dette modul handler om at lave en ePortfolio-definition, som passer til ens egne behov. Til dette brug er der udarbejdet en skabelon til download. Den anden aktivitet drejer sig om at analysere et eksisterende portfolioscenarie med henblik på at få en dybere forståelse af ePortfoliers kendetegn.

Som en del af refleksionen over eget arbejde gives der adgang til et Google regneark, hvor brugeren kan gemme spørgsmål med henblik på senere besvarelse i de følgende moduler af kurset.

Modul 2 – Sætte formål(ene) for ePortfolio

Det andet modul hjælper brugeren med at

- etablere et perspektiv for sin ePortfolio,
- identificere hovedformål(ene) for sin ePortfolio.
- producere et indledende scenarie.

Hovedaktiviteten i dette modul centrerer sig omkring at etablere det perspektiv, brugeren har. Ønsker vedkommende at implementere en

ePortfolio fra et organisationsperspektiv eller et individuelt? Dernæst handler det om at reflektere over formålene(et) for sin ePortfolio. Er formålet at fremvise sine præstationer eller sit arbejde? Skal ePortfolier bruges til evaluering, eller til at promovere karriereplanlægning i en institution? osv. Afslutningsvis, med formålene for ePortfolioet i tankerne bestemmer brugeren, hvilke processer som relaterer til dem. Alt dette foregår i en skabelon, som er skabt til de enkelte formål.

Modul 3 – Disposition for en ePortfolio strategi

Grundlæggende drejer dette modul sig om at planlægge sin ePortfolio-strategi. Formålet med modulet er derfor at

- identificere hovedpunkterne for planlægningen af en succesfuld-ePortfolio løsning,
- udvikle en strategi, som prioriterer handlinger, opgaver og beslutninger,
- og identificere hvilke ePortfolio værktøjer, som er passende til at opnå brugerens mål.

Modulets aktiviteter drejer sig om at assistere brugeren med at planlægge sin ePortfolio (enten individuelt eller på sin organisations vegne) ved at prioritere de opgaver eller de handlinger, brugeren sætter sig for. Første opgave er at lave et diagram, som viser ePortfoliens struktur dvs. de sektioner og den type af beviser, brugeren vil inkludere. Næste opgave drejer sig om at fremlægge de handlinger, som ledte til udviklingen af brugerens ePortfolio og at lave et kort omrids af en tidslinje - igen baseret på en skabelon.

Modul 4 – Design et ePortfolio økosystem

Modulets formål er at designe den (digitale) kontekst, den ramme som skal "huse" brugerens ePortfolier. Kurset anbefaler ikke nogen specifik teknisk løsning, men kommer med nogle forslag til mulige opbygningsmodeller til et ePortfolio-økosystem. Meningen er at hjælpe brugeren med at

- opstille en række krav til et ePortfolio-økosystem, baseret på brugerens strategi,
- vurdere, hvorvidt brugerens eksisterende aktiver kan bruges til en mulig infrastruktur til ePortfolier,
- beskrive, hvilke eksisterende praksisser brugen af ePortfolio vil erstatte.

Meningen med dette er finde ud af i hvor høj grad, det er muligt at bruge eksisterende løsninger og ressourcer.

Aktiviteter i modulet drejer sig om at stille en række krav til ePortfolio-økosystemet med henblik på at sammenligne med eksisterende digitale ressourcer. Det samme gælder i forhold til at analysere eksisterende praksisser som fx eksaminer, og vurdere om ePortfolierne kan bruges i stedet for.

Modul 5 – Evaluering i et ePortfolio system

Modul 5 af ePortfolio Selvstudiekurset har til formål at diskutere muligheden for en ePortfolio evaluering. Ikke alle ePortfolio initiativer inkluderer en evaluering. En evaluering af et ePortfolio- initiativ er nødt til at balancere de deltagendes forskellige perspektiver, såsom studerende, tutorer, lærere eller andre praktikere. Ydermere bør et evalueringsredskab anses som en integreret del af en ePortfolio strategi- og økosystem - fordi evalueringen har en indflydelse på opsætning, implementering og strategi som sådan. Modulet hjælper brugeren til at

- beslutte, hvorvidt en ePortfolio-evaluering er velegnet til formålet med ePortfolio.
- designe et ePortfolio evalueringsredskab.

Modulets aktiviteter handler om at forholde formål og strategi til den mulige evaluering. Her handler det om at afgøre om evaluering vil modsige det formål, som brugeren har med ePortfolien. Hvis formålet med ePortfolio fx er selvrefleksion, virker det formålsløst at lade andre foretage en evaluering. Skal ePortfolien derimod fx erstatte en eksamen, giver det god mening at evaluere. Derudover drejer modulets aktiviteter

sig om at udvikle og afprøve evalueringskriterier for ePortfolier fx i form af en evalueringsrubrik, til hvilket der er adgang til en skabelon.

Modul 6 – Fra enkeltstående til integreret initiativ

Et af problemerne med ePortfolio-initiativer er deres fragmentering, selv inden for den samme institution. En række ePortfolio-initiativer inden for en institution handler kun om en enkelt funktion (fx anerkendelse af realkompetencer), et enkelt kursus eller et enkelt fag. Der kan også være "globale" initiativer på det institutionelle plan, som ikke påvirker den måde, der undervises eller læres i resten af institutionen.

Overgang fra et enkeltstående til et integreret initiativ er ikke en triviell proces. De vigtigste spørgsmål er uddannelsesmæssige, organisatoriske og ledelsesmæssige og ikke teknologiske. For at ePortfolio ikke skal blive "en ting mere at gøre oveni af alle de andre ting, der skal gøres", hvilket er en holdning, der er dømt til at føre til fiasko, skal der udvikles en integreret tilgang til ePortfolier. Modulets formål er derfor at sætte brugeren i stand til at

- kritisk bedømme et succesrigt enkeltstående initiativ - styrker og svagheder,
- opstille betingelserne for at flytte et succesrigt enkeltstående initiativ til et succesrigt integreret initiativ.

Modulets aktiviteter handler om ved hjælp af Modenheds Matrixen at gennemgå ePortfolio-parathed i brugerens organisation. En anden aktivitet drejer sig om at vurdere brugerens integrerede Portfolio initiativ/miljø. Er dette scenarie integrativt? Det betyder at sætte fokus på, hvad der er barriererne og katalysatorerne for scenariets gennemførelse. Kunne det blive bedre? Hvad kræves for at forbedre det? Endemålet for denne aktivitet er en kort struktureret anbefaling af en integreret tilgang til ePortfolio-implementering i brugerens organisation.

Modul 7 – Fra programmatisk til systemisk forandring

En programmatisk ændring med ePortfolier finder sted, når ePortfolier bruges som erstatning for en eksisterende proces, fx at erstatte en tradi-

tionel eksamen med en ePortfolio vurdering. En systemisk forandring derimod, handler om at ændre strukturen af en læseplan, en organisationsstruktur og/eller dens processer, fx via fjernelse af karakterer og tests, læring gennem projekter snarere end fag mv. Brugeren vil efter gennemførelse af modulet være i stand til at

- at analysere en aktuel ePortfolio-implementering kritisk ved brug af en såkaldt SWOT- analyse. En SWOT-analyse giver overblik over et fx et projekts styrker (Strength), svagheder (Weaknesses), muligheder (Opportunities) og trusler (Threats).
- planlægge en systemisk forandring baseret på resultatet af SWOT-analysen.

Som det fremgår af ovenstående, så er en væsentlig aktivitet i modulet koncentreret om at foretage analyse af brugerens organisation og give anbefalinger til konkrete handlinger mhp. systemisk forandring. Skulle Midt fyns Gymnasium ønske at udbrede brugen af portfolio, så ville det være en mulighed at bruge et eller flere kursusmoduler som støtte under udviklingsprojektet.

Adgang til selvstudiekurset

ePortfolio Selvstudie Kurset blev i løbet af projektet også udbudt som et MOOC i EMMA-plattformen, der er udviklet af det europæiske projekt af samme navn. MOOC står for Massivt Åbne Online Kurser. Den første Mooc iteration havde varede kortvarigt, men læringsrummet vil på længere sigt blive åbnet som en non-stop tilgang.⁷ Modulerne bliver også leveret via Europortfolio Portalen.⁸

⁷ læs mere her: http://platform.europeanmoocs.eu/course_eportfolio_self_development_st

⁸ <http://www.eportfolio.eu/course?page=40>

Implementeringsguidelines og deres brug

Implementeringsguidelines er retningslinjer for ePortfolio implementering, som Europortfolio projektet foreslår. Deres formål er at støtte gennemførelsen af ePortfolier på skole-, institutions- og konsortieniveau. Guidelines beskriver generelle retningslinjer for gennemførelse, anbefalinger af modeller og godkendte processer og drøftelser af udfordringerne for skoler, institutioner og konsortier. På den måde retter implementeringsguidelines sig mod enkelte lærere, mod uddannelsesinstitutioner som helhed og mod konsortier på tværs af flere uddannelsesinstitutioner. Med konsortier menes der med andre ord en sammenslutning af to eller flere institutioner med det formål at deltage i en fælles aktivitet og samle deres ressourcer for at nå et mål.

Generelle guidelines

Guidelines er en meget omfattende ressource, som samler en mængde forskellige kilder udviklet over hele Europa omkring brugen af ePortfolio i forhold til uddannelse. Den generelle implementeringsguideline giver adgang til et væld af kilder og online ressourcer via en Wiki.⁹ Det kan virkelig anbefales at bruge implementeringsguidelines som nummer ét-ressource i forbindelse med overordnet viden omkring ePortfolio-forskning i Europa. De generelle implementeringsguidelines er et godt sted at fortsætte, når man har gennemført selvstudiekurset, netop fordi den indeholder så mange henvisninger til eksisterende eportfolio-brug.

Institutions-guidelines

Institutions-implementeringsguidelines analyserer ePortfolio-implementeringens kontekst, såvel som udfordringer for pædagogik, ledelse, human resources og teknologi. Implementering af ePortfolier i en institution er udfordrende: Det er ikke kun en introduktion af et værktøj, men også en introduktion af en innovativ pædagogisk koncept, som in-

⁹ Læs mere her: http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Implementation_Guidelines

volverer mange interessenter. Desuden, når implementeringen er indlejret i en organisatorisk strategi, kan ePortfolier være en katalysator for institutionelle forandringer.¹⁰

Guidelines for lærere

Guidelines for individuelle lærere gælder alle uddannelsesniveauer. Hvis brugeren er relativt ny i forhold til ePortfolio, bliver vedkommende måske nødt til at bruge mere tid på de generelle implementeringsguidelines eller på selvstudiekurset. Hvis læreren ikke føler sig tilpas med værktøjet, fortvivl ikke: ePortfolio handler først om konceptet og derefter om teknologien.

Implementeringsguidelines er henvendt til den lærer, der:

- har hørt om e-portfolio, men ønsker at modtage mere specifik instruktion om, hvordan man starter
- har afprøvet e-portfolio, men har brug for mere støtte i den videre udvikling
- føler, at eleverne kan have gavn af mere detaljerede retningslinjer
- aldrig har gjort noget lignende før.

Guidelines gennemgår fem niveauer for at implementere ePortfolier i en lærers praksis. Disse guidelines kan klart anbefales til alle, der for første gang stifter bekendtskab med ePortfolio.¹¹

Guidelines for konsortier

Her handler det om retningslinjer for implementering af ePortfolio praksisser på tværs af institutioner. Normalt er de institutionelle visioner og missioner (såvel som værdier) forskellige. Derfor er det afgørende for eventuelle konsortier, at dets medlemmer er enige om en fælles vision/mission. Implementeringserfaring i konsortier viser, at dette kan være en virkelig udfordrende opgave. Derfor er det vigtigt at mødes of-

¹⁰ De kan tilgås her:

http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Implementation_Guidelines_for_institutions

¹¹ læs mere her: http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Phases_of_implementation

te, så man i fællesskab kan vælge værktøjer, teknologier og evalueringsmetoder.¹²

Rammesætning for brug af ePortfolio til kompetencevurdering

Anerkendelse af kompetencer, som ikke er opnået ved formel uddannelse, er et voksende felt inden for uddannelsesverdenen. Især i forhold til videregående uddannelse bliver det mere og mere nødvendigt at lave realkompetencevurdering, når der sker optag. Men hvordan kan en potentiel studerende understøtte vurderingen af de kompetencer, der fx er opnået gennem flere år i erhvervslivet. Her tilbyder brugen af ePortfolio en løsning, fordi der kan opsamles eksempler på arbejdserfaring i ePortfolio, der kan bruges til at "bevise" en opnået kompetence. Det er imidlertid ikke enkelt og kræver en række overvejelser, som rammesætningen har til hensigt at beskrive. Den tilbyder en analyse af ePortfolio teknologier og funktionaliteter, som støtter de processer, der leder til anerkendelse og akkreditering af kompetenceudvikling. Den består af to sektioner:

- **Afsnit 1:** Problemer i vurdering og akkreditering af kompetencer. Dette afsnit indeholder en generel forståelse af kompetence og identifikation af centrale aspekter af og spørgsmål omkring anerkendelses- og akkrediteringsprocesser.
- **Afsnit 2:** Integration af ePortfolios (og relaterede teknologier) i processer til anerkendelse af kompetenceudvikling. Dette afsnit identificerer de forskellige funktionaliteter, som ePortfolio værktøjer og teknologier kan have, der understøtter forskellige aspekter af kompetenceudviklingsanerkendelse og -akkreditering.

Formålet med rammesætningen er:

¹² Læs mere her:

http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Implementation_Guidelines_for_consortia

- at skabe en gennemsigtig definition og fælles forståelse af sproget og processerne i forbindelse med kompetenceudviklingsanerkendelse
- at dekonstruere ePortfolio "konceptet" med henblik på at muliggøre en bedre forståelse af, hvordan forskellige teknologiske muligheder kan bidrage til at opbygge effektive kompetenceanerkendelses/-akkrediterings processer.

Selve rammesætningen blev ved projektets slutning udgivet i en foreløbig udgave, men projektets partnere opfordrer alle interesserede til at være medudviklende på rammesætningens WIKI-side.¹³

Afsluttende kommentarer

Europortfolio-projektets underliggende rationale er, at den mest modne implementering af ePortfolio har vidtgående teknologiske, uddannelsesmæssige, organisatoriske og ledelsesmæssige konsekvenser for den uddannelsesinstitution, som rummer initiativet. Det kan godt være svært at tage alvorligt i en tid, hvor aktuelle emner som Karakterer, Bespærelser, OK 15 og Videndeling (jf. Gymnasieskolens website).

Portfolio er ikke et nyt område. Faktisk har nærværende tidsskrift allerede tilbage i 2003 udpeget en række områder, hvor ePortfolio kan bruges med fordel i gymnasiet. Selvom rapporten "Portfolioevaluering" er fra 2003, er den stadig virkelig aktuel i forhold til anbefalinger til at bruge portfolio til evaluering i gymnasiet.

Skriftet var nummer 40 i rækken Gymnasiepædagogik og er skrevet af Ellen Krogh og Mi'janne Juul Jensen. Her er et lille uddrag af Uddannelsesstyrelsens forord:

13

http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Europortfolio_Competency_Recognition_Framework

Det er rapportens synspunkt, at portfolioevaluering på afgørende måde kan styrke forbindelsen mellem læring og evaluering i undervisningen, og at den som en del af et bredt register af bedømmelsesformer kan udgøre et bidrag til eksamenssystemet i de gymnasiale uddannelser.

Herværende forfatter kan især anbefale afsnittet "Portfolier i de gymnasiale uddannelser" fra side 103 og frem, fordi det går mere til biddet og opstiller en række krav til, hvordan man skal afvikle brugen i gymnasiet; herunder følgende anbefalinger:

Portfoliomodellen må udformes ud fra devisen 'læring som proces'. Portfoliers kvalitet som brobygger mellem private og offentlige læringssfærer må opretholdes. Vægten på reflektiv praksis skal fastholdes. Der må allokeres de nødvendige ressourcer til at efteruddanne læreres udviklingsarbejde med portfolier.¹⁴

Derfor er både Europortfolio-projektets Modenheds Matrix og Selvstudiekurset udviklet, så det er muligt at adressere de mange forskelligartede hensyn, som især den strategiske ledelse af en uddannelsesinstitution skal overveje.

Det betyder ikke, at man ikke sagtens kan arbejde med ePortfolio på en mindre global og mere enkeltstående facon. Man skal altså ikke betragte begge værktøjerne som "dømmende", selvom de i et vist omfang kan opfattes sådan. Intentionen har i højere grad været at være dækkende i forhold til alle de overvejelser, som implementering af ePortfolio i en organisation kan indebære, end at opstille regler for, hvad der er "mest rigtigt". Det forhindrer imidlertid ikke, at selve udformningen af både matrix og selvstudiekursus ikke godt kan fremstå som arrogant, men her beder projektets partnere brugerne om at se på de utopiske snarere end de lavpraktiske hensyn.

¹⁴ Link til det fulde nummer af tidsskriftet:

http://static.sdu.dk/mediafiles//Files/Om_SDU/Institutter/Ifpr/Gymnasiepaedagogik/40.pdf

Forslag til brug i gymnasiet af Europortfolio projektets resultater

Først og fremmest er projektets webportal en ressource i forhold til viden omkring brug af ePortfolier i forhold til uddannelse helt generelt. Her er et samlet overblik over den europæiske viden og praksis på området sammen med et link til et meget omfattende netværk. Jeg vil gerne opfordre alle læsere til at oprette sig som bruger.¹⁵ Det er gratis og giver adgang til hele webportalen, med mulighed for at oprette nyheder, be-
givenheder og meget mere.

Ønsker man at reflektere over sit ståsted i forhold til brugen af ePortfolio, kan man især betragte ePortfolio Modenheds Matrixen, som et meget udbygget og detaljeret værktøj til at reflektere over sin egen praksis. Det giver også en mulighed for at se på, hvor nærmeste udviklingszone i forhold til yderligere implementering kan være for den individuelle lærer/fag eller for uddannelsesinstitutionen som helhed. Refleksionsmuligheden bliver understøttet af selvevalueringsværktøjet, som giver et klarere svar på ens eget ståsted i forhold til brugen af ePortfolio.

Ønsker man et overblik over den europæiske forskning omkring implementering af ePortfolier giver implementeringsguidelines et fint overblik på niveauer for den enkelte lærer, for institutionen, for tværinstitutionelt samarbejde (konsortier) og på et mere generelt niveau. Her ligger en virkelig stor ressource med adgang til specifikke europæiske databaser på området. Samtidig er især den stigende tendens til samling af gymnasiale uddannelser i større institutioner en god grund til at kigge på, hvad de tværinstitutionelle implikationer er i forhold til brugen af ePortfolio. Det kan ske ved at se nærmere på implementeringsguidelines for konsortier.

Endelig er selvstudiekurset en god mulighed for at få hjælp til både strategiske og praktiske overvejelser omkring brugen af ePortfolio. Kursets syv moduler anbefaler en række aktiviteter, som kan hjælpe den bruger, der på forskellige niveauer arbejder med at bruge ePortfolio i en læringskontekst.

¹⁵ Det kan ske her: <http://www.eportfolio.eu/user/register>

Bagom projektet

Projektdeltagere og projektforsløb

Deltagende organisationer og uddannelsesinstitutioner

Det netværk, som samledes i projektet opstod via en række konferencer, som blev afholdt af Efel – en europæisk e-læringsorganisation fra 2004-2012. Her mødtes de forskellige partnere i forskellige konstellationer. Samtidig var det også her, at der blev skabt kontakt til den amerikanske portfolio-organisation "Inter/National Coalition For Electronic Portfolio Research", hvis repræsentanter også deltog i projektarbejdet.

Den kroatiske partner

Fra Kroatien deltog Universitet i Zagreb, fakultetet for Organisation og Informatik. Fakultetet for Organisation og Informatik (FOI) blev grundlagt i 1974 og blev medlem af Universitetet i Zagreb i 1975. FOI var det første fakultet på universitetet i Zagreb til at udvikle og gennemføre en e-lærings- og ePortfoliostrategi. Fakultetets forskningspersonale omfatter 41 professorer og 56 forsknings- og undervisningsassistenter. De er aktive i videnskabelige F & U og kommercielle projekter på nationalt og internationalt plan.

Application Development Center er en del af fakultetet for Organisation og Informatik. Vigtigste ansvarsområder for centret er: at give e-lærings-support, applikationsudvikling og IKT-støtte til FOI-aktiviteter, samarbejde med SMV'er og involvering i IKT-relaterede projekter.

Rolle i projektet

FOI koordinerede projektet og var primær partner i forhold til rapportering til Europa-Kommissionen. Desuden indgik partnerne i udvikling af

Europortfolios Learning Community Portal. Partneren blev også inddraget i overvågningen af projektet.

De deltagende personer fra Zagrebs universitet

Igor Balaban, Ph.d. i ePortfolier. Hans særlige interesse er ePortfolio på videregående uddannelser. Han har gennemført pilotprojekter i ePortfolio på FOI. Han har haft flere workshops og foredrag om ePortfolier. Han er ansat som medarbejder i e-læring og ePortfolio Strategiudvikling på FOI.

Administrativ leder *Izabela Oletić* arbejder i internationale projekter ved fakultetet for Organisation og Informatik. Tidligere var hun ansat i det kroatiske ministerium for Regional Udvikling, Institut for grænseoverskridende samarbejde.

Željko Šmaguc var teknisk ansvarlig for Europortfolioprosjektet. Han arbejder på fakultetet for Organisation og Informatik (University of Zagreb) som chefudvikler i Application Development Centre.

Derudover deltog *Ana Ćorić Samardžija*, *Amir Spahić*, *Miran Zlatović* og *Aleksandra Sobodić* som researchere, lærere og trænere. De teknisk medansvarlige var *Darko Grabar*, *Tomislav Tušek*, og *Marinko Kokotec*.

Den franske partner

ADIOS er en uafhængig nonprofit-organisation dedikeret til at gøre internettet til et mere sikkert og troværdigt sted. Deres mål er at skabe betingelserne for, at der opstår et Identitets Centreret Internet – et internet af subjekter, hvor individer er i fuld kontrol over lagringen, transporten og udnyttelse af deres personlige oplysninger. Det skal være muligt at overvåge brugen af egne informationer, når de bruges af andre personer, netværk, lokalsamfund, virksomheder og myndigheder.

En af de centrale aktiviteter ADIOS er arbejdet med ePortfolier, som et middel til at udvikle ens sociale og faglige identitet.

Rolle i projektet

ADIOS bidrog til dannelsen af projektets netværk af eksperter og formidlingsaktiviteter, navnlig gennem tilrettelæggelse af EPIC, den internationale ePortfolio og Identitet konference. De var også aktive i produktion af projektets Åbne Lærings Ressourcer og holdt løbende opsyn med projektets kvalitet.

De deltagende partnere fra ADIOS

Serge Ravet. Før han kom til ADIOS i 2010, var Serge Ravet administrerende direktør for Eifel. Her kombinerede han både teknologisk og pædagogisk ekspertise (25 års erfaring inden for teknologi, uddannelse og udvikling af menneskelige ressourcer) med erhvervs erfaring i Europa og USA. Publikationer omfatter talrige artikler om individuel og organisatorisk læring via teknologier, ePortfolier, kompetenceudvikling og -anerkendelse, kvalitetssystemer. Serge Ravet har også taget initiativ til oprettelsen af Det Europæiske Institut for Kvalitet i eLearning (EFQUEL). Han opfandt begrebet "Internet of Subjects", et "Internettet af subjekter" som er en af de ideer, der er udviklet på vejen mod et identitetscentreret internet.

Andre deltagende partnere fra ADIOS var researcher, lærer og træner *Esther Linley* og *Samuel Besson*, og teknisk ansvarlige *Yannick Doué Touai* og *Stéphane Gamet*.

Den engelske partner

Fra England deltog Centre for Recording Achievement, Lancashire, UK (CRA). CRA er et non-profit selskab med begrænset ansvar og en registreret velgørenhedsorganisation. Den fungerer som en medlemsorganisation for dem med interesse for uddannelsesmæssige sammenhænge, refleksion i læringsprocesser og ePortfolier. Den udfører også strategisk, politisk forskning og evaluering inden for sine interesseområder. Dens medlemmer, som omfatter 46 universiteter, er hentet fra hele sektoren for livslang læring, inklusive arbejdsgivere og faglige organisationer.

CRA spiller en national strategisk rolle i forhold til ePortfolier og er repræsenteret på den nationale ePortfolio-ekspert referencegruppe.

Rolle i projektet

CRA bidrog til dannelsen af projektets netværk af eksperter og formidlingsaktiviteter. Centeret deltog i produktionen af de værktøjer, som blev udviklet igennem projektets levetid. CRA var ledende partner i forbindelse med styring af projektets formidlingsaktiviteter, men spillede en støttende rolle i forhold til at sikre, at projektets resultater var levedygtige ud over projektets levetid.

De deltagende partnere fra CRA

Janet Strivens er pædagogisk udvikler med erfaring i at arbejde på EU-programmer, national ekspert omkring anerkendelse af kompetencer og ePortfolier. Janet Strivens er Senior Associate Director of CRA. Hun har arbejdet på University of Liverpool siden 1979, ved Institut for Uddannelse og Center for livslang læring. Hun var ansvarlig for meget af den pædagogiske filosofi bag LUSID, et universitært værktøj til at understøtte Personlig Udviklings Planlægning (PDP). Hun er involveret i ePortfolio-arbejde nationalt: det har indebåret ledelse af et projekt i Joint Information Systems Committee (JISC) kaldet MLE4LLL-programmet, evaluering af JISC DEL File-PASS-projektet og brug af online-systemet på De Montfort University og gennemførelse af en undersøgelse på vegne af det engelske ministerium for Uddannelse om brugen af ePortfolier og e-PDP i de videregående uddannelser.

Sammen med Darren Cambridge og Rob Ward var hun co-facilitator af Kohorte IV i det amerikanske forskningssamarbejde omkring ePortfolio *Inter/National Coalition For Electronic Portfolio Research*. Hun fungerer som konsulent for ePortfolier og Personlig Udviklingsplanlægning på vegne af HEA for højere waliske læreanstalter. Hun har en mangeårig interesse i vurderings spørgsmål, herunder har hun senest været medlem af revisionspanelet for JISC publikationer *Effektiv Praksis med e-Assessment*.

Rob Ward er direktør for Centre for Recording Achievement (CRA). Han er internationalt anerkendt som ekspert på kompetencevurdering, refleksion i læring og ePortfolier. Han er en erfaren projektleder/ledende forsker for nationale og internationale projekter. Rob Ward arbejder på at gennemføre Personlig Udviklingsplanlægning (Personal Development Planning) på nationalt plan i England. Han stod for ePortfolio områdeafgrænsningsrapporterne for Joint Information Systems Committee (JISC) i 2005 og bidrog - med Helen Richardson - til udvikling af en metode til at gennemgå ePortfolio produkter, igen for JISC (2005). Denne rapport førte til udviklingen af værktøjer til støtte for valg af ePortfolio produkter. Han var medlem af det hold, der foretog en undersøgelse af god praksis i at støtte elevers optagelse på de videregående uddannelser, og i brugen af teknologi til at støtte dette for JISC i 2007. I 2008/9 ledede han en JISC Project, som ser på brugen af ePortfolier i forbindelse med interdisciplinære projekter.

Andre deltagende partnere fra CRA var administrativt personale *Cath Hewson* og *Samantha Green*.

Den polske partner

Fra Polen deltog AGH University of Science and Technology's Center for E-Læring (CEL), Poland. AGH-UST er et af de største tekniske universiteter i Polen, med 15 fakulteter og omkring 30.000 studerende. CEL blev grundlagt i 1996 som en selvstændig enhed i AGH-UST med henblik på at samarbejde med fakulteterne og at yde teknisk og pædagogisk støtte til online-undervisning og læring. Centret fokuserer på ideen om åbenhed i uddannelse i form af åben adgang, åbne ressourcer og åbne tekniske løsninger. Vigtige interesser: læringsdesign, ePortfolier, social software, open source-værktøjer og teknologier, åben uddannelse, integration af værktøjer og mash-ups, e-lærings pædagogik.

På grund af sin forsknings- og udviklingsprofil er CEL projektleder og deltager i forskellige initiativer, hvis hovedformål er at øge kvaliteten og adgangen til uddannelse med et særligt fokus på it og medier. Dets anvendelsesområde er videregående uddannelser, der er målrettet akti-

viteter for studerende på forskellige niveauer, og dermed at fremme livslang læring. CEL har etableret samarbejde mellem skoler og lærere, udviklingsprogrammer med uddannelsescentre og er involveret i udviklingsaktiviteter med universiteter og forskningscentre. CEL lancerede i januar 2010 OpenAGH-initiativ, det første polske åbne digitale lager for læringsressourcer, der samler kurser, præsentationer, artikler og multimedier under åben CC-licens, især rettet mod teknisk-orienterede studier.

Rolle i projektet

AGH ledte udnyttelse og bæredygtighedsaktiviteterne i projektet. På grund af sin erfaring med ePortfolier og e-læring, blev det inddraget i arbejdet med dannelsen af projektets netværk af eksperter og formidlingsaktiviteter. Centeret deltog i produktionen af de værktøjer, som blev udviklet igennem projektets levetid. Det spillede også en støttende rolle i projektets formidlingsopgaver.

De deltagende partnere fra AGH

Agnieszka Chrzqszcz er vicedirektør for CEL ved AGH. Hun har været ansvarlig for styring af pædagogiske projekter og internationalt samarbejde siden 2004. Hendes primære forskningsinteresser er ePortfolio som værktøj til faglig udvikling og uddannelse samt aktiviteter til støtte online-læring. *Agnieszka Chrzqszcz* vurderer også e-learning programmer og understøtter e-kursus design. Hun er træner, foredragsholder og e-kursus-facilitator. Indtil videre har hun deltaget i 9 forskningsprojekter, der omfatter udnyttelse af sociale medier og tilpasning af pædagogiske tilgange til de nye medier, også med ePortfolier. Hun har implementeret ePortfolier til et pædagogisk Postgrad-studie for ingeniører i 2009, designet og udført mange workshops om ePortfolio-implementering og proces med lærere og undervisere.

Karolina Grodecka leder og designer e-læringskurser, internationale projekter og initiativer omkring ePortfolier. Ansvarlig for lancering af OpenAGH. Sekretær for koalitionen for åben uddannelse (PL). Også træner og vejleder.

Andre deltagende partnere fra AGH var researcher *Beata Tworzewska* og administrativt personale *Paulina Paduch* og *Michał Oczko*.

Den østrigske partner

Danube University Krems ligger i Østrig. Det har specialiseret sig i postgraduate efteruddannelse. Universitetet blev etableret i 1995, har 3 fakulteter, 445 medarbejdere (118 akademisk ansatte) og administrerer 212 postgraduate uddannelser for i alt 5692 studerende.

Institut for Interaktive Medier og Uddannelsesteknologier har specialiseret sig i brugen af undervisningsteknologi i undervisning og forskning. Fokus for instituttets arbejde vedrører design, realisering og evaluering af didaktiske systemer til teknologistøttet læring i forskellige uddannelsesmæssige sektorer, herunder primært videregående uddannelse og videreuddannelse. Instituttets forskere har været aktive inden for ePortfolio-forskning i en lang periode, udgivet en række artikler relateret til e-portefolier, samt iværksat og evalueret ePortfolier i videregående uddannelse. Andre videnskabelige interesser for instituttets forskere vedrører teknologiforbedret læring, Social Software og Web 2.0.

Rolle i projektet

Danube University Krems arbejder på udvikling af projektets åbne undervisningsressourcer og ePortfolio introduktionskurser. På grund af universitetets erfaring med ePortfolier og e-læring, blev de inddraget i dannelsen af projektets netværk af eksperter. De spillede også en støttende rolle i projektets formidlingsopgaver.

De deltagende partnere fra DUK

Klaus Himpsl-Gutermann er medlem af det akademiske personale på Institut for Interaktive Medier og Uddannelsesteknologi. Han står i spidsen for to master-studier, er lektor ved flere kurser, specielt kurser om pædagogiske teknologier og e-læringsscenarier, udvikler blended læringsarrangementer og er involveret i ePortfolio-implementering og

forskning. Han har en doktorgrad ved Klagenfurt Universitet i Østrig. Centralt i hans afhandling var et 3-årigt aktionsforskningsprojekt med det formål at udvikle, implementere og især analysere et integrativt ePortfolio-koncept til akademisk kvalifikation. Den endelige analyse baseret på kvalitative interviews blev gennemført med alumner fra to forskellige aldersgrupper, primært ved hjælp af Grounded-Theory Methodology, og den resulterede i tre modeller, der beskriver ePortfolio strukturer og processer.

Peter Baumgartner (Univ.-Prof. Dr.) er professor for Teknologiforbedret Læring og Multimedia og leder af afdelingen for Interaktive Medier og Undervisningsteknologi. Han studerede sociologi ved universitetet i Wien, hvor han har fået sin doktorgrad i 1980. 1992 skrev han sin afhandling om "Baggrundsviden - fundamentet for en kritik af computational fornuft". Hans seneste forskning fokuserer på videregående uddannelsesdidaktik, teori om undervisning og læring, e-uddannelse og fjernundervisning, e-læringsscenarier og blended læringsarrangementer, e-Lærings gennemførelsesstrategier samt evaluering af læringsmiljøer og interaktiv læringssoftware. Peter Baumgartner er medlem af Steiermark Forskningsråd "Forskning, innovation og teknologi for fremtiden" af den regionale regering i Steiermark og af flere andre rådgivende råd og udvalg, der beskæftiger sig med e-læring.

Andrea Ghoneim er medlem af det videnskabelige personale (forsker), Danube University Krems. Medlem af det videnskabelige personale på Institut for Interaktive Medier og Uddannelsesforskning Technologies på Danube University Krems. En stor del af instituttets arbejde er helliget EU-finansierede projekter, såsom EUfolio.

Andre deltagende partnere fra DUK var leder *Bernhard Ertl*, researchere *Birgit Wolf*, *Erich Herber*, *Sylvia Grossgasteiger*, *Isabell Grundschober*, teknisk personale *Christian Fertl* og *Gregor Pirker* samt administrativt personale *Gerhild Schabasser*.

Den danske partner

Syddansk Universitet har mere end 20.000 studerende og mere end 3.200 ansatte. Universitetet tilbyder undervisning og forskning på 6 campusser beliggende på Fyn, i den sydlige del af Jylland, på Vestsjælland og i hovedstaden - i Odense, Kolding, Esbjerg, Sønderborg, Slagelse og København. Syddansk Universitet har skabt en institution for videregående forskning og uddannelse, der giver førsteklases uddannelsesmuligheder, og universitetet har både offentlige og private virksomheder som samarbejdspartnere.

Institut for Kulturvidenskaber danner miljø for forskning i kultur, kulturformidling, litteratur i dansk og moderne sprog, komparativ litteratur og tekstmæssige undersøgelser, design, medier, mediekulturer og informationsteknologi.

Knowledge Lab var et forsknings- og udviklingscenter ved dette institut. Det skabte innovation gennem samarbejde med private virksomheder, offentlige institutioner og forskning. Det virkede i partnerskaber på lokalt, regionalt, nationalt og EU-plan i en række områder, herunder IT, sundhed, uddannelse og læring, byudviklingsprojekter og videndeling. Knowledge Lab forskede gennem udviklingsprojekter, og skabte udvikling gennem forskning.

Rolle i projektet

Syddansk Universitet ledede arbejdet med dannelse af et europæisk netværk af ePortfolio-eksperter og -praktikere på grund af sin rige baggrund i ePortfolio-netværk og -projekter. Det deltog også i udviklingen af værktøjer og åbne læringsressourcer i projektet.

De deltagende partnere fra SDU

Lise Agerbæk, er ekstern lektor, cand.mag, ved Institut for Kulturvidenskaber (tidligere Institut for Litteratur, Kultur og Medier) ved Syddansk Universitet og lektor ved Erhvervsakademi Lillebælt. Aktuelt forskningsfelt er den måde, mediernes produktionsteknologier har indflydelse på medieindholdet, især i digitale medier. Hun er både forsker i og

praktiserer brug af ePortfolio i videregående uddannelse. Lise Agerbæk var medinitiativtager til oprettelsen af Dansk Portfolio Konsortium i 2005, som skiftede navn til Nordisk Portfolio Forum i 2009. Denne forening dannede grundlag for oprettelsen af "Nordic Chapter of Europortfolio". Hendes forskningsinteresse her er centreret omkring måder at gøre oprettelsen af elevernes portfolier til en central del af en lærende organisation samt give de studerende en klar identitet som studerende. En nylig forskningsinteresse omhandler brugen af ePortfolio i relation til evaluering af innovation og det kreative arbejde. Lise Agerbæk arbejdede også som videnskabelig assistent for Knowledge Lab.

Kurt Kjær Olsen er specialkonsulent, cand.IT ved Institut for Kulturvidenskaber (tidligere institut for Litteratur, Kultur og Medier). Han var rettog administrationen af projektet, og havde ledende rolle i forhold til oversættelse af de værktøjer, der blev skabt i løbet af projektet.

Rie Troelsen er Lektor, cand. scient, ph. d. ved Institut for Kulturvidenskaber, SDU - leder af afdelingen for Universitetspædagogik. Deltog i udvikling af Ny- og videreudvikling af Universitetspædagogikum SDU. Rie Troelsen har stået for nyudvikling af adjunktuddannelse på universitetet. Derudover er hun medlem af en række projektgrupper under De Studerende i Centrum-projektet, SDU, 2012-14, bl.a. "Bærende Principper" og "Prøveformer og feedback-aktiviteter".

Andre deltagende partnere fra SDU var researcher *Nikolaj Tuborg* og administrativ medarbejder *Else Jensen*.

Den spanske partner

Universitat Oberta de Catalunya (FUOC) er et åbent online-universitet styret af en bestyrelse bestående af Generalitat de Catalunya (regionale regering): E-Lærings Center er et e-lærings forsknings-, innovations- og uddannelsescenter med fokus på videregående uddannelse og livslang læring. eLearn center arbejder på tre grundlæggende områder af e-læring: Undervisnings- og læreprocesser, Organisation pædagogisk ledelse og politikker og Teknologiske ressourcer til at understøtte læring.

I forhold til både den operationelle og finansielle styring af projektet, brugte den spanske partner OSRT (Forskning og overførsstøttekontor). Dette kontor har til formål at opfylde behovene i undervisningen, forskning og ledende personale på UOC på en adræt og effektiv måde. Det er også kontaktpunktet mellem universitetet og dets omgivelser, og det tilbyder en bred vifte af tjenester til forskere.

Rolle i projektet

Cataloniens Åbne Universitet ledede arbejdet med produktion af Åbne Læringsressourcer. På grund af sin erfaring med ePortfolier og e-læring, blev FUOC inddraget i arbejdet med dannelse af netværket. Det spillede også en støttende rolle i projektets formidlingsopgaver.

De deltagende partnere fra UOC

Lourdes Guardia er Ph. D. i Educational Sciences. Emnet for hendes afhandling var ePortfolier. Hun er professor og forsker i eLearn Center (center for forskning, innovation og uddannelse i e-learning) på Cataloniens Åbne Universitet (UOC). Hun har været professor i studier for Psykologi og Uddannelsesforskning siden 2004 til 2010. Hun er ansvarlig for kandidatgraden i uddannelse og ikt (e-learning) på eLearnCenter. Hun er også medlem af Edul @ ab forskning Group. Det er forskningsområder, hvor fokus er på techno-pædagogisk design eller instruktionsdesign, den pædagogiske teknologi og didaktik, ePortfolio, og udvikling af modeller baseret på brug af IKT (e-learning).

Marcelo Maina er Ph.D. inden for informations- og vidensamfundet (UOC). Underviser ved Institut for Psykologi og Uddannelsesudvalget og forsker i eLearn Center ved Cataloniens Åbne Universitet (UOC) Som lærer koordinerer han kurser for masterstudiet i Uddannelse og IKT (e-læring) og kurser i et fælles certifikat for e-læringsdesign og udvikling (UOC-The University of New Mexico). Han har også undervist i Argentina (Universidad Nacional de Entre Ríos og Universidad Nacional del Litoral) og deltog som træner i Canada (Université du Québec à Montreal og Université de Montreal). Han har arbejdet som forsker for LICEF Research Center i spørgsmål vedrørende teknologi i undervis-

ningen. Hans nuværende forskningsinteresser, som han udvikler i nationale og europæiske projekter, er læringsdesign, de uddannelsesmæssige modelleringsprog, eleven-genereret indhold og personalisering af læringsforløb.

Andre deltagende partnere fra OUC var researcher *Elena Barberà*, tekniske personale *Ivan Alsina* og *Arianna Mazzeo* og administrativ medarbejdere *Carmen Márquez Campos* og *Isidoro Velasco*. Disse forskellige deltagere bidrog med deres særlige viden og ekspertise til at kvalificere de forskellige initiativer.

Projektets forløb

Formålet med Europortfolio var som omtalt at etablere et europæisk netværk af eksperter og praktikere fra fire sektors brug af e-portfolier:

- efteruddannelse og videregående uddannelse
- erhvervsuddannelse
- beskæftigelse - human resources, karriererådgivere mv.
- livslang læring - alle aktører i ikke-formel og uformel læring

Målgrupperne er ePortfolio-eksperter og -praktikere, -politikere og det globale ePortfolio-samfund.

I samarbejde med andre netværk, som repræsenterer andre regioner (hovedsagelig USA, Canada og Australien), var det meningen at:

1. skabe fokus på det bidrag, som ePortfolio-værktøjer og -teknologier har gjort, og kan gøre, for at fremme læring og udvikling på individuelt, organisatorisk og fællesskabsplan.
2. arbejde på at lette udvekslingen af viden, og føre til udvikling af en klar præsentation af evidens hentet fra eksisterende praksis, hvorpå bidrag kan baseres.
3. identificere potentielle bidrag af sådanne teknologier for fremtiden, og gør dem både bæredygtige og overførbare på tværs af sektorer.

4. aktivere viden og tænkning udviklet til at blive anvendt og omsat til politiske og praktiske dagsordner.

Europortfolio satte sig for at:

1. foretage opgørelse over ePortfolio og ePortfolio-relaterede praksisser og modeller i Europa for at præsentere de vigtigste resultater og den nyeste viden
2. syntetisere læring fra opgørelsen for at fremme strategier for effektiv praksis, bæredygtig gennemførelse og konsekvent ledelse
3. fremhæve evidens for effekten af sådanne tiltag og årsagerne til denne effekt, fx succesfaktorer
4. udvikle ePortfolio-kapacitet inden for de fire sektorer, og samtidig bygge bro mellem sektorer og grupper omkring et fælles ePortfolio ramme.

Dette søgtes opnået ved:

- Definition af en ramme for integration af ePortfolier i uddannelsesinstitutioner, og i arbejdslivet på institutionelt, regionalt, nationalt og internationalt plan
- Overførsel af afgørende viden fra "early adopters" af ePortfolio-initiativer til nye ePortfolio-initiativer og således bidrage til en transnational og tværgående vidensudveksling relateret til e-portefolier, både på politiske og institutionelle niveauer
- Bidrag til udformningen og gennemførelsen af ePortfolio politikker, baseret på evidensbaseret informeret praksis, og en fælles europæisk perspektiv
- Bevidstgørelse blandt pædagoger, slutbrugere og arbejdsgivere/virksomheder for at fremme teknologisk innovation i uddannelse samt en praksis omkring reflekterende læring
- Udvikling af en dagsorden for yderligere foranstaltninger, navnlig fremme af fremkomsten af nye ePortfolio initiativer til at bidrage til innovativ praksis læring, gennemsigtighed og kvalitetssikring af uddannelsessystemer, formelle og uformelle

- Udvikling af Europortfolio Learning Community Portal som en bæredygtig europæisk ePortfolio informationsplatform og et socialt fællesskab af aktører med konstant opdatering af nuværende praksis
- Styrkelse af dialogen mellem internationale forskningsnetværk, politikere og pædagogiske ledere gennem oprettelse af et internationalt netværk af eksperter og praktikere

Arbejdspakker

Arbejdet med at realisere disse mange hensigter blev organiseret som en række arbejdspakker, som forskellige partnere stod for styringen og koordineringen af. I det følgende vil indholdet af hver arbejdspakke blive gennemgået kort. Selve resultaterne af arbejdet i arbejdspakkerne vil blive gennemgået senere i afsnittet "Europortfolio projektets resultater".

Arbejdspakke 1

Arbejdspakke 1 drejede sig primært om projektstyring og blev koordineret af den kroatiske partner, Zagrebs Universitet. Styringen skete gennem månedlige virtuelle møder med de andre arbejdspakkeledere. Til arbejdspakken hørte også organisation af de 6 projektmøder, som fandt sted i løbet af projektet. Derudover ledte den kroatiske partner også den finansielle side af projektet. Koordination af arbejdet omkring projektets interim- og afslutningsrapport stod den kroatiske partner også for. Udvikling af projektets webportal (Europortfolio.org), såvel som den interne arbejdsportal (dr.foi.hr kaldet Alfresco) var også en del af denne arbejdspakke.

Arbejdspakke 2

Hovedformålet med arbejdspakke 2 var at etablere et netværk af ePortfolio-eksperter og -praktikere. Arbejdspakken blev koordineret af den danske partner, Syddansk Universitet. Det betød et tæt samarbejde med den kroatiske partner omkring udvikling af en webplatform, hvor inte-

resserede kunne melde sig til. Det skete i første omgang ved at underskrive projektets Charter, hvor underskriveren gav sin støtte til ønsket om at skabe en europæisk organisation for portfolio-interesserede.

Webportalen var også det sted, hvor opgørelsen over europæiske ePortfolio-initiativer, -praktikere og -eksperter fandt sted. En anden vigtig del af arbejds pakken var udviklingen af skabeloner til nationale og tematiske oversigtsrapporter, som var baseret på udtræk fra den database, som blev resultatet af opgørelsen over europæiske ePortfolio-initiativer, -praktikere og -eksperter. Slutteligt var det en del af arbejds pakken at koordinere arbejdet omkring formuleringen af et "Green paper", hvis formål var at stimulere debat omkring ePortfoliobrug på europæisk plan. Ligeledes var opgaven koordination af formuleringen af et "White paper", hvis formål var at lægge op til formuleringen af en national, regional og international politik omkring ePortfolio på europæisk plan.

Arbejds pakke 3

Arbejds pakke 3 drejede sig om at skabe Åbne Læringsressourcer (Open Educational Resources OER) inden for brugen af ePortfolier til brug for det netværk, som projektet havde til formål at samle. Meningen var at skabe en række interaktive web-baserede værktøjer, der blev designet til at give praktisk vejledning og støtte til forskellige interessenter i forbindelse med fremtidige ePortfolio initiativer. Arbejds pakken blev koordineret af den spanske partner, Cataloniens Åbne Universitet, men alle partnere deltog i arbejdet.

Arbejdet samledes om 4 forskellige værktøjer. For det første en *ePortfolio modenheds matrix*, hvis formål er at give brugeren mulighed for at undersøge brugen af ePortfolio i forhold til en skala fra implementering på et enkeltstående hold til fuld organisatorisk implementering, hvor hele undervisningsinstitutionen er gennemsyret af ePortfoliotankegangen. For det andet blev der i regi af arbejds pakke 3 udviklet en *kompetenceramme* for portfolieteknologier og -funktionaliteter, der støtter processer omkring anerkendelse og akkreditering af kompetencer. For det tredje blev der udviklet en række *ePortfolio implementeringsguides* henvendt til institutioner, lærere og konsortier. For det fjerde udvikledes et

ePortfolio selvstudiekursus på 7 moduler. Syddansk Universitet var især aktiv i forbindelse med udviklingen af selvstudiekurset.

Arbejdspakke 4

Arbejdspakke 4s rolle var at sikre bæredygtighed og udnyttelse af de ressourcer, der produceredes af projektet. Det drejede sig om at finde betingelserne for effektiv inddragelse af projekternes resultater i bredere praksis. Arbejdspakken blev koordineret af den polske partner, AGH University of Science, men alle partnere deltog i arbejdet. Planlægningsarbejdet omkring udnyttelse og bæredygtighed skabte forudsætningerne for, at Europortfolio netværket kunne fortsætte sine aktiviteter ud over projektets levetid. Blandt andet aftalte partnerne gensidigt at fastholde Europortfolio-portalen i mindst 3 år efter ophør af projektet. Som en del af arbejds pakken udvikledes en Europortfolio-læringsportal, et selvvrurderings spørgeskema samt et interaktivt kort over ePortfoli-brug i Europa.

Arbejdspakke 5

Projektets formidling var formålet med arbejds pakke 5. Hovedopgaven var her at sikre, at projektets resultater blev formidlet til potentielle brugere. Arbejds pakken blev koordineret af den engelske partner, Centre for Recording Achievement. Ud over arbejdet med at skabe og vedligeholde en plan for formidlingen, blev der i regi af denne arbejds pakke skabt 11 nyhedsbreve, og 8 nationale underforeninger af Europortfolio (et nordisk, østrigsk, tysk, polsk, spansk, fransk, kroatisk, schweizisk og engelsk chapter). Derudover afholdt Europortfolio netværket 6 internationale begivenheder, hvor viden om Europortfolio blev udbredt. I alt blev der afholdt 68 ePortfolio-begivenheder i de tilknyttede lande af partnerne.

Arbejdspakke 6

Denne arbejdsplan drejede sig om evaluering og kvalitetssikring af aktiviteter i Europortfolio-projektet. Arbejdsplanen definerede de mål, de evalueringskriterier og den metode, hvorunder projektet blev evalueret, herunder kontrol af formidlingsaktiviteter og succesindikatorer. Projektets resultater blev løbende evalueret i forhold til disse kvalitetskriterier. Arbejdsplanen blev koordineret af den franske partner, ADIOS.

Møderne i projektet

I løbet af projektets levetid mødtes partnere i alt 6 gange fysisk for at koordinere og adressere særlige problematikker, som arbejdet skred frem. Forskellige partnere skiftedes til at organisere møderne – og der var indlagt partnermiddage og kulturelle indslag. Ved flere lejligheder blev møderne afholdt i forbindelse med relevante konferencer for at udvide kendskabet til Europortfolio. Derudover afholdtes i alt 17 online møder i projektets levetid, hvor alle partnere deltog.

Kick-Off møde i Zagreb

Kick-Off mødet i Zagreb havde til formål at lade partnerne præsentere sig over for hinanden. Det foregik på Zagrebs universitet i et smukt gammelt lektionslokale. Senere foregik dele af mødet også i den kroatiske partners lokaler. Mødet fandt sted den 30. og 31. januar, samt 1. februar 2013. Mødet igangsatte også arbejdet med at formulere et Europortfolio Charter, som interesserede kunne underskrive med henblik på at støtte op om projektet.



Billedtekst: Deltagerne på mødet i Zagreb.

På billedet ses i bagerste række fra venstre Klaus Himpsl-Gutermann fra Øst-rig, Agnieszka Chrzyszcz fra Polen, Marcelo Maina fra Catalonien/Spanien, Igor Balaban fra Kroatien, Serge Ravet fra Frankrig, Željko Šmaguc fra Kroatien, Darren Cambridge fra USA, Peter Baumgartner fra Øst-rig. I forreste række fra venstre ses Izabela Oletić fra Kroatien, Lourdes Guardia fra Catalonien/Spanien, Lise Agerbæk fra Danmark, Esther Linley fra Frankrig, Kurt Kjær Olesen fra Danmark samt Janet Strivens og Rob Ward fra England.

Projektmøde i London

Det næste projektmøde foregik i forbindelse med ePIC 2013-konferencen, som også blev brugt som en mulighed for at formidle Europortfolio som projekt til konferencens deltagere. På projektmødet blev det initierede arbejde omkring arbejdsplan 3 og 4 diskuteret. Allerede tidligt var Europortfolio Charteret blevet skrevet og gjort tilgængeligt for underskrivere. Nu drejede det sig om at få det oversat, så det kunne nå flere brugere i hele Europa. Londonmødet blev også brugt til officielt at åbne Europortfolio som en europæisk organisation. Den 10. juli 2013 - den sidste dag i EPIC 2013 - var det muligt at byde 46 deltagere fra 18 lande velkommen til lanceringen af Europortfolio i London. Deltagerne blev budt velkommen til oprettelsen af den nye portal og lanceringen af organisationens nyhedsbrev.



Billedtekst: Deltagerne på mødet i London

På billedet ses i bagerste række fra venstre Serge Ravet fra Frankrig, Klaus Himpsl-Gutermann fra Østrig, Željko Šmaguc fra Kroatien, Darren Cambridge fra USA, Agnieszka Chrzyszcz fra Polen og Marcelo Maina fra Catalonien/Spanien. I næste række fra venstre ses Lourdes Guardia fra Catalonien/Spanien, Esther Linley fra Frankrig, Kurt Kjær Olesen fra Danmark, Janet Strivens fra England, Lise Agerbæk fra Danmark, Karolina Grodecka fra Polen, Izabela Oletić fra Kroatien, Rob Ward fra England og Igor Balaban fra Kroatien. Knælende sidder Andrea Ghoneim fra Østrig.

Launch af Nordic Chapter af Europortfolio

Fredag 25. oktober 2013 blev Nordic Chapter af Europortfolio lanceret. Det nordiske Chapter er baseret på den Nordisk Portfolio Forum, der har været det vigtigste portefolio-forum for de nordiske lande Danmark, Norge og Sverige siden 2005.

Projektmøde i Barcelona

Første version af Europortfolio-portalen blev lanceret umiddelbart efter Londonmødet og diskuteret på mødet i Barcelona, som foregik fra den 28.-30. april 2014. Et andet vigtigt punkt på mødet var at følge op på arbejdet i de forskellige arbejdsplaner. Samtidig blev det

spansk/catalanske Chapter af Europortfolio lanceret med deltagelse af 92 interesserede, som var fysisk tilstede – eller som deltog online.

Projektmøde i Berlin

Fjerde møde i Europortfolio-projektet blev afholdt i Berlin fra den 1. til den 3. december 2014 i forbindelse med Online Educa Berlin-konferencen. På mødets dagsorden var blandt andet redegørelse for de første udkast til nationale og tematiske oversigtsrapporter, baseret på udtræk fra databasen bag Europortfolio.org. Mødet foregik på Beuth Universitet for Teknik. Dagen efter partnermødet var Europortfolioorganisationen vært ved en workshop, hvor første udkast til Europortfolio Modenheds Matrixen blev diskuteret med interesserede fra hele Europa. Den anden del af workshoppen drejede sig om at involvere de 93 deltagere i, hvilket indhold den åbne læringsressource, ePortfolio selvstudiekursus, skulle have.

Projektmøde i Plymouth

Femte møde i Europortfolio-projektet fandt sted fra den 16. til den 18. april 2015. På dagordenen var den endelige version af skabelonen for tematiske oversigtsrapporter. Det blev også på mødet besluttet, at det afsluttende møde skulle foregå i Hagen. En dag før blev arrangementet *"Researching and Evaluating Recording Achievement, Personal Development Planning and ePortfolio"* arrangeret af den engelske partner. På forskningsseminaret præsenterede Europortfolio de fire vigtigste leverancer (på en plakat session): Modenheds matrixen, ePortfolio Competence og anerkendelses rammerne, ePortfolio implementeringsguides og det indledende kursus (Selvstudiekurset).

Projektmøde i Hagen

Det afsluttende møde foregik den 30. oktober 2015 på FernUniversität in Hagen i forbindelse med en konference for Åbne Universiteter i Europa. Ved konferencen blev alle projektets resultater præsenteret. På projektmødet blev alle arbejdsplanerne gennemgået med henblik på at få de

sidste brikker i projektet til at falde på plads. Fokus var især på oversættelse og offentliggørelse af sprogversioner på webportalen.



Billedtekst: Deltagerne på mødet i Hagen

På billedet ses i bagerste række fra venstre Ivan Alsina fra Catalonien/Spanien, Darren Cambridge fra USA, og Igor Balaban fra Kroatien. I næste række ses fra venstre Marinko Kokotec fra Kroatien, Andrea Ghoneim fra Østrig, Marcelo Maina fra Catalonien/Spanien, Rob Ward fra England, Esther Linley fra Frankrig og Bernhard Ertl fra Østrig. I forreste række ses fra venstre Lise Agerbæk fra Danmark, Lourdes Guardia fra Catalonien/Spanien, Kurt Kjær Olesen fra Danmark, Rie Troelsen fra Danmark og Agnieszka Chrzyszcz fra Polen.

Bilag

ePortfolios & Open Badges Maturity Matrix

Indholdsfortegnelse

Introduktion

Sådan bruger du Maturity modellen

Forståelse af Framework'et

De to sammenhænge

De tre rum

Fire komponenter

Fem niveauer

ePortfolio og Open Badges Maturity Matrix

Indlæring

Vurdering

Folk – undervisere

Folk – elever

Teknologier

ePortfolios

ePortfolios – teknologier

Open Badges

Introduktion

Et voksende antal individuelle og organisationer udnytter eller har planer om at udnytte fordelene ved ePortfolio og, for nyligt, også Open Badges. Hvor skal vi begynde? Er vi klar til det? Hvordan får vi det maksimale ud af fordelene? Hvordan kan de være med til at forbedre og omdanne vores undervisning og indlæring?

Det er netop for at besvare sådanne spørgsmål og flere til, at ePortfolio og Open Badges Maturity Modellen er blevet designet; for at hjælpe individuelle, organisationer, samfund og offentlige myndigheder med at reflektere og forbedre brugen af teknologi i læring med et specifikt fokus på ePortfolio og Open Badges.

Maturity Matrix modellen er inspireret af arbejdet på Becta omhandlende e-maturity, Self Review Framework og ICT Mark (2006), som nu hedder NAACE (revideret 2014), et tidligere ePortfolio Maturity Matrix udviklet af EffEL (2007) samt the Australian ePortfolio Project, the Australian ePortfolio Initiative, Australian ePortfolio Toolkit (2008) og arbejdet fra JISC SURF. Det fulde afsnit af publikationer vil blive udgivet i den endelige udgave af Matrix'et.

Maturity Modellen, herunder ePortfolios & Open Badges Matrix (PBMM), har til hensigt at være inkluderende, hvilket vil sige at den anerkender, hvad folk og organisationer gør i dag, mens samtidig at frembringe en model for fremtidig forbedring. Så vil praktisere inden for læring kunne sige: "Det er her, vi er i dag og det er her, vi gerne vil være til næste år". Hovedfunktionen for modellen er at give et værktøj til at fremme en dialog med praktisere, ledere inden for uddannelse og beslutningstagere. Hvis du er innovativ og føler dig ensom i din institution, så kan du bruge modellen til at starte en dialog med dine kolleger, undervisningsfællesskab samt dit praktiserende fællesskab. Hvis du er en udviklingsleder, kan du bruge Matrix'et til at evaluere og/eller planlægge ændringer, der er nødvendigt for at støtte bedre læring og en mere effektiv praksis inden for ePortfolio og Open Badges.

Framework'et bør ikke bruges som et normativt værktøj. Det er meget sandsynligt at nogle af rubrikkerne ikke passer præcist til alle organisationer og at man ønsker enten at omformulere eller ignorere nogle af dem - eller ligefrem lave sine egne. Det er forfatterens intention, at modellen holdes i live, hvilket kun sker ved at modellen bliver brugt, vurderet, kritiseret og forbedret.

Sådan bruger du Maturity Framework

ePortfolios & Open Badges Maturity Framework er blevet designet for organisationer, ikke til individuelle (vi arbejder på en kompetence model for individuelle). Disse er præsenteret i et format med flere forskellige matrices og kan bruges til at positionere en organisation ved udvælgelse af forskellige elementer blandt matrixerne.

Framework'et kan bruges af Marie, en naturfaglærer, der overvejer om hun skulle begynde at bruge ePortfolio i hendes undervisning, selvom hendes kolleger ikke viser samme interesse for det. Hun kunne bruge de 8 matrices til at finde et støttende argument for at starte en samtale med sine kolleger og ledelse om at udvide hendes initiativ til andre klasser eller discipliner end hendes. Det kunne bruges af undervisningsledere, som er villige til at positionere deres organisation eller planlægge fremtidig udvikling. Det kunne også bruges af undervisningsledere, som har forstået den udbrede natur af ePortfolio og Open Badges og som er villige til at etablere et konsortium udover deres institutions grænser.

De 8 foreløbige matrices, som Framework'et består af, er:

1. Indlæring
2. Vurdering
3. Folk – undervisere
4. Folk – elever

5. Teknologi
6. ePortfolios
7. ePortfolios – teknologier
8. Open Badges

Hvert matrix er organiseret med fem modningsniveauer: bevidsthed, undersøge, udvikling, integrering og transformering (se længere nede for flere detaljer)

Du bliver måske overrasket over, at der kun bruges ordene ePortfolio og Open Badges i tre ud af de otte matrices. Er de sidste 5 matrices ikke også relevante i forhold til dem? Jo, det er de, men vi vil bruge dem som understøttende matrices: formålet med at bruge ePortfolio og Open Badges er at støtte og erkende indlæring, og læringen sker uden nogle af dem. Alligevel er det den her form for indlæring, som er vigtig, når man designer et system, der er åben for ePortfolio og Open Badges.

Uafhængig læring er for eksempel en øvelse, der kan drage fordel af ePortfolio og/eller Open Badges. Alligevel kunne en organisation være meget moden inden for uafhængig læring, men stadig uden brug af nogle af de to; og disse høje modningsniveauer ville være en givende fordel at tage med i betragtning, når man starter med at bruge ePortfolio og/eller Open Badges. Et andet punkt er innovation: det er muligt at innovere uden at bruge ePortfolio eller Open Badges, men det er stadig en brugbar indikator for en organisation, der er åben overfor innovation, når de skal starte et nyt projekt.

Forståelse af Framework'et

ePortfolios og Open Badges kan blive udviklet og brugt i læringssammenhænge, social interaktion og i arbejdsammenhænge. Det kan bruges til at planlægge eller erkende læring, ansætte medarbejdere eller planlægge deres udvikling. Det kan bruges til at lave teams eller forretninger samt til at finde eller generere service. De kan blive udviklet og brugt i formelle og ikke-formelle sammenhænge, til at erkende, fejre eller finde talenter, kompetencer eller resultater.

For at man kan tage hensyn til indlæringens komplekse natur, er ePortfolios og Open Badges Maturity Matrix (PBM) udtrykt i sammen-hæng med:

- **Et mål:** gøre læring synlig og anerkendt;
- **To sammenhænge:** formelt og ikke-formelt ;
- **Tre rum:** læring, arbejde og socialt;
- **Fire dele:** læring, teknologi og deres kombination i ePortfolios og Open badges; og
- **Fem modningsniveauer:** bevidsthed, undersøge, udvikling, integrering og transformering

To sammenhænge

Indlæring sker inden for en formel og ikke-formel ramme. Det kan både være bevidst eller som et resultat af andre aktiviteter, der ikke er direkte relateret til læring. OECD fremsætter en definition på formel og ikke-formel, samt uformel indlæring (se boksen til venstre). Base-tet på disse definitioner, kan man sige, at der i den formelle ramme, såsom en skole, både sker ikke-formel og uformel læring: det elever lærer i interaktion med deres jævnaldrene, lærere og miljøet, som strækker sig langt udover den fastsatte undervisningsplan.

Formal, informal and non-formal learning

Formal learning is always organised and structured, and has learning objectives. From the learner's standpoint, it is always intentional: i.e. the learner's explicit objective is to gain knowledge, skills and/or competencies.

Informal learning is not organised, has no set objectives in terms of learning outcomes and is not intentional from the learner's standpoint. Often it is referred to as learning by experience or just as experience.

Non-formal learning is generally organised and can have learning objectives. It may occur at the initiative of the individual but also happens as a by-product of more organised activities, whether or not the activities themselves have learning objectives. In some countries, the entire sector of adult learning falls under non-formal learning; in others, most adult learning is formal.

source: OECD, Recognition of Non-formal and Informal Learning

Et af problemene, som ePortfolio og Open Badges forsøger at adressere, er en oprettelse af et kontinuert lærings rum, hvor formel, ikke-formel og uformel indlærings muligheder er identificeret og hvor deres resultater er anerkendt. Derfor vil Maturity Matrix Framework'et behandle formel, ikke-formel og uformel læring på lige fod og undersøge, hvad der sker i den formelle og uformelle ramme.

Tre rum

Skolen er et læringsrum for elever, et arbejdsrum for undervisere og et socialt rum for alle. Skoler, der er defineret som et formelt lærings-rum, er også et socialt rum, hvor uformel læring sker. I diagrammet er DIY (Do it Yourself) placeret der, hvor uformel læring og arbejde mødes i det sociale rum.

Ved at forstå og tage hensyn til kompleksiteten i indlæring og den måde indlæring fungerer på, er anerkendelse og udnyttelse meget vigtig, hvis vi ønsker at levere gode læringsoplevelser og skabe en mulighed for kontinuerlig forbedring. Derudover at transformere indlæring i praksis, i processer og i teknologi.

Samtidig er vi nødt til at finde en måde hvorpå, kompleksiteten kan blive repræsenteret på en sådan måde, at det giver mening og er til-gængeligt for alle, men samtidig uden det bliver trivalt.

Fire dele

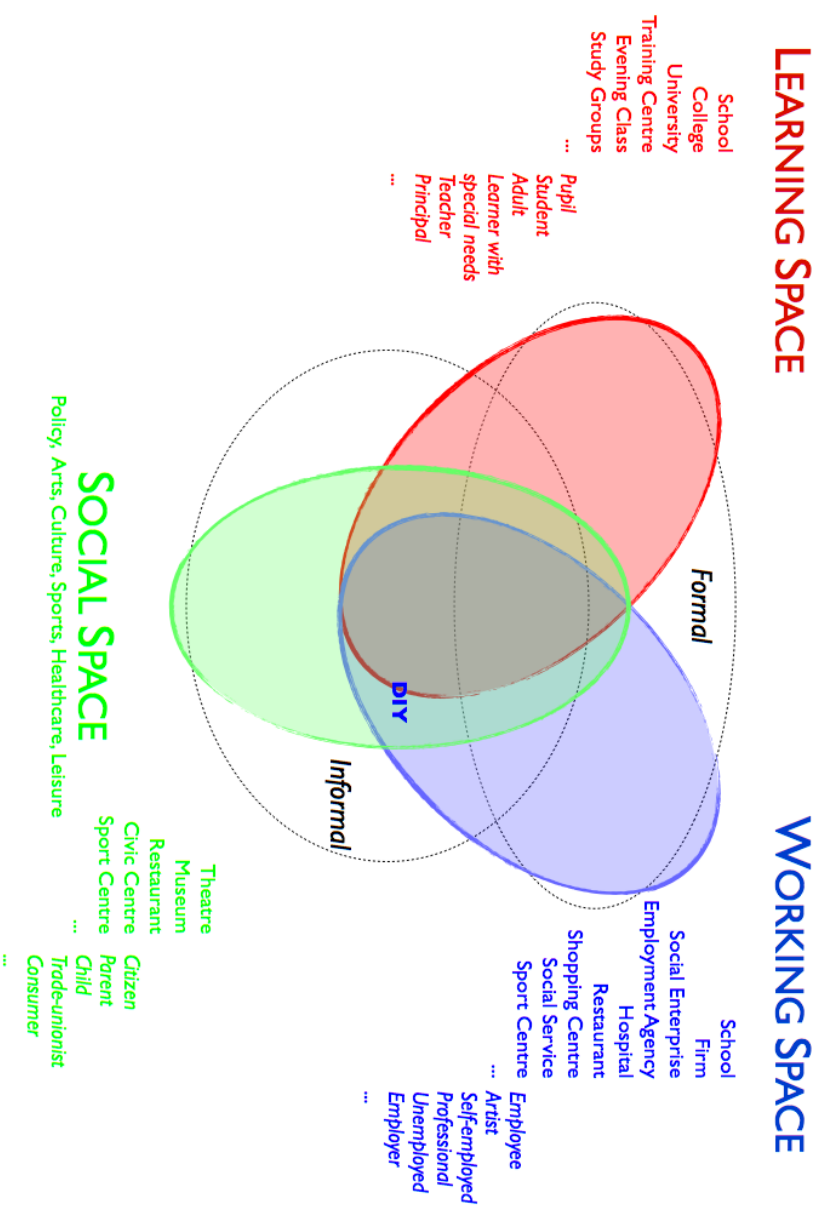
De fire dele i Framework'et er:

- 1. Indlæring og vurdering:** Hvad er modningsniveauet for indlæring og vurderingspraksis and processer, for eksempel resultat-orienteret læring?
- 2. Folk:** Hvad er modningsniveauet for undervisere og elever, for eksempel angående techno-literacy og digital literacy?
- 3. Teknologier:** Hvad er modningsniveauet i anvendelse af teknologier, for eksempel digitale og sociale medier?
- 4. ePortfolios og Open Badges:** Hvad er modningsniveauet i anvendelsen af ePortfolios og Open Badges, for eksempel partnerskab og In-novation?

Fem modningsniveauer

Maturity Framework'et beskriver fem modningsniveauer:

- 1. Bevidsthed:** der begynder at ske noget, såsom individuelle initiativer eller forsøg



2. **Undersøge:** processen/teknologien begynder at blive undersøgt på det individuelle fakultet eller på afdelingsniveau
3. **Udvikling:** processen/teknologien er i en proces af sammenlutning, såsom udvidelse til det institutionelle niveau.
4. **Integrering:** processen/teknologien er nu sammenluttet og integreret overalt i institutionen.
5. **Transformering:** virkningen af processen/teknologien strækker sig ud over det grundlæggende niveau; institutionen er anerkendt som en leder og bidrager aktivt med sin egen genopfindelse.

Modningsniveauerne er bekrævet gennem Key Performance Indicators (KPIs). De forskellige niveauer er blevet etableret for at organisatio-ner kan planlægge deres færd: hvor er de nu og hvor vil de gerne være i fremtiden. De forskellige niveauer skal ikke ses som 'dømmende', men mere som niveauer i en modningsproces – en femårig er ikke mindre værd end en tiårig eller en voksen!

Mulige implementeringsniveauer:

1. Individuelt fakultet/mentor/lærer/træner
2. Afdeling/program/disciplin/team
3. Institutionsomfattende
4. Udover institutionen

ePortfolio og Open Badge Maturity Matrix

Indlæring

	Bevidsthed	Undersøge	Udvikling	Integrering	Transformering
Undervisnings-plan	Der er en stigende forståelse for, at en centralt designet undervisningsplan, ikke møder behovet for eleverne.	Nogle medlemmer af lærerstaben anvender ikke blot undervisningsplan, men omformulerer også nogle elementer i deres eget fag.	Organisationen opfordrer alle lærere til at fortolke undervisningsplanen i relation til den lokale kontekst.	Elever, ansatte og undervisningsledere er alle aktivt involveret i designet af og evalueringen af undervisningsplanen.	Det lokale og/eller regionale samfund er aktivt involveret sideløbende med elever, medarbejderstaben og undervisningsledere, i designet og evalueringen af undervisningsplanen.
Resultat-baseret indlæring	Der er en stigende forståelse overfor behovet for at promovere resultat -og kompetencebaseret indlæring.	Resultat-baseret indlæring bliver brugt i et begrænset antal fag eller bliver brugt af et begrænset antal lærere.	Resultat-baseret læring opfordrer til og er værdsat af organisationen.	Resultat-baseret læring udføres systematisk henover alle fag.	Medarbejderstaben er aktivt involveret med deres samarbejdsfæller omkring defineringen og evalueringen af det specifikke resultat og på tværs af fag.
Refleksiv indlæring og praksis	Der er en stigende forståelse for, at refleksiv indlæring og øvelse skal være fundamentet for indlæring.	Refleksiv indlæring og praksis er integreret i et begrænset antal af fagene eller brugt af et begrænset antal lærere.	Visse af organisations processer er blevet ændret til at omfatte en refleksiv fremgangsmåde: En refleksiv fremgangsmåde er støttet af den indflydelsesrige ledelse.	Refleksiv indlæring og øvelse er en integreret del af organisations procedure for hele medarbejderstaben.	Den refleksive fremgangsmåde er integreret i et globalt spændende samarbejdsfællesskab (Såsom den faglige instans) og bidrager til innovation og forandring på et globalt plan.

<p>Samfund og ligesindet indlæring</p>	<p>Der er en stigende forståelse for de fordele, der er forbundet med samfund og ligesindet indlæring.</p>	<p>Samfund og ligesindet indlæring opstår kun i et begrænset antal sammenhænge.</p>	<p>Samfund og ligesindet læring foregår på tværs af fagområder og forskellige grupper.</p>	<p>Alle faglige færdigheder, kompetencer og viden om elever og medarbejderstaben er synlig for andre medlemmer af samfundet/ organisation for at opfordre til ligesindet indlæring.</p>	<p>Ligesindet læring foregår hinsides de institutionelle grænser indenfor tvær-institutionelle netværker af vidensdeling.</p>
<p>Selv koordineret læring.</p>	<p>Der er en stigende forståelse for fordele forbundet med selv koordineret læring.</p>	<p>Programstyret læring forbliver den dominerede lærings form, alt i mens der er en vis forståelse for værdien af selvstændig læring. Dette gør eleverne i stand til at tage selvstændige valg om deres indlæringsmål og vejen dertil.</p>	<p>Der opfordres til Selvstyret/selvstændig læring og er støttet i visse områder/ sektorer.</p>	<p>Selvstyret/selvstændig læring er organisationens norm og er en af drivkræfterne for individuel og organisatorisk udvikling.</p>	<p>Organisationen er aktivt involveret i aktionsforskning i forhold til selvstyret læring, hvis formål er, at forbedre målsætning, metoder og værktøjer som støtter selvstændig læring.</p>
<p>Integrerende indlæring</p>	<p>Der er en stigende forståelse for fordele forbundet med integrerende indlæring</p>	<p>Tværfaglig forskning og indlærings programmer forløber, er udviklet til og er fremmet af engagerede mennesker.</p>	<p>Organisationens struktur og processer er udviklet til at rumme og opfordre til tværfagligt arbejde.</p>	<p>Tværfaglig læring er den styrende enhed, som integrerer samtlige disciplinære studier. Dette er reflekteret i organisationens struktur.</p>	<p>Helhedsskabende læring rækker længer end fagområder og institutionelle barrierer for at integrere udførelsen af ressourcer samt både formel, ikke formel og uformel information.</p>
<p>Innovation</p>	<p>Innovation foregår uden for organisationen.</p>	<p>Innovationer foretaget indenfor indlæring og undervisning er foretaget, men er begrænset til individuelle lærere.</p>	<p>Lærer og elever opfordres til at indføre nye metoder inden for indlæring og undervisning. Talrige innovationer er op-skaleret til at have en konkret indflydelse.</p>	<p>Elever og lærere er anerkendt på lige fod og er værdsat som ny-tænkere - også gennem forstyrende innovation.</p>	<p>Innovation og nytænkning er drivkræften bag organisationen. Den gen-opfinder sig selv kontinuerligt.</p>

Vurdering

	Bevidsthed	Undersøge	Udvikling	Integrering	Transformering
Gennemsigtligheden af vurderingen	Behovet for komplet gennemsigtlighed af vurderingsprocessen og kriterier er problematisk.	Alle vurderings processer og kriterierne er transparente. Kriterierne og processerne er generelt defineret af en ekstern kilde.	Flere processer og kriterier er internt defineret og visser er forhandlet med eleverne.	Der findes en politik, som kræver offentliggørelsen af alle vurderings processerne og kriterier. Inklusiv promoveringen af allerede færdig forhandlede.	Eleverne er aktivt involveret i defineringen af reglerne som omhandler vurderings processerne og kriterierne.
Accreditation of Prior Experience and Learning (APEL)	Visse medarbejdere er opmærksomme på fordele forbundet med APEL.	APEL er i brug, men kun af et lille antal medarbejdere og/ eller tag.	Der findes en APEL politik som omhandler optagelse, intern promovering og en fortsættende professionel udvikling.	APEL's politik er systematisk evalueret og forbedret. Dette er støttet af den øverste ledelse og undervisningsledere.	Det lærte materiale gennem brugen af APEL er delt med et større fællesskab udover institutionens grænser
Registrering og rapportering af forløb og præstation	Registrering af fremskridt og præstation er i bund og grund en formel proces, som udføres af lærere for deres ansvarlighed. Eleverne er ikke inkluderet i denne proces.	Der er visse områder, hvor eleverne er aktivt involveret med deres lærere i registrering og rapportering af deres individuelle og fælles bedrifter.	Eleverne er aktivt involveret med deres lærere i registrering og rapportering af deres individuelle og fælles bedrifter.	Ledernes systematiske deltagelse og bidrag til indsamlingen af beviser, gennemgang og refleksions processerne, er bidragende til at forandre organisationsstrukturen og læringsmiljøet.	Personlig og organisations fremskridt og resultater samles udover institutionens grænser, for at bidrage til forbedring af - eller ændringen i - politikker.
Søgning og frembringelse af feedback	Feedback er egentlig en formel proces som udføres af lærerne rettet mod eleverne. Det er tydeligt, konstruktivt og passende, med brug af forskellige kilder til at fremme refleksion og yderligere handling.	Feedback vedr. elevernes præstation bruges til at 'feed-forward', f.eks. tilrettelægge læringsaktiviteter og planlægning af fremtidige tiltag. Elever bliver lejlighedsvis bedt om at søge efter og give feedback.	Mens lærere giver velorienteret feedback til elever og ligesindede, så er eleverne opfordret til aktivt at søge efter og give feedback i både formelle og uformelle dele af undervisningsplanen.	Lærerstaben sammenarbejder ofte om at give holistisk feedback, udover fagområder, for at fremme holistiske refleksioner og fremtidige handlinger, på et individuelt og fælles plan. Eleverne er konstante søgere og leverandører af feedback, som involverer et bredt	De kompetencer som er involveret i leveringen af feedback er anerkendt og prissat af institutionen.

Faktisk vurdering	Vurdering er egentlig en formel proces som udføres af lærerne rettet mod eleverne gennem tests og eksamener udført under kontrollerede forhold.	Visse individuelle tiltag har udviklet vurderingsformer med deres rod i præstation - baseret på situationer i det virkelige liv - udover eksamener under kontrollerede forhold.	Organisationens struktur og processer er blevet udviklet til at akkomodere og opfordre til vurdering af præstation i virkelighedstro omgivelser.	Vurderingsbeviser fra arbejde i det virkelige liv prioriteres højt af organisationen, i sjældne tilfælde ved brug af kontrolleret vurdering.	Vurdering behandles som 'learning about learning' og er tæt flettet sammen med læringsprocessen, som i sig selv er baseret på faktiske indlærings oplevelser.	
Personlig og ligesindet vurdering	Vurdering er egentlig en formel proces som udføres af lærerne rettet mod eleverne.	Personlig og ligesindet vurdering bruges af visse lærere i visse sammenhænge.	Lærere opfordres af ledelsen til at bede eleverne gøre brug af personlig og ligesindet vurdering.	Personlig og ligesindet vurdering er integreret i organisationens politik og prises som en kvalifikation i sig selv.	Lærere og elever behandles ligeværdigt f.eks. elevernes vurdering af lærerne opfattes som 'en ligesindet vurdering' i læringsindsatsen.	

Folk – undervisere

	Bevidsthed	Undersøge	Udvikling	Integrering	Transformering
Techno-literacy	Det overordnede niveau af techno-literacy blandt medarbejderstaben, er begrænset til brugen af pre-konfigurerede værktøjer og systemer.	Visse lærere, med en forståelse af teknologi, vurderer anskaffelsen af teknologi samt eksperimenterer med og anbefaler nye værktøjer og fremgangsmåder.	Det overordnede niveau af techno-literacy hos medarbejderstaben er tilstrækkeligt til at udvikle innovative projekter baseret på nye værktøjer og fremgangsmåder.	Den institutionelle politik er forpligtiget til udviklingen af techno-literacy i forhold til materiale, pædagogiske og tekniske færdigheder og opfordrer til tilblivelsen af ledere.	Organisationen opfattes som et levende laboratorium, hvor nye teknologier og fremgangsmåder opstår. Organisationen er også opmærksom på værtdier som driver udviklingen af techno-literacy.
Skabelse af digitalt materiale	Det digitale materiale som bruges til læring er afhængig af eksterne beslutninger og levering.	Et lille antal af lærere bruger og producerer aktivt digitalt materiale, med formål at hjælpe planlægningen og støtte indlæringsaktiviteter.	Lærere er regulære og aktive skabere af digitalt materiale. Noget af det producerede materiale offentliggøres i depotter for læringsressourcer.	Organisationen anerkender lærere som skabere af digitalt materiale og opfordrer til udviklingen af materiale på tværs af undervisningsplaner, som deles i depotter for læringsressourcer.	Lærere arbejder sammen udover institutionelle grænser for skabelsen af læringsressourcer og feedback fra ligesindede.
Styring af det digitale miljø	Organisationens digitale miljø er afhængig af eksterne beslutninger og levering.	Nogle lærere samler åbent og frit ressourcer til at skabe ad-hoc digitale lærings miljøer.	Hos organisationen kommer interne kompetencer til syne for at skabe deres eget læringsmiljø for at kunne eksperimenterer med nye fremgangsmåder.	Organisationen har de interne kompetencer som er nødvendige, for at være komplet selvstyrende i deres valg af læringssteknologier, som kan samarbejde med eksterne systemer	At mestre de kompetencer som er nødvendige for at skabe og opdatere et skræddersyet lærings miljø, muliggør at organisationen kan omstrukturere dets lærings forsyning.
Continuing Professional Development	Continuing professional Development (CPD) er begrænset til kun at deltage i lejlighedsvis trænings sammenhænge.	Der er et centralt system til at planlægge læring og udvikling i overensstemmelse med behovet for kompetencer i organisationen. Systemet bruges hovedsageligt af ledelsen.	CPD er integreret i den daglige professionelle praksis. Refleksive metoder er en essentiel del af CPD, som udløser behovet for læsning, at få feedback, at deltage i konferencer, træning etc.	CPD har en transformerende effekt på organisationen gennem fremkomsten af uddannelsesledere. En lært og velorienteret medarbejderstab er fuldt bemyndiget til at influere og meddesigne organisations politik og ledelse.	CPD har en transformerende effekt på samfundet. En lært og velorienteret medarbejderstab er fuldt bemyndiget til at influere og meddesigne lærings politikker på et lokalt, regionalt og nationalt niveau.

Folk – elever

	<p>Bevidsthed</p>	<p>Undersøge</p>	<p>Udvikling</p>	<p>Integrering</p>	<p>Transformering</p>
<p>Techno-literacy</p>	<p>Det overordnede niveau af techno-literacy blandt eleverne er begrænset til brugen af pre-konfigurerede værktøjer og systemer</p>	<p>Visse techno-illterate elever bedømmer kritisk den nuværende anskaffelse af teknologier og eksperimenter med nye værktøjer og fremgangsmåder, f. eks. skabere.</p>	<p>Det overordnede niveau af techno-literacy hos eleverne, inkluderer også evnen til system-tænkning og kompleksitet. Techno-illterate ledere dukker op.</p>	<p>Der er en politik for at videreudvikle det generelle techno-literacy niveau hos eleverne og anerkende bidraget fra lederne.</p>	<p>Organisationen opfattes som et levende laboratorium, hvor nye teknologier og fremgangsmåder opstår.</p>
<p>Skabelse af digitalt materiale</p>	<p>Eleverne er bekendte med skabelse af digitalt materiale, men ikke i relation til deres undervisning.</p>	<p>Nogle elever skaber digitalt materiale i relation til deres undervisning - f. eks. notater, optagelser, blogge etc.</p>	<p>Elever er regulære og aktive skabere af digitalt materiale.</p>	<p>Organisationen anerkender og fejrer eleverne som skabere af digitalt materiale i fællesskab.</p>	<p>Eleverne af forskellige modningsniveauer og steder, bidrager aktivt til skabelsen af digitalt materiale.</p>
<p>Styring af det digitale miljø</p>	<p>Eleverne er bekendte med styrelsen af komplekse digitale miljøer - f. eks. computerspil - men ikke i relation til deres undervisning.</p>	<p>Visse lærere opfordrer eleverne til at gøre brug af deres egen kombination af teknologier til at skabe deres eget Personal Learning Environment (PLE).</p>	<p>Organisationen opfordrer eleverne til at skabe deres eget personlige læringsmiljø for at organisere og opfange al deres indlæring - formel og uformel.</p>	<p>Organisationen anerkender og fejrer elevernes evne til at skabe og håndtere deres eget personlige læringsmiljø.</p>	<p>Organisationen har politikker og systemer med formål at få eleverne til at meddesigne organisationens digitale læringsmiljø, i tråd med deres talent og modningsniveau.</p>

Teknologier

	Bevidsthed	Undersøge	Udvikling	Integrering	Transformering
Åbne teknologier	Problemerne ved åbne teknologier (materiale, værktøjer, standarder etc.) er blevet identificeret og vil blive taget hånd om.	Læringsamtundet udforsker fordelene og udfordringerne forbundet med brugen, og produktionen, af åbent materiale, værktøjer og standarder.	Organisationen er i gang med at udvikle en <i>Open Culture</i> , hvor åbent materiale, værktøjer og standarder etc. Er den styrende reference for udvælgelsen og productionen af lærings materiale.	Organisationen har en klar politik omkring promoveringen og udnyttelsen af Open 'Things' (OER, Open knowledge, Open standards, Pen Trust etc.) Det er designet med samtlige stakeholder i læringsamtundet som meddesignere.	De forskellige Open 'Things' (OER, Open knowledge, Open standards, Pen Trust etc.) står klart, med formål at opbygge et Open Society i fællesskab.
ICT / digital technologies policy	Manglen på ICT politik er blevet identificeret som en forhindring for effektiviteten af investeringerne i ICT til læring.	Organisationen er engageret i designet og implementeringen af en ICT politik, som er udviklet vha. konsultation med alle stakeholder på tværs af institutionen.	ICT politikken overvåges, gennemgås og evalueres i sammenhæng med organisationens andre politikker, i linje med organisationens mål og visioner vedr. alle stakeholders.	Organisationen har en velfunderet, succesfuld og stringent struktur for overvågning og gennemgang af alle dets strategier og politikker. Samt overvågning og gennemgang af ICT i denne struktur, og tager hensyn til lokale, regionale og nationale prioriteter.	Organisationens ledere er aktivt involverede i innovationsnetværker, som går udover institutionelle grænser.
Digital teknologi til innovation	Digital teknologi bruges hovedsageligt til at støtte allerede eksisterende metoder - f.eks. brugen af en interaktiv Whiteboard i undervisningssituationer eller internettet til fjernundervisning.	Individuelle projekter udforsker hvordan digital teknologier kunne transformere nuværende læring og undervisningspraksis.	Klimaet er således, at det understøtter og opfordrer til innovation i brugen af digital teknologi til at omdanne lærings- og undervisningspraksis. Både lærere og elever er fuldt bemyndiget til at lede innovation og udfordre status-quo.	Organisationen har en politik som opfordrer samtlige stakeholders til at placere innovation centralt i forhold til læring og undervisningsprocesser og til at bruge digitale teknologier til at støtte innovation på tværs af discipliner.	Brugen af digitale teknologier er primært tiltænkt som støtte til innovation og organisatorisk transformering.

Copyright og licens	<p>Manglen på copyrights og licens politikker er blevet identificeret som en forhindring for effektiviseringen af læringsinfrastrukturen.</p>	<p>Information omhandlede copyright og licensing er let tilgængeligt og samtlige stakeholder er blevet informeret om hvor det forefindes.</p>	<p>Både lærere og elever opfordres til at respektere copyrights og licenser og anvende dem til deres eget produktion. Brugen af åben og frie copyrights og licenser støttes.</p>	<p>Organisationen har en politik omhandlede respekten for copyrights og licensing, alt i mens den promoverer brugen af frie skemaer (f.eks. creative commons, copyleft) for dets forbrug og produktion.</p>	<p>Elever og lærere er aktive forkæmpere og støttere af Open Knowledge og Open Educational Resource initiativer.</p>
Fortrolighedspolitik	<p>Privatliv er blevet identificeret som et problem, som der skal tages hånd om.</p>	<p>Fortroligheden bliver taget hånd om på en ad-hoc basis af individuelle lærere.</p>	<p>Organisationen er forpligtiget til at beskytte privatlivet ved at oprette politikker og gøre brug af fortroligheds teknologier - f.eks. privacy by design.</p>	<p>Institutionens fortrolighed er fuldt integreret i ICT politikken. Den teknologiske infrastruktur er fuldt i tåd med regulering og Best Practices inden for fortrolighed.</p>	<p>Organisationen er en del af en tillids-infrastruktur, en sammenslutning som muliggør udveksling af personlig data under den individuelle kontrol.</p>
Sociale medier	<p>Sociale medier er blevet identificeret som et problem og/ eller en ny mulighed.</p>	<p>Sociale medier bruges på baggrund af individuelle initiativer.</p>	<p>Organisationen udforsker brugen af sociale medier til at indgyde til en deltagende og bidragende kultur, som opfordrer til selvstyret -og gensidig læring.</p>	<p>Sociale medier bruges systematisk til at skabe eller deltage i interessesamfund og nedbryder barrierer mellem discipliner.</p>	<p>Sociale medier har en transformativ effekt, som skaber en aktivt deltagende kultur.</p>
Tilgængelighed	<p>Tilgængelighed er blevet identificeret som et problem, som der skal tages hånd om.</p>	<p>Der er et begrænset antal digitale værktøjer og ressourcer tilgængelige for personer med handicap.</p>	<p>Elever med handicap har mulighed for at få deres stemme hørt i relation til tilgængeligheden af digitalt materiale og værktøjer.</p>	<p>Organisationen har en politik som omhandler tilgængeligheden af ressourcer og værktøjer, hvad end det er eksternt eller internt produceret. Dennes effekt gennemgås regelmæssigt.</p>	<p>Skabelsen af ressourcer og værktøjs tilgængelighed opfattes ikke som en begrænsning, men som en mulighed for et design for alle.</p>
Forbindelse	<p>Der er få computere, som befinder sig på dedikerede og kontrollerede områder.</p>	<p>Hvis behovet viser sig, kan lærere give eleverne adgang til digitale teknologier og internettet.</p>	<p>Når behovet viser sig, har eleverne fri adgang til digitale enheder (Computere, tablets, smartphones) og internettet.</p>	<p>Alle elever har deres egen apparat. Organisationen har en politik som opfordrer til "Bring Your Own Device" (BYOD).</p>	<p>Gennem brugen af institutionens infrastruktur, udforsker både elever og lærere potentialer af "the internet of Objects"</p>

<p>Digitalt materiale</p>	<p>Digitalt materiale som bruges til læring, bliver produceret uden for institutionen.</p>	<p>Organisationen reflekterer over politikken, som omhandler leveringen og den interne produktion af digitalt materiale tilegnet læring.</p>	<p>Organisationen samarbejder med samtlige stakeholder for at etablere en politik som omhandler digitalt materiale.</p>	<p>Organisationen har en politik angående digitalt materiale f.eks. abonnere på og bidrage til en sammenslutning for deponeringen af læringmateriale.</p>	<p>Elever og lærere deltager aktivt i undersøgelsen af internettet for fordelene fra læringssamtundet.</p>
<p>Digitalt læringsmiljø</p>	<p>Det digitale læringsmiljø er centreret omkring institutionen og/eller styret eksternt.</p>	<p>Lærere og elever og andre stakeholders opfordres til at bidrage til udvælgelsen og konfigurereringen af det digitale læringsmiljø.</p>	<p>Det digitale læringsmiljø er meddesignet af lærere, elever og andre stakeholder.</p>	<p>Organisationens digitale læringsmiljø fungerer gnidningsfrit med lærere og elever's personlige læringsmiljøer.</p>	<p>Lærere og elever bidrager aktivt til reflekseringen og designet af fremtidige personlige læringsmiljøer.</p>
<p>Teknisk support</p>	<p>Behovet for teknisk support er blevet identificeret som en problemstilling.</p>	<p>Teknisk support bliver taget hånd om på en ad-hoc basis af frivillige lærere.</p>	<p>Den tekniske support bliver taget hånd om på en ad-hoc basis af frivillige lærere og elever.</p>	<p>Der er klart definerede ressourcer til teknisk support, både internt og eksternt, afhængig af de interne kompetencer og/eller behovet.</p>	<p>Praktiseringen af tekniks support er værdsat og anerkendt som en læringsmulighed.</p>

<h2>Bevidsthed</h2>	<h2>Undersøge</h2>	<h2>Udvikling</h2>	<h2>Integrering</h2>	<h2>Transformering</h2>	
<h3>Tilpasning</h3>	<p>Der er begrænset implementering af ePortfolios overalt i institutionen, selvom der ikke er nogle barrierer der hindre individuelle i at komme i gang.</p>	<p>ePortfolio praksis er begrænset til et lille antal innovatorer. ePortfolios er ikke anset som en udfordring for nuværende praksis.</p>	<p>Et betydeligt antal/væsentlig del af personalet udvikler ePortfolios praksis henover undervisningsplanen. Ledere og mestre bliver anerkendt.</p>	<p>Alle i organisationen har ePortfolio og/eller medvirker i et kollektivt ePortfolio. ePortfolio er indsluttet i institutionen med en støtte fra senior lederskab og bestemmelser.</p>	<p>Elever og ansattes engagement er næsten universelt positivt. ePortfolio er brugt som et centralt værktøj for både at bygge institutionelle og personlige konstruktioner af individuelle aktiviteter, resultater, liv og identitet.</p>
<h3>Motivation/ejerskab</h3>	<p>Elever og institutionen er introduceret til fordelene ved ePortfolio med lidt ejerskab.</p>	<p>Elevers motivation for at lave ePortfolios er hovedsagelig udefrakommende, fx et krav fra individuelle lærere eller institutionen.</p>	<p>Institutionen er engageret i at sikre individuel ejerskab af ePortfolios og at elever er aktivt involveret i beslutningsprocesser.</p>	<p>Elever er i sig selv motiveret og har fuld ejerskab over deres ePortfolio. Dette kan ses i udviklingen af individuelle ePortfolios udover tiden brugt på studie i institutionen.</p>	<p>Portfolios er et centralt redskab for at bygge institutionel og personlig konstruktion af individuel aktivitet, resultater, liv og identitet.</p>
<h3>Innovation</h3>	<p>ePortfolios er brugt til at støtte nuværende processer, fx give karakter for portfolio i stedet for/med et essay.</p>	<p>ePortfolios er brugt til at udforske alternative måder at give karakter på samt eksamen og/eller til at støtte implementering af personlig læringsmiljø.</p>	<p>Udviklingen af ePortfolios udfordrer den dominante undervisning og institutionelle praksis.</p>	<p>ePortfolio er anerkendt som et essentielt middel til at udvikle elevers og underviseres identitet.</p>	
<h3>Lederskab</h3>	<p>Ledere udtrykker støtte til ePortfolio praksis men har endnu ikke taget handling.</p>	<p>Ledere/mestre af ePortfolios praksis er opstået, men er endnu ikke anerkendt i institutionen.</p>	<p>Ledende medarbejdere og undervisningsledere er engageret i at etablere en fælles vision for ePortfolio praksis og hvordan det relateres til organisationens overordnede mission.</p>	<p>Ledende medarbejdere og undervisningsledere kan udtrykke en klar vision for, hvordan ePortfolio praksis skal udvikles og måske transformere undervisningen og undervisningsplanen.</p>	<p>Ledende medarbejdere og undervisningsledere bidrager til den overordnede ePortfolio vision og strategi på lokalt, regionalt og nationalt niveau.</p>

Indhold: bevis og refleksion	<p>Elever indsamler indhold med lidt refleksion eller tilknytning til et potentielt ePortfolio formål.</p>	<p>Elever har begrænset mulighed for at bestemme indholdet af ePortfolio, som er bestemt af institutionen.</p>	<p>Institutionen er engageret i at lade elever vælge og kontrollere indholdet af deres individuelle ePortfolios samt lave separate individuelle ePortfolios og institutionelle ePortfolios.</p>	<p>Elever har fuld kontrol over indholdet af deres ePortfolios, mens institutionen har fuld kontrol over indholdet af den information elever behøver for at kunne overvåge deres læringsproces.</p>	<p>Informationen indsamlet til den institutionelle ePortfolio er indsamlet uden komplikationer fra indholdet af de individuelle ePortfolios.</p>
Adgang: valg af værktøjer	<p>Elever har adgang til flere forskellige værktøjer, men ved ikke hvordan de kan bruges til at støtte en ePortfolio proces.</p>	<p>Adgang til ePortfolio er under fuld kontrol og overvågning af institutionen. Elever kan ikke vælge mellem værktøjer til at administrere deres ePortfolios.</p>	<p>Institutionen er engageret i at lade elever bruge værktøjer af eget valg til at administrere deres ePortfolios.</p>	<p>Institutionen har en politik for individuelle ePortfolios, som er inspireret af BYOD (bring your own device).</p>	<p>Elever har adgang til ePortfolio med et hvilket som helst apparat, fra alle steder, til alle formål, til støtte for livslang læring.</p>
Politik	<p>Der er politikker under overvejelse men intet engagement fra lederskabet.</p>	<p>Institutionen arbejder på at etablere en ePortfolio politik med forskellige stakeholder grupper.</p>	<p>Institutionen har en klar udtrykt ePortfolio politik til de forskellige stakeholder grupper, inklusiv ansattes ePortfolios.</p>	<p>Data er indsamlet fra ePortfolio og brugt som en primær ressource til at informere organisationens politik.</p>	<p>ePortfolio data er brugt som en primær ressource til at informere politikker på lokal/regional/nationalt niveau.</p>
Strategi	<p>Der er opmærksomhed på behovet for en plan, men der er ikke lavet nogle ePortfolio planer.</p>	<p>Alene individuelle initiativer har handlingsplaner.</p>	<p>Der er et solidt institutionelt engagement og der er identificeret sponsorer, som er engageret i at udvikle planer henover undervisningsplanen.</p>	<p>Interne ePortfolio initiativer er koordineret og planer er jævnligt vurderet for at sikre udvikling henover undervisningsplanen.</p>	<p>ePortfolio initiativer er koordineret med eksterne instanser udover institutionens grænser.</p>
Continuing Professional Development (CPD)	<p>Der er anerkendt et behov for CPD til at implementere ePortfolios men ingen aktiviteter.</p>	<p>Nogle af de ansatte har deres eget ePortfolio, blog eller personlige hjemmeside.</p>	<p>Alle blandt støttende ansatte har ePortfolio og deler deres reflekterende praksis.</p>	<p>Ansattes ePortfolios er brugt til en årlig evaluering, og planlægning af løbende professionel udvikling osv.</p>	<p>Ansattes ePortfolios arbejder ukompliceret sammen med praksis fællesskaber udover organisationens grænser.</p>
Kvalitetsledelse	<p>Der er en opmærksomhed på potentialet ved at bruge ePortfolio data til kvalitetsledelse, men ingen aktiviteter.</p>	<p>ePortfolio data er brugt af individuelle ansatte til at styre og forbedre kvaliteten af deres læring (evaluering osv.).</p>	<p>Organisationen er engageret i at bruge data indsamlet fra individuelle og organisatoriske ePortfolios som en hovedressource til at informere kvalitetsledelse.</p>	<p>Individuelles fremskridt og resultater er aggregeret på et organisatorisk niveau til at frembringe organisatorisk kvalitetsledelse af ePortfolio, som er brugt til intern selvevaluering.</p>	<p>Organisationens kvalitetsledelse ePortfolio er brugt af eksterne instanser til kvalitets sikring (fx ISO 9000, TQM, osv.) og professionel akkreditering (fx AACSB, ABET, osv.).</p>

Partnerskab	Der er opmærksomhed på et behov for partnere, men ingen aktivitet.	Et antal potentielle partnere er blevet identificeret – eksperter, konsulenter, osv.	Partnerskab er blevet etableret for at støtte udviklingen af ePortfolio strategi, aktionsplaner samt implementering.	Der er en kultur for aktivt, samarbejdsvilligt arbejde og for deling af ressourcer og ekspertise med andre organisationers udforskning af ePortfolio.	Organisationen et aktivt involveret i et antal ePortfolio partnerskaber med lokale, regionale, nationale og internationale partnere.
Virkning	Der er ikke nok ePortfolio praksis til at have en indflydelse, men man er opmærksom på potentialet.	ePortfolio praksis inde i institutionen genererer interesse, men intet reelt engagement.	Der er oprettet systemer for at indsamle data fra ePortfolio praksis til at måle dets indflydelse.	Indsamlingen af data relateret til ePortfolio praksis er vurderet og analyseret til at informere en yderligere udvikling.	ePortfolio praksis har en global indflydelse på organisationen, og ændrer den organisatoriske kultur.
Bæredygtighed	Nogle er opmærksomme på behovet for løbende støtte, men der er intet budget.	ePortfolio praksis er støttet på en ad hoc basis, fx ved projekt støtte eller via individuelle initiativer.	Nogle områder i organisationen har regelmæssig øremærket støtte til ePortfolio praksis.	Institutionens budget er regelmæssigt forudsat og inkluderet i støtte til ePortfolio praksis og dets udvikling.	Der er ikke et behov for øremærket ePortfolio budget, fordi ePortfolios fuldt ud er inkluderet i institutionens infrastruktur og praksis.

ePortfolios — Teknologier

<p>Bevidsthed</p>	<p>Undersøge</p>	<p>Udvikling</p>	<p>Integrering</p>	<p>Tranformerung</p>	
<p>Anvendelighed</p>	<p>Behovet for let tilgængelige ePortfolio værktøjer er anderkendt:</p>	<p>Organisationen har udført en pilot-test af ePortfolio værktøjerne for at undersøge brugbarheden for brugere med forskellige tekniske kompetencer.</p>	<p>Brugerfladen af de værktøjer, der er brugt til at støtte ePortfolio processen er forholdsvis veldesignet og nemme at bruge. Værktøjerne er dokumenteret med øvelsesstimer og online hjælp.</p>	<p>Der er en overensstemmende brugerflade mellem de forskellige værktøjer, som er brugt til at skabe og udfylte ePortfolios (f.eks. mellem en LMS og en ePMS).</p>	<p>Det som læres ved at bruge værktøjerne er brugt som feedback til design, udvælgelse samt integrering af de værktøjer, der bliver brugt til at støtte ePortfolio processerne.</p>
<p>Integration</p>	<p>Behovet for at integrere værktøjer med ICT infrastruktur er anerkendt:</p>	<p>Teknologier til at støtte ePortfolio praksis er opdelt i forskellige værktøjer og er ikke forbundet med det nuværende informationssystemets struktur.</p>	<p>Der er en klar plan for, hvordan ePortfolios skal integreres i institutionens informationssystem for at tillade en ukompliceret strømning af informationer til/fra ePortfolios.</p>	<p>ePortfolios er fuldt ud integreret i informationssystemet: <i>Informationssystemets centre of gravity</i> er blevet flyttet fra institutionen til den individuelle.</p>	<p>ICT infrastrukturen er person/identitets orienteret og strækker sig udover organisationens grænser – f.eks. kunder, leverandører, professionelle instanser, regulerende og dømmende instanser.</p>
<p>Styring</p>	<p>Behovet for en ePortfolio infrastruktur, der støtter både institutionel og individuel implementering er anderkendt:</p>	<p>Individuel ePortfolio infrastruktur er administreret af institutionen for eleverne. Der er ingen tydelig forskel mellem værktøjer for individuelle og institutionelle ePortfolios.</p>	<p>Individuel ePortfolio infrastruktur er administreret af institutionen med eleverne.</p>	<p>Individuel ePortfolio infrastruktur er fuldt ud administreret af eleverne.</p>	<p>Individuelle er i stand til at opretholde deres ePortfolio efter at have forladt institutionen, som en del af en livslang Personnel Learning Environment (PLE).</p>

<p>Institutionelle ePortfolios</p>	<p>Et behov for et ePortfolio Management System (ePMS) for at samle data til at støtte organisatoriske processer er anerkendt - processer såsom vurdering, akkreditering osv.</p>	<p>Der eksisterer et ePortfolio Management System (ePMS), men det er ikke integreret i informationssystemet. Personlige ePortfolios skal laves inde i ePMS systemet.</p>	<p>Organisationen er engageret i at lade eleverne vælge deres egne redskaber til at administrere deres personlige ePortfolios. ePMS systemet bruges til at støtte organisatoriske processer - såsom vurdering, akkreditering osv. - som ved brug af data fra individuelle ePortfolios.</p>	<p>ePMS systemet overlader det frit til eleverne at vælge et miljø til deres personlige ePortfolios - BYOD (bring your own device) anvendt til ePortfolios. Interaktionen mellem individuelle ePortfolios og ePMS systemet er ukompliceret.</p>	<p>ePMS systemet arbejder ukompliceret sammen med et eksternt informationssystem og elever kan bruge egne ePortfolios på tværs af forskellige læringsmiljøer og institutioner.</p>
<p>Individuelle ePortfolios</p>	<p>Behovet for at tilbyde individuelle rum for elever, hvor de kan grundlægge deres identitet som elev og/eller fremtidige professionelle, er anerkendt.</p>	<p>En variation af platforme, hvor brugere kan opretholde deres individuelle ePortfolios, er blevet identificeret.</p>	<p>Organisationen yder støtte til et antal forskellige platforme, hvor individuelle har deres egne rum og værktøjer til at støtte deres ePortfolio processer.</p>	<p>Ehver er fri til at bruge værktøjer af eget valg til at administrere deres ePortfolio. Individuelle og institutionelle ePortfolios arbejder ukompliceret sammen.</p>	<p>Den individuelle ejer deres eget online rum til at støtte en løbende udvikling af ePortfolios på tværs af forskellige professionelle niveauer. ePortfolio er en del af den individuelle online identitet under et unikt domæne.</p>
<p>Interoperability</p>	<p>Behovet for at udveksle information til/fra ePortfolios er blevet identificeret ved at konfrontere problemer med efterlægte ePortfolios udviklet på forskellige institutioner.</p>	<p>Det er muligt at importere/eksportere ePortfolios til/fra eksterne kilder - f.eks. bruge LEAP2 eller Europass specifikationer.</p>	<p>Organisationen er engageret i at implementere en tildsstruktur, som støtter ukompliceret udveksling af data til/fra ePortfolios på tværs af en sammenlutning af services/identiteter - f.eks. ved brug af Shibboleth eller UMA (Kantara) specifikationer.</p>	<p>Indholdet af ePortfolios er lagret i personlige data lagre/personlige rum som er under fuld kontrol af den individuelle. Udveksling af data er udført igennem sammenslutning af services/identiteter.</p>	<p>Institutionen er medlem af en stor sammenslutning af services/identiteter med repræsentanter fra de vigtigste stakeholder - uddannelse, institutions, belønnende instanser, ansatte osv.</p>
<p>Open Data</p>	<p>Der er en interesse i at udnytte den data, som er genereret igennem lærings/ePortfolio processerne til at yde en service, såsom læringsanalyse.</p>	<p>Der er initiativer til at undersøge hvordan ePortfolio data kan blive brugt til at yde ny service, udover de traditionelle tildelte portfolios.</p>	<p>Organisationen er engageret i at bruge den data, som er genereret i løbet af læringsprocessen til at yde innovativ service til individuelle elever og det vidtrækkende læringsfællesskabet.</p>	<p>Der er en ukompliceret ind- og udstømning af data mellem ePortfolios og andre elementer i institutionens informationssystem. Ejeren af et ePortfolio er i kontrol over datastrømmen.</p>	<p>Der er en ukompliceret strømning af data mellem ePortfolios og andre informationssystemer udover institutionens grænser.</p>

Open Badges

	Bevidsthed	Undersøge	Udvikling	Integrering	Transformering
Tilpasning	Der er meget lidt implementering af Open Badges i institutionen, selvom der ikke er nogle barrierer for at individuelle kan komme i gang.	Open Badges praksis er begrænset til små innovationsprojekter. Open Badges er ikke opfattet som en udfordring/mulighed for den nuværende praksis i institutionen.	En betydelig del/stor del af ansatte/undervisere udvikler Open Badges praksis henover deres undervisningsplan.	Open Badges er inkorporeret i institutionen med støtte fra senior lederskab og ligeledes fra de ansatte.	Undervisere og ansattes engagement er næsten universelt positivt. Open Badges er brugt som et centralt redskab til både institutionelt og individuelt at opbygge de individuelle aktiviteter, resultater, liv og identiteter.
Motivation/ejerskab	Det er anderkendt, at der er behov for alternative metoder til læring og "credentiaing" er blevet identificeret.	Underviseres motivation for Open Badges er hovedsagelig udefrakommende, for eksempel et krav fra individuelle undervisere eller institutionen.	Undervisere er aktivt opmuntret til at være med til at designe Open Badges øko-systemet, blandt andet igennem design og levering af deres egne Badges.	Alle stakeholders er aktivt med til at designe det institutionelle Open Badges øko-system. Der er en fælles forståelse for at Open Badges ikke skal bruges som udefrakommende belønning.	Alle involverede er aktivt med til at designe det institutionelle Open Badges øko-system udover institutionens grænser for at skabe en læringsorganisation.
Open Badges til innovation	Open Badges er brugt til at støtte igangværende processer, såsom udskeifning/tilknytning af eksisterende grader af Open Badges.	Open Badges er brugt til at undersøge alternativer til igangværende "credentiaing" og metoder, der anderkender læringsresultater og kompetencer.	Udviklingen af Open Badges udfordrer den dominante læring og institutionelle praksis.	Open Badges er anerkendt som et hovedværktøj til at udvikle "trust of capital" hos elever, og undervisere gennem etablering af "network of trust".	Etablering af "network of trust", som er baseret på Open Badges, udfordrer de nuværende metoder "credentiaing", ansettelse osv. Som læringsorganisation genopfinder den sig selv.
Lederskab	Manglen på Open Badges lederskab er blevet identificeret som et problem.	Ledere/mestre af Open Badges praksis opstår, men er endnu ikke anerkendt af institutionen.	Senior lederskab og undervisningsledere er engageret i at skabe en fælles vision for Open Badges praksis og hvordan det kan relateres til organisationens overordnede mission.	Senior lederskab og undervisningsledere kan udtrykke en klar vision om, hvordan Open Badges praksis vil udvikle og måske transformere læring, evaluering og deres undervisningsplan.	Senior lederskab og undervisningsledere bidrager til den overordnede Open Badges vision og strategi på lokalt, regionalt og nationalt niveau.

<p>Politik</p>	<p>Manglen på Open Badges Politik er blevet identificeret som en hindring for innovation.</p>	<p>Et dokument relateret til eksisterende Open Badges er blevet organiseret og uddelt blandt undervisere.</p>	<p>Stakeholder grupper er blevet inviteret til at deltage i en definition på Open Badges politik.</p>	<p>Der er etableret en Open Badges politik. Indsamlet data fra Open Badges er brugt som en primær kilde organisations lærings – og undervisningspolitik.</p>	<p>Open Badges data er brugt som en primær kilde til at informere politikker på lokal/regional/nationalt niveau – f.eks. kortlægning af territoriets kompetencer.</p>
<p>Strategi</p>	<p>Manglen på en strategi for Open Badges er blevet identificeret som en hindring for innovation.</p>	<p>Kun individuelle initiativer har en handlingsplan.</p>	<p>Der er et solidt institutionelt engagement og der er identificeret sponsorer engageret i at udvikle planer på tværs af undervisningsplaner.</p>	<p>Interne Open Badges initiativer er koordineret og planer er regelmæssigt bedømt for at sikre udviklingen på tværs af undervisningsplaner.</p>	<p>Open Badges initiativet er koordineret med eksterne instanser udover institutionens grænser.</p>
<p>Partnerskab</p>	<p>Et antal potentielle Open Badges partnere er blevet identificeret – eksperter, konsulenter, udviklere, osv.</p>	<p>Individuelle lærere har fået etableret et partnerskab med eksterne partnere for at implementere, udføre og/eller vurdere deres Open Badges praksis.</p>	<p>Partnerskab er blevet etableret på organisatorisk niveau for at støtte udviklingen af en strategi for Open Badges, aktionsplan og implementering.</p>	<p>Der er en kultur med aktiv, samarbejdsvillig arbejde og deling af ressource og ekspertise med andre organisationers design/brug af Open Badges.</p>	<p>Organisationen er aktivt involveret i et antal af partnerskaber med lokale, regionale, nationale og internationale partnere.</p>
<p>Virkning</p>	<p>Open Badges praksis i institutionen genererer interesse men ikke et rigtigt engagement.</p>	<p>Open Badges har en begrænset, lokal indflydelse på organisationens lærings- og undervisningspraksis osv.</p>	<p>Stakeholders er blevet inviteret til at deltage i vurderingen af Open Badges indflydelse.</p>	<p>Procedurer er indført for systematisk indsamling af data til at vurdere indflydelsen af Open Badges.</p>	<p>Open Badges har en global indflydelse på organisationen, hvor organisations kultur ændres.</p>
<p>Bæredygtighed</p>	<p>Behovet for at sikre ressourcer til at støtte Open Badges initiativer er blevet identificeret.</p>	<p>Open Badges praksis er støttet på en ad hoc basis, fx via projektfinansiering eller individuelle initiativer.</p>	<p>Nogle områder af organisationen har regelmæssig øremærket finansiering til at støtte Open Badges praksis.</p>	<p>Institutionens budget går regelmæssigt ud fra og inkluderer et engagement til praksis af ePortfolios og dets udvikling.</p>	<p>Der er intet behov for øremærket Open Badges budget fordi det er blevet integreret del af institutionens infrastruktur og praksis.</p>

Contributions

Long Comments and References

Please add below links to documents, posts, references, etc. relative to the Maturity Matrix

Author	Comment	Link
Serge Ravet	Presentation of the Maturity Matrix	link
Helen Barrett	Another model for describing adoption of innovations -- Concerns-Based Adoption Model	http://www.sedl.org/cbam/

Alternative Matrices

Please add below links to remixes of the Maturity Matrix.

Author	Comment	Link
Helen Barrett	A working version edited by Helen Barrett (integrated in the current version)	link

Notes

Helen Barrett's notes

Developmental, Transitional and Transformative Change

Source: J. Gwen Kennedy, Ph.D., Kennedy Associates, Anchorage, Alaska

Types of Change

There are three distinct types of change:

1. Developmental Change - *Increasing skills of staff and leadership. Improving the performance of a team or group. Improving the quality of services.*
2. Transitional Change - *Doing something differently. Dismantling the old way of doing things and putting into place the new, desired state.*
3. Transformational Change - *A fundamental shift in the way stakeholders views themselves and their world that results in changes in how they operate and interact with others.*

Developmental change refers to improvements of an organization's current way of operating. This may include: 1) increasing the skills of staff; 2) developing supervisors and leadership, 3) improving the performance of a team or group, 4) improving the quality of services or 5) utilizing best practices and technology for increase in speed and accuracy.

Transitional change is designing and implementing something different from what exists now. It requires leaders to dismantle the old way of doing things and systematically put into place the new, desired state. This may also be based on best practices and the introduction of technologies. The process can be planned and managed against a timeline, budget and quality measures.

Transformational change is the fundamental shift from one state of being to another. A shift that is so significant that it requires the organization to shift its culture, mindsets and people's behaviors to successfully implement the change and sustain it over time. The new state may be unknown at the beginning of the change process and emerges as a product of the change effort itself.

Most technology projects include two or more types of change. To support this change, different strategies, targets and tools may be needed, e.g.:

Types	Developmental	Transitional	Transformational
Strategies	Provide individual and group	Analyze the current state and design	Develop a comprehensive

	feedback.	and implement the desired state.	change strategy to include content, people and process.
Targets/Goals/ Vision	Set performance targets	Establish a clear goal and objectives	Create a shared vision
Tools:	<ul style="list-style-type: none"> • Skills training • Coaching • Personal training and development 	<ul style="list-style-type: none"> • Project management tools • Process mapping • Action plans 	<ul style="list-style-type: none"> • Roadmap • Action research • Personal and organizational core values

In developmental change the need is to set performance expectations and ensure systems are in place to create the desired level of performance. Systems may include supervision, training programs, performance evaluation processes, recruitment, and compensation. Tools may include individual feedback, demonstrations, coaching, support systems, and role modeling the desired behaviors.

In transitional change the need is to analyze the current work processes, design the desired state and create clear goals and objectives. Again systems need to be in place to reinforce that the old way is going away and the new way will be the standard. Tools may include project management tools such as targeted outcomes, budgets, resource lists, quality measures and milestones. A transitional change effort may require additional, dedicated staff as the change process often require dual efforts - 1) to maintain current processes and 2) to test and problem solve the new processes before transitioning entirely to the new process. Redundancy in effort mitigates the risks due to errors and down time.

In transformational change, the need is to create a shared vision with the key stakeholders who will be driving and implementing the change efforts. Organization culture may be challenged. Core values may be tested. Systems again need to be in place to ensure alignment and movement in a common direction. Dialogue and reflection will be key tools for building a shared vision, aligning core values or redefining core values that support the vision. New systems, new processes and a change in leadership may be needed to create the desired transformation.