

ePortfolio : Guide pour les institutions

Table des matières

[Introduction](#)

[Références](#)

[Analyse du contexte ePortfolio](#)

[Définir le contexte et le but](#)

[Démontrer et évaluer les résultats et les processus d'apprentissage](#)

[A des fins d'accréditation](#)

[La reconnaissance/validation des acquis et des compétences \(VAE\)](#)

[Développement professionnel continu & accréditation](#)

[Identification et implication des parties prenantes](#)

[La Matrice de Maturité ePortfolio](#)

[ePortfolios comme catalyseur du changement institutionnel](#)

[References](#)

[Stratégies et approches de mise en œuvre ePortfolio](#)

[ePortfolio comme un outil d'apprentissage](#)

[ePortfolio intégrés dans les programmes](#)

[ePortfolio intégré dans une université](#)

[Défis pédagogiques](#)

[Défis managériaux](#)

[La culture ePortfolio](#)

[Ainsi, vision, mission et valeurs de l'institution doivent valoriser l'apprentissage fondé sur la réflexion, l'action et l'innovation!](#)

[L'avantage relatif](#)

[Compatibilité](#)

[Complexité](#)

[Testabilité](#)

[Observabilité](#)

[Hébergement du ePortfolio et propriété intellectuelle](#)

[ePortfolio individuel — Désigne le ePortfolio d'une personne indépendante qui contrôle l'espace dans lequel son ePortfolio est hébergé. Propriétaire des contenus, la personne gère les processus et sélectionne et communique les archives numériques pertinentes en fonction des besoins..](#)

[ePortfolio Individuel au sein d'une institution / organisation — L'individu est propriétaire du contenu, mais sous l'égide de l'institution. L'organisation détermine les processus qui sont autorisés et contrôle le logiciel qui les soutient.](#)

[ePortfolio Institutionnel / organisationnel — Le ePortfolio peut appartenir à une institution culturelle, sociale, politique ou commerciale. Les membres autorisés de l'institution ou de l'organisation possèdent un ePortfolio en fonction de leur chartre. Exemples : ePortfolio des villes numériques \[3\] et Portfolio européen des langues \[4\]](#)

[Défis liés au personnes](#)

[Engagement des utilisateurs](#)

[Compétences TIC](#)

[Défis technologiques](#)

[Revue des outils](#)

[Développement ad hoc \(développé le personnel TIC interne\)](#)

[Open Source](#)

[Commercial](#)

[Des outils de tous les jours \(par ex. MS Front Page, Google sites\)](#)

[L'infrastructure TIC](#)

[L'interopérabilité](#)

[Les résultats d'un processus de mise en œuvre «idéal» dans les établissements scolaires](#)

[facteurs clés d'une mise en œuvre réussie](#)

[ePortfolio mis en œuvre à l'Université de Technologie du Queensland \(OUT\) Australie \(2004 -2012\)](#)

[ePortfolio](#)

[La mise en œuvre d'un ePortfolio institutionnel à l'Université Massey - Nouvelle-Zélande \(2008-2009\)](#)

[Objectif](#)

[Outil ePortfolio](#)

[Facteurs clés d'une mise en œuvre réussie](#)

[Gestion des défis institutionnels : la mise en œuvre du ePortfolio au Thanet Further Education College - Royaume-Uni \(2008-2010\)](#)

[But](#)

[Facteurs clés pour une mise en œuvre réussie](#)

[Références](#)

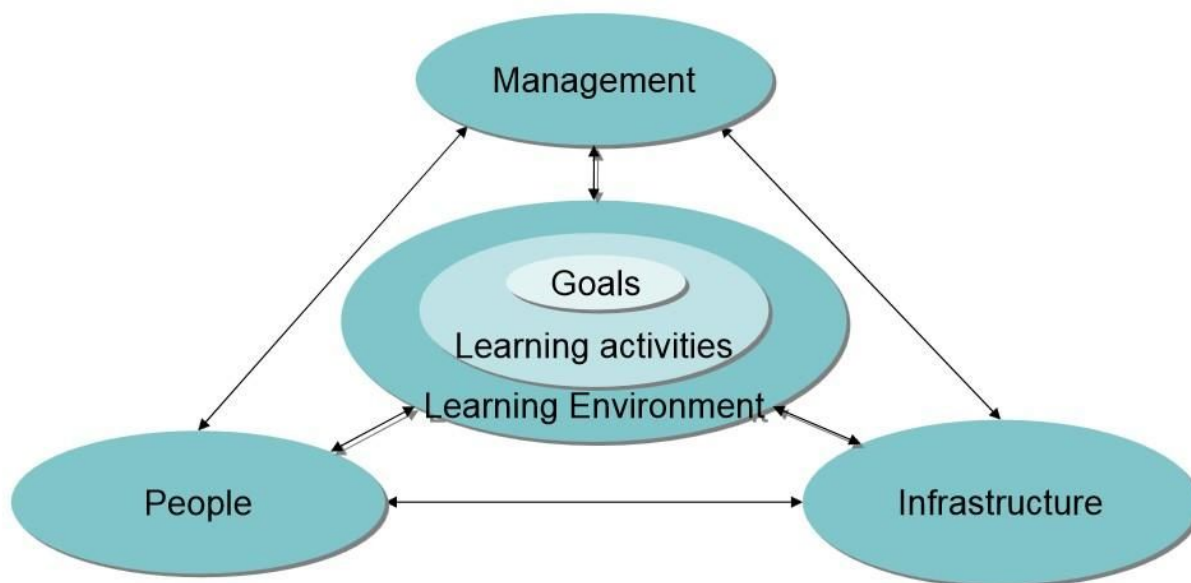
[Sources et collaborateurs](#)

[Sources d'image, licences et contributeurs](#)

Introduction

La mise en œuvre d'un ePortfolio dans une institution n'est pas une chose triviale. C'est non seulement l'introduction d'un nouvel outil, mais aussi celle d'un concept éducatif innovant (Chen Veugelers) impliquant de nombreuses parties prenantes.

Par ailleurs, lorsqu'il est incorporé dans une stratégie organisationnelle, le ePortfolio peut être un catalyseur pour le changement institutionnel.



Van Tartwijk, J., Driessen, E., Hoeberigs, B., Kösters, J., Ritzen, M., Stokking, K., Van der Vleuten, C.P.M. (2003) *Werken met een elektronisch portfolio*. Groningen: Wolter-Noordhoff.

Tenant au fait que chaque institution a son propre contexte et besoins, un processus de mise en œuvre standardisé ne peut convenir. Cependant, une étude sur la mise en œuvre d'un processus ePortfolio publiée par le JISC^[1] semble indiquer que le succès de la mise en œuvre à grande échelle dans une institution implique généralement cinq étapes :

0. **Le développement préalable** — les développements et conditions préalables à la mise en œuvre
1. **Planification** — tenant compte du contexte institutionnel
2. **Adoption anticipée** — expérimenter avec un projet pilote
3. **Intégration** — partager les bonnes pratiques et étendre l'adoption
4. **Durabilité** — prendre en compte les transformations nécessaires de l'organisation

Références

[1] <https://epip.pbworks.com/w/page/44803404/What%20does%20good%20implementation%20look%20like>

Analyse du contexte ePortfolio

Définir le contexte et le but

Il existe diverses fins et domaines d'application pour le ePortfolio. Ainsi, **les buts de votre ePortfolio doivent être alignés sur votre institution et à votre contexte particulier!**

Les points suivants sont fondés sur les différentes finalités des ePortfolios identifiées par le JISC (de plus amples informations, sont disponibles ici : JISC [1]) et visent à offrir un bref aperçu des buts les plus usuels dans l'utilisation d'un ePortfolio dans votre organisation.

Démontrer et évaluer les résultats et les processus d'apprentissage

En documentant le processus d'apprentissage, le ePortfolio peut être utilisé à la fois pour informer la réflexion sur les processus d'apprentissage (évaluation formative) et présenter les résultats d'un apprentissage (produits - évaluation sommative). Cette documentation des processus et résultats des apprentissages peut contribuer utilement, non seulement aux apprentissages individuels, mais aussi à l'apprentissage organisationnel, en particulier la gestion des connaissances et les processus de changement organisationnel.

De plus amples informations sur la mise en œuvre du ePortfolio sont proposées dans Lorenzo et Ittelson [2]

A des fins d'accréditation

Utilisé à des fins d'accréditation le ePortfolio offre de nombreux avantages, en particulier rendre le processus d'accréditation plus transparent à l'ensemble des parties prenantes : apprenants, enseignants et gouvernance.

Exemple : Purdue University à Indianapolis (IUPUI) utilise les ePortfolios institutionnels comme véhicules d'auto-apprentissage approfondi et comme sources primaires de preuves pour réaccréditation : IUPUI [3]

La reconnaissance/validation des acquis et des compétences (VAE)

Grâce à l'utilisation du ePortfolio, le processus de reconnaissance des acquis peut être à la fois simplifié et plus efficace. Pour plus d'informations sur la VAE et le ePortfolio : [4] et [5]

Développement professionnel continu & accréditation

Le ePortfolio peut contribuer à la planification du développement personnel (PDP) et au développement professionnel continu (DPC) en engageant et documentant un processus réflexif à partir des expériences et les réalisations passées par rapport à des objectifs préalablement définis. Le ePortfolio peut être utilisé pour documenter un processus d'accréditation ou de ré-accréditation professionnelle.

Plus d'informations avec le projet EPICS [6] et une présentation du rapport SICTAS "ePortfolio au-delà de la formation et de l'éducation" (Australie) [7]. Un bon aperçu de l'approche d'intégration pour le personnel peut être trouvé dans le résumé du projet Flourish à Cumbria [8] ainsi que sur le ePortfolio et le perfectionnement du personnel [9].

Cependant, il ya aussi d'autres finalités, par exemple la gestion des offres d'emploi, la gestion de son propre processus d'apprentissage, gérer la transition entre différentes phases d'apprentissage ou professionnelle, etc. Pour un aperçu plus étendu des différentes finalités et des points de contact institutionnels, voici une ressource utile : [10].

Selon le but et le contexte de l'application, différents types de ePortfolio peuvent être identifiés. Les trois principaux types de ePortfolio (pour plus d'informations voir les lignes directrices générales de mise en œuvre, l'article 3.4 [11]) :

- ePortfolio de Réflexion
- ePortfolio de Développement
- ePortfolio de Présentation

Pour des informations complémentaires, explorer le *e-portfolio implementation toolkit* du JISC [12].

Identification et implication des parties prenantes

Les différentes parties prenantes intéressées dans la mise en oeuvre d'un ePortfolio ont probablement des besoins différents.

Aussi, est-il important de considérer qu'**un élément crucial de toute mise en œuvre de ePortfolio dans une organisation est d'identifier quelles sont les parties prenantes du projet, internes et externes, et quels sont leurs besoins.**

Comprendre comment ces parties prenantes peuvent à la fois contribuer au processus de mise en oeuvre ePortfolio et en tirer parti, est essentiel. Ce sont des informations critiques pour la conception du dispositif ePortfolio et savoir comment engager ces différentes parties prenantes dans la nouvelle culture que l'organisation est en train de mettre en place..

Plus d'informations sur les différents points de vue des parties prenantes et comment ils perçoivent leurs avantages potentiels sont disponibles sur la page Web du projet ePortfolio australien, réalisée par l'Université de technologie du Queensland :

- apprenants [13]
- personnel académique [14]
- Le personnel informatique [15]
- gestionnaires institutionnels [16]
- les employeurs, les organismes institutionnels [17]
- personnel / employés [18]

De plus amples informations sur les stratégies pour identifier et comprendre les parties prenantes dans une vidéo et dans les fichiers de présentation de Helen L. Chen et Tracy Penny-Light [19]

La Matrice de Maturité ePortfolio

La communauté EPNET a développé une *Matrice de Maturité ePortfolio* [20], qui peut être utilisée par des organisations et / ou individus comme cadre de référence pour :

1. mesurer le degré de préparation d'une organisation pour adopter le ePortfolio
2. mesurer le chemin à accomplir pour atteindre le niveau de maturité souhaité

Les 8 matrices qui composent le cadre de référence sont :

1. Apprentissage
2. Evaluation de l'apprentissage

3. Personnes - Personnel d'enseignement
4. Personnes - Apprenants
5. Technologies
6. Technologies - ePortfolios
7. ePortfolios
8. Open Badges

Chaque matrice est organisée avec cinq niveaux de maturité :

1. **Eveil** : l'organisation est consciente qu'il faut faire quelque chose
2. **Exploration** : les processus / technologies sont à l'étude, des initiatives sont prises au niveau individuel
3. **Développement** : les processus / technologies sont dans une phase de consolidation et d'extension au niveau institutionnel;
4. **intégration** : les processus / technologies sont désormais consolidés et intégrés dans l'établissement;
5. **Transformation** : l'impact des processus / technologies va au-delà de l'établissement qui reconnu comme un leader et contribue activement à sa propre réinvention.

References

- [1] <http://www.jiscinfonet.ac.uk/infokits/e-portfolios/purposes/>
- [2] <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/eli3003.pdf>
- [3] <http://www.iport.iupui.edu/>
- [4] <http://www.crlf.org.uk/media/crlf/content/symposium/CRL%202011-1%20R%20Cameron.pdf>
- [5] <https://drive.google.com/file/d/0B6p1E11HxvqLbjhXMDdBdTRMSDA/edit?pli=1>
- [6] <http://www.eportfolios.ac.uk/EPICS>
- [7] <http://de.slideshare.net/jerry1/eportfolios-for-lifelong-learning?related=1>
- [8] https://www.pebblepad.co.uk/cs_newsmedia/CDLT_Flourish_Final.pdf
- [9] http://www.academia.edu/232228/E-portfolios_for_staff_development
- [10] <https://epip.pbworks.com/w/file/50115088/touchpoints.jpg>
- [11] http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Implementation_Guidelines#Taxonomy_of_ePortfolios
- [12] <https://epip.pbworks.com/w/page/49130192/Purposes%20for%20e-portfolios>
- [13] http://www.eportfoliopRACTICE.qut.edu.au/docs/AeP_conceptguide_learners.pdf
- [14] http://www.eportfoliopRACTICE.qut.edu.au/docs/AeP_conceptguide_academic_staff.pdf
- [15] http://www.eportfoliopRACTICE.qut.edu.au/docs/AeP_conceptguide_IT_teaching_and_support_staff.pdf
- [16] http://www.eportfoliopRACTICE.qut.edu.au/docs/AeP_conceptguide_institutional_managers.pdf
- [17] http://www.eportfoliopRACTICE.qut.edu.au/docs/AeP_conceptguide_employers_professional_bodies.pdf
- [18] http://www.eportfoliopRACTICE.qut.edu.au/AeP%20Newsletter_concept_employees_FIN.pdf
- [19] <http://eportfolio.ca/resource-articles/140-strategies-for-identifying-stakeholders>
- [20] <https://docs.google.com/file/d/0Bxntz9IEOEzwSFVMZ0tyejJqYkE/edit?pli=1>

ePortfolios comme catalyseur du changement institutionnel

Outre l'invitation aux apprenants d'approfondir leurs apprentissages en pratiquant une activité réflexive, par les liens qu'il crée entre les différentes divisions et départements d'une organisation, les ePortfolios peuvent servir de catalyseur au changement institutionnel. Les conclusions du Electronic Portfolio Forum et Catalyst for Learning [1] montrent :

- Le ePortfolio aide les collèges et les universités à développer des institutions d'apprentissage agiles et facilite la propagation des idées sur les campus ;
- Le ePortfolio connecte divers groupes du campus dans les conversations partagées sur l'apprentissage des étudiants. Par exemple, le Collège Communautaire [2] a restructuré l'accompagnement, l'évaluation et le perfectionnement professionnel pour accompagner l'étudiant.
- Le ePortfolio fournit des données qui peuvent être analysées comme des "bigdata" pour bâtir une image plus complète des étudiants et leur fournir un meilleur accompagnement..
- Le ePortfolio fournit un véhicule pour aider les élèves à valoriser les apprentissages informels, les activités extra-curriculaires, la participation à des communautés d'apprentissage thématiques, etc.

Des informations complémentaires sont disponibles ici [3]

Pour être un catalyseur efficace du changement institutionnel la mise en œuvre du ePortfolio doit être intégrée au sein d'une stratégie organisationnelle plus large.

References

- [1] http://www.niu.edu/plus/_pdf/models/ePortfolios%20at%20NIU%2003.17.2014.pdf
- [2] <http://www.learningoutcomeassessment.org/documents/LaGuardiaCC.pdf>
- [3] <http://lc.mcncr.org/eportfolios-as-connectors-and-catalysts-for-change/>

Stratégies et approches de mise en œuvre ePortfolio

Dans un projet de recherche sous contrat du ministère fédéral autrichien des sciences et de la recherche relatif à la stratégie de mise en œuvre des ePortfolios, Peter Baumgartner, Klaus Himpsl et Sabine Zauchner ont identifié et analysé plusieurs stratégies de mise en œuvre du ePortfolio.

ePortfolio comme un service pour les étudiants

- Type de ePortfolio : ePortfolio de développement (ePortfolio de compétences)
- Exemples : l'Université de Graz - AT, l'université de Klagenfurt - AT
- Objectif : visualisation de ses propres forces, intérêts et compétences; planification des cours
- Buts institutionnels : diminution du taux de décrochage, visualisation des apprentissages non formel et informel
- Logiciels utilisés : Mahara, Taskstream

ePortfolio comme un outil d'apprentissage

- Type de ePortfolio : ePortfolio de réflexion (ePortfolio d'apprentissage)
- Exemples : Université de Salzbourg - AT, Université de Vienne - AT
- Objectif : processus d'apprentissage réflexif, acquisition des compétences clés
- Buts institutionnels : la promotion des compétences transversales, l'assurance qualité dans l'enseignement
- Logiciels utilisés : selon les objectifs des cours

ePortfolio intégrés dans les programmes

- Type de ePortfolio : ePortfolio d'évaluation et ePortfolio de présentation
- Exemples : Université du Danube de Krems - AT, FH Eisenstadt
- Objectif : processus d'apprentissage réflexif, acquisition des compétences clés
- Buts institutionnels : la promotion des compétences transversales, l'assurance qualité dans l'enseignement
- Logiciels utilisés : Mahara, Factline

ePortfolio intégré dans une université

- Type de ePortfolio : ePortfolio de développement, ePortfolio réflexif et ePortfolio de présentation
- Exemples : Université de Vienne - AT
- Objectifs : supplémentaire pour objectifs A + B et l'application
- Buts institutionnels : l'employabilité
- Logiciels utilisés : Mahara, PebblePad

De plus amples informations ici [1]ici [2] et là [3].

References

[1] <http://de.slideshare.net/EPNET-Europortfolio/strategies-for-implementing-eportfolios-in-higher-education-34724244>

[2] <http://peter.baumgartner.name/publikationen/liste-abstracts/abstracts-2009/abstract-2009-evaluation-von-e-portfolio-software/>

[3] <http://www.eportfolio.eu/events/open-webinar-strategies-implementing-eportfolios-higher-education/>

Défis pédagogiques

Les ePortfolios sont des outils centrés sur l'apprenant et de la mise en œuvre de ePortfolios implique un changement du rôle des apprenants et des enseignants. Pour plus d'informations, voir les autres Guides, en particulier les caractéristiques des milieux éducatifs et des contextes pour l'utilisation du ePortfolio [1] ainsi que le *Guide de mise en œuvre pour les enseignants* [2]

References

[1] http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Implementation_Guidelines#Characteristics_of_educational_settings_and_contexts_for_ePortfolio_use

[2] http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Phases_of_implementation

Défis managériaux

La culture ePortfolio

Lors de la mise en œuvre d'un ePortfolio il faut prendre en considération que la culture institutionnelle est un élément clé pour une utilisation optimale du ePortfolio. Il faut encourager l'émergence d'une "culture ePortfolio".

Ainsi, **vision, mission et valeurs de l'institution doivent valoriser l'apprentissage fondé sur la réflexion, l'action et l'innovation!**

Une *culture ePortfolio* dans l'enseignement supérieur partage un ensemble implicite de croyances et d'hypothèses, une langue commune et des pratiques éducatives. Cette culture se manifeste dans les objets collectifs qu'elle produit. L'application du modèle de diffusion de l'innovation de Everett Roger (1962) décrit dans cette présentation de Maggie Beers et Kevin Kelly [1] présente deux études de cas sur la façon dont deux établissements d'enseignement supérieur ont tenté de créer des cultures d'ePortfolio, l'une de manière descendante, l'autre ascendante.

Le modèle de **diffusion des innovations** de Roger est un excellent guide pour les praticiens. La diffusion d'une innovation (dans notre cas, celle du ePortfolio) désigne le processus par lequel l'innovation est communiquée par certains canaux au fil du temps

parmi les membre d'un système social.

Les facteurs suivant influent sur la diffusion

L'avantage relatif

- Le degré dont l'innovation est perçue comme meilleure que la situation actuelle.
- stratégie proposée : comment pouvons-nous communiquer à chaque partie prenante que le ePortfolio offre un net avantage sur la situation ou les pratiques actuelles

Compatibilité

- La mesure dans laquelle une innovation est perçue comme étant compatible avec les valeurs existantes , les expériences passées et les besoins des adoptants potentiels.
- stratégie proposée : quels sont les aspects de l'utilisation du ePortfolio peuvent être identifiés comme compatible avec chacun stakeholder`s croyances et pratiquesproposée : ?

Complexité

- La mesure dans laquelle une innovation est perçue comme difficile à comprendre et à utiliser
- Stratégie proposée : comment présenter le ePortfolio comme un objet simple à comprendre et à utiliser à chacune des parties prenantes?

Testabilité

- La mesure dans laquelle une innovation peut être testée dans un contexte réduit. Si une innovation est aisément testable, il en résulte une adoption plus rapide
- Stratégie proposée : monter un projet pilote ePortfolio avec comme objectif d'obtenir rapidement des résultats à analyser

Observabilité

- Le degré de visibilité des résultats de l'innovation par les autres : Plus il est facile d'observer les résultats d'une innovation, plus les observateurs sont susceptibles de l'adopter
- Stratégie proposée : bâtir une stratégie de communication en impliquant les différentes parties prenantes pour faire connaître le projet ePortfolio, informer sur son déroulement, diffuser les résultats obtenus, etc.

De plus amples informations sur la création d'une culture ePortfolio dans l'enseignement supérieur peuvent être trouvés ici ^[2]

Hébergement du ePortfolio et propriété intellectuelle

Baumgartner (2011), Balaban et al. (2010) ont identifié différents types d'hébergement pour le ePortfolio.

- **ePortfolio individuel** — Désigne le ePortfolio d'une personne indépendante qui contrôle l'espace dans lequel son ePortfolio est hébergé. Propriétaire des contenus, la personne gère les processus et sélectionne et communique les archives numériques pertinentes en fonction des besoins.
- **ePortfolio Individuel au sein d'une institution / organisation** — L'individu est propriétaire du contenu, mais sous l'égide de l'institution. L'organisation détermine les processus qui sont autorisés et contrôle le logiciel qui les soutient.
- **ePortfolio Institutionnel / organisationnel** — Le ePortfolio peut appartenir à une institution culturelle, sociale, politique ou commerciale. Les membres autorisés de l'institution ou de l'organisation possèdent un ePortfolio en fonction de leur chartre. Exemples : ePortfolio des villes numériques [3] et Portfolio européen des langues [4]

Charlesworth & Home (2004, 2005 et 2006) de l'Université de Bristol soulèvent un certain nombre de questions à se poser relativement aux de droits de propriété intellectuelle :

- Comment s'assurer que le système ePortfolio respecte les lois sur la protection des données
- Quelles sont les questions relatives à la propriété et de droits de propriété intellectuelle (DPI) de matériaux dans votre ePortfolio système?
- Comment saurez-vous que le système ePortfolio est accessible par tous les apprenants?
- Comment protéger l'institution d'une mauvaise utilisation du système ePortfolio par les apprenants?
- Comment détecter et se prémunir contre le plagiat? Des informations complémentaires sont disponibles ici [5]

References

[1] http://teachingcommons.cdl.edu/eportfolio/resources/dop/documents/culture_001.pdf

[2] <http://teachingcommons.cdl.edu/eportfolio/resources/dop/culture.html>

[3] <http://www.bejarciudadigital.com/ciudad-digital.html>

[4] <https://www.oapee.es/e-pel/>

[5] <http://www.jiscinfonet.ac.uk/infokits/e-portfolios/considerations/legal/>

Défis liés au personnes

Engagement des utilisateurs

Lors de la mise en œuvre d'un ePortfolio, il est nécessaire de prendre en considération les différentes attitudes possibles des personnels relativement à l'adoption des innovations (Rogers, 1962, p.150) :

- **Les innovateurs** sont prêts à prendre des risques. Leur tolérance au risque leur permet d'adopter des technologies qui peuvent se révéler un échec.
- **Les adopteurs précoces** sont plus sélectifs dans leurs choix d'adoption que les innovateurs.
- **La majorité précoce** adopte une innovation après un degré variable de temps qui est nettement plus longue que les innovateurs et les adopteurs précoces.
- **La majorité tardive** adopte une l'innovation après la moyenne des participants. Ces individus abordent une innovation avec un haut degré de scepticisme et uniquement après que la majorité ait adopté l'innovation.
- **Les retardataires** sont les derniers à adopter une innovation. Ces personnes ont généralement une aversion pour le changement et généralement tendance à se concentrer sur les traditions.

Les techniques suivantes peuvent favoriser l'engagement du personnel :

- Impliquer les personnes (en particulier les leaders d'opinion et des diffuseurs) dès le début
- Informer les personnes en permanence
- Organisation d'ateliers, de réunions internes et de sessions de découverte
- Encourager activement tous les membres du personnel à utiliser le dispositif ePortfolio
- Gagner l'intérêt des personnes sur un aspect particulier du ePortfolio, puis progressivement introduire plus de fonctionnalités
- Avoir un personnel d'accompagnement lors de l'introduction ePortfolio
- Proposer des exemples de grande qualité
- Organiser le marketing, par exemple, comité de pilotage, site web interne, réunions d'équipe

Compétences TIC

Les compétences TIC sont un point de départ au développement de ePortfolios par les apprenants. Les utilisateurs ont besoin d'un niveau de base de compétences informatiques tels que l'utilisation d'un navigateur, l'écriture et l'édition de fichiers, le développement de composants multimedia..

Élaboration d'un programme des compétences informatique pour tuteurs et apprenants (Stefani et al 2007) :

- bases de l'informatique - création, enregistrement et le téléchargement de fichiers en ligne en faisant appel à des outils de base tels que le traitement de texte et les outils de présentation.
- multimédia - créer des présentations avec son et vidéo
- graphisme - comment utiliser les logiciels de graphisme

Pour ceux avec des compétences informatiques plus avancées (par exemple. capacité à construire un site web), il est possible de construire un ePortfolio personnel en faisant appel à des systèmes de gestion des contenu (par exemple des blogs) — voir également les lignes directrices de mise en œuvre pour les enseignants, section 2.2.4 la[1].

Les expériences antérieures des utilisateurs dans l'utilisation des technologies de l'information joue un rôle important dans le succès du processus ePortfolio. Si les utilisateurs ne sont pas familiers avec les technologies de l'information, ils auront besoin **d'être** formés. La formation peut englober non seulement l'utilisation des applications de ePortfolio, mais également l'acquisition de compétences générales en technologies de l'information.

Références

[1] http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Phases_of_implementation#Digital_competences_and_ICT_skills

Défis technologiques

Revue des outils

Himpsl-Gutermann et Baumgartner (2009) ont établi une liste de critères pour l'évaluation des systèmes ePortfolio. Selon le type d'ePortfolio, c'est à l'utilisateur / l'autorité de déterminer les fonctions nécessaires dans le logiciel / plateforme —voir également le Guide de Mise en Œuvre général [1].

Lorenzo et Ittelsen soulignent quatre approches de base pour développer des systèmes informatique pour l'éducation (adaptation) :

Développement ad hoc (développé le personnel TIC interne)

PRO

- adapté aux besoins de l'institution
- pas de frais de licence
- l'institution possède la propriété intellectuelle

CONTRE

- les coûts de développement et de maintenance peuvent être très élevés — finance, temps, énergie
- des niveaux élevés de compétences internes en informatique et développements logiciels
- la durabilité est très dépendante de la stabilité du personnel informatique — qui peut être très volatile

Open Source

PRO

- pas de coûts de développement informatique
- pas de frais de licence
- une communauté qui contribue au développement et à la mise à jour des logiciels

CONTRE

- coûts d'hébergement et de maintenance
- le projet open source peut prendre fin
- le développement logiciel et les mises à jour ne suivent pas toujours le le rythme des besoins

Commercial

PRO

- pas de coûts directs de développement de logiciel
- accompagnement technique proposé par le vendeur

CONTRE

- le coût des licences peut être prohibitif

Des outils de tous les jours (par ex. MS Front Page, Google sites)

PRO

- pas de coûts supplémentaires (achat, formation, etc.) si les outils sont déjà utilisés par ailleurs
- une plus grande diversité dans les portfolios construits
- pratique pour des projets indépendants les uns des autres

CONTRE

- l'absence de certaines fonctionnalités propres au ePortfolio (par exemple les rubriques) doivent être simulées
- difficile à gérer d'un point de vue organisationnel (interopérabilité, etc.)

Plus d'outils et d'exemples de ePortfolios sont proposé dans les directives de mise en œuvre pour les enseignants, section 3.2.

L'infrastructure TIC

L'infrastructure TIC englobe le matériel, les logiciels et le réseau.

Le matériel comprend tout dispositif technique (PC, tablette, mobile) utilisé par les utilisateurs pour accéder au logiciel ePortfolio via le réseau ainsi que les serveurs pour le stockage des données et l'exécution des logiciels.

Les logiciels comprennent les applications dites "clientes" (sur la machine de l'utilisateur) et celles qui tournent éventuellement sur un "serveur" distant (on parle d'applications clients-serveur). La prise en compte de l'interaction humain-ordinateur est un élément essentiel de la qualité des services proposés.

Le réseau peut être local à un établissement (si le système ePortfolio est sur un serveur dans le réseau local) ou global avec le service ePortfolio accessible par l'Internet.

En outre , l'infrastructure nécessite :

- un entretien régulier du réseau et des services d'hébergement
- un service d'assistance ou des formateurs pour former et aider les utilisateurs à résoudre les problèmes liés au dispositif de ePortfolio

Fondé sur Kung-Keat Teoh (2011) : Un examen de critique des facteurs de succès dans la mise en œuvre des ePortfolios dans les universités : Journal of Academic Language and Learning, Vol 5, No 2.

L'interopérabilité

Étant donné que diverses institutions peuvent avoir des plates-formes ePortfolio très différentes les unes des autres, l'interopérabilité est une clé facteur à considérer la mise en œuvre de ePortfolio. C'est particulièrement le cas lorsque le ePortfolio est utilisé dans le cadre d'un dispositif d'apprentissage tout au long de la vie ou pour la transition entre deux phases d'étude ou professionnelles. En effet, les participants doivent pouvoir conserver le contenu de leur ePortfolio d'un contexte à l'autre, d'une institution à l'autre.

Dans le cadre d'un dispositif où les apprenants sont libres de choisir leur outil ePortfolio, l'interopérabilité est nécessaire pour accéder sans effort aux différents ePortfolios.

References

[1] http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Implementation_Guidelines#Evaluation_of_ePortfolio_software.2Fplatforms

Les résultats d'un processus de mise en œuvre «idéal» dans les établissements scolaires

Dans une mise en œuvre idéale (pour un établissement d'enseignement) un ePortfolio devrait posséder les caractéristiques suivantes :

- Une culture ePortfolio existe. Elle encourage les apprenants à inclure dans leur ePortfolio des expériences de vie personnelle, des reconnaissances, des activités non curriculaires et autres révélatrices du caractère personnel et des apprentissages.
- Le ePortfolio est considéré comme un outil personnel, dont l'apprenant est contrôlé. Il est considéré comme central dans le processus d'apprentissage et d'évaluation.
- Les apprenants sont initiés au concept et à la façon d'utiliser le système (à la fois à sur le plan technique et dans la perspective de "comment cela vous aidera").
- Le curriculum a été conçu pour exiger des apprenants qu'ils utilisent le ePortfolio comme outil de travail
- Le ePortfolio est utilisé pour l'évaluation des objectifs d'apprentissage. Le feedback de l'instructeur peut être réintégré dans le ePortfolio et traité comme un artefact supplémentaire.
- Les apprenants sont accompagnés lors de sessions planifiées pour évaluer leur utilisation effective des ePortfolios (une évaluation de la méta-cognitive de l'utilisation du ePortfolio).
- Les dialogues, débats, discussions, et exemples d'utilisation eportfolio sont nombreux.
- Le temps alloué pour le développement du ePortfolio est suffisant et au bon moment
- L'organisation comprend et promeut la valeur du ePortfolio.
- Les détails techniques sont bien gérés, résultant en une expérience de l'utilisateur final aisée et positive.

Adapté de <http://www.elearnspace.org/Articles/eportfolios.htm>

facteurs clés d'une mise en œuvre réussie

Pour de plus amples informations et autres études de cas, vous pouvez consulter *la trousse à outils* JISC [1] qui propose un résumé des leçons tirées des études de cas en termes de facteurs clés de succès.

ePortfolio mis en œuvre à l'Université de Technologie du Queensland (QUT) Australie (2004 -2012)

BUT

QUT est renommée comme "l'Université pour le monde réel". Ainsi, les étudiants ont des attentes élevées en terme d'employabilité. La mise en œuvre de ePortfolio à QUT vise à la planification du développement personnel et le développement professionnel continu, la transition dans et hors de l'institution, l'employabilité, l'apprentissage en situation de travail, l'apprentissage tout au long de la vie.

ePortfolio

Outil maison

Facteurs clés d'une mise en œuvre réussie

- Soutien actif par Deputy Vice-Chancellor pour Technology, Information and Learning Support (TILS)
- Collaboration étendue dans tout QUT dès le début

- Les doyens ont été consultés au début du développement des ePortfolios.
- Services techniques et l'Office des Carrières et de l'Emploi ont joué un rôle central dans le développement de l'outil.
- Durant la phase pilote et le déploiement, la communication continue avec toutes les parties prenantes (utilisant des ressources diverses, des sessions en face à face) a veillé à ce que les utilisateurs potentiels soient informés sur le ePortfolio.
- Les phases clés dans le développement du programme ont été soutenues par les comités directeurs compétents assurant une représentation de l'ensemble des parties prenantes.
- Le service est pris en charge de manière centralisée par Service eLearning. Cela garantit que tous les utilisateurs sont en mesure de faire des retours qui informent le développement de tous les aspects du programme et garantit la pertinence pour la variété des groupes d'utilisateurs à QUT.

Voir aussi page d'accueil QUT [2] et l'étude de cas Queensland University of Technology [3].

La mise en œuvre d'un ePortfolio institutionnel à l'Université Massey - Nouvelle-Zélande (2008-2009)

Objectif

La mise en œuvre du ePortfolio visait à établir un système de ePortfolio institutionnel disponible pour tous les étudiants ainsi que l'établissement d'une stratégie d'apprentissage tout au long de la vie (initiative ePortfolio sur 18 mois)

Outil ePortfolio

Mahara

Facteurs clés d'une mise en œuvre réussie

- Une stratégie institutionnelle d'apprentissage tout au long de la vie. Pour le projet pilote certains membres du personnel se méfiaient d'être impliqués parce qu'ils ne percevaient pas la stratégie à long terme. Ils étaient préoccupés par le niveau de soutien après la fin du projet pilote.
- Un dirigeant comme "champion" : les changements dans le personnel de direction peuvent conduire à des changements de priorités — une telle culture peut conduire le personnel à ne pas s'engager dans les nouvelles technologies.
- Une unité centrale pour accompagner la mise en œuvre
- Accompagnement soutenu des enseignants sur les questions techniques et pédagogiques ainsi que des étudiants sur des compétences qui sont souvent nouvelles pour eux comme l'apprentissage réflexif
- Favoriser la pratique réflexive au sein du personnel de l'université, avec l'utilisation du ePortfolio.
- Ceci comprend la tenue d'un ePortfolio d'enseignement et de partager sa pratique avec des collègues dans l'université et au-delà. Faire jouer un rôle modèle au personnel par rapport à l'apprentissage tout au long de la vie est essentiel pour faire passer le message de son importance auprès des étudiants.
- Une culture du numérique
- Le manque d'utilisation des ressources numériques et de familiarité avec les e-processus peuvent être un obstacle
- La reconnaissance de la qualité de l'enseignement (ainsi que de la recherche)

Plus d'informations, l'étude de cas de l'Université Massey [4].

Gestion des défis institutionnels : la mise en œuvre du ePortfolio au Thanet Further Education College - Royaume-Uni (2008-2010)

But

Le développement du personnel et de l'accréditation, l'évaluation des NVQ des élèves qui apprennent E OUTILS ePortfolio s

-Sociétés
PebblePad, Mahara, adjoints d'apprentissage (Les ePortfolios de cartographie), in-folio (mise en œuvre au Thanet échoué dans le contexte envisagé d'apprentissage basé sur le travail)

Facteurs clés pour une mise en œuvre réussie

- **Gouvernance, leadership et vision** : Le responsable eLearning au sein de l'équipe Innovation est responsable de la stratégie eLearning pour l'institution et la mise en œuvre du ePortfolio. La mise en œuvre du portfolio provenait principalement de son enthousiasme.
- **Alignement avec le contexte institutionnel** : il y avait nécessité, pour les étudiants d'avoir des espaces d'apprentissage personnels, de faire du ePortfolio un outil plus efficace que le portfolio papier, pour le personnel de mettre en évidence leur développement professionnel continu.
- **Communication avec les parties prenantes et expertise en développement** : le responsable eLearning a eu l'occasion de développer son expertise dans les projets nationaux, la participation à des conférences et par son travail personnel.
- **Personnel** : il a été impliqué dès le début de la mise en œuvre.
- **Projet pilotes** : ils ont développé une expertise qui a pu ensuite être partagée et le personnel a été encouragé à réfléchir sur leur incidence sur la formation.

- **Blog** : a été maintenu et partagé avec une majorité d'enseignants comme un moyen de présenter les ePortfolios, par ailleurs, l'amélioration des narratifs est devenu partie intégrante de la culture de la formation du personnel.

Pour plus d'informations vous pouvez aussi consulter l'étude de cas Thanet College [5] et l'étude de cas vidéo Thanet College [6]

*Le travail de elearnspace.org est distribué sous licence **Creative Commons License** (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/1.0/>), par conséquent, les parties de texte "mise en œuvre" et les illustrations des «niveaux de maturité» de l'article : George Siemens (2004) : . ePortfolio <http://www.elearnspace.org/Articles/eportfolios.htm> sont partagées sous la même licence que l'original.*

Références

- [1] <https://epip.pbworks.com/w/page/40808726/Implementation%20guidance%20for%20senior%20managers>
 [2] <http://www.studentportfolio.qut.edu.au/>
 [3] <https://epip.pbworks.com/w/page/30361356/Case%20study%20QUT%20Home%20Page> |
 [4] <https://epip.pbworks.com/w/page/30363890/Case%20study%20Massey%20University%20Home%20page> |
 [5] <https://epip.pbworks.com/w/page/40459479/Thanet%20College%2C%20UK>
 [6] <https://www.youtube.com/watch?v=Zhz-bBg156k>

Sources et collaborateurs

ePortfolio directives de mise en œuvre Source Institutions : [Http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?title=1,354](http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?title=1,354)
 Collaborateurs : Karolina g

Partie Introduction Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1327> Collaborateurs : Karolina g

Analyse des ePortfolio contexte Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1328> Collaborateurs : Karolina g

ePortfolio comme un catalyseur pour le changement institutionnel Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1329>

Stratégies g Karolina Collaborateurs : et approches destinées à concrétiser ePortfolio

Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1330> Collaborateurs : Karolina g Défis pédagogiques

Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1331> Collaborateurs : Karolina g

Défis de gestion Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1332> Collaborateurs : Karolina g

Défis liés aux personnes Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1333> Collaborateurs : Karolina g

Défis technologiques Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1334> Collaborateurs : Karolina g

Le résultat d'un processus de mise en œuvre «idéal» dans les établissements d'enseignement Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1335> Collaborateurs : Karolina g

Facteurs clés pour la mise en œuvre réussie Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1336> Collaborateurs : Karolina g

Copyright et disclaimer Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1342> Collaborateurs : Karolina g

Sources d'image, licences et contributeurs

- **File : EuroportfolioLogo.jpg** Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?title=File> : EuroportfolioLogo.jpg Licence : inconnue
- **fichier : CC-BY-SA.png** Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?title=File> : CC-BY-SA.png Licence : inconnue
- **fichier : drapeau de l'UE LLP EN-01.jpg** Source : <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?title=File> : EU_flag_LLPE-01.jpg Licence : inconnue

Copyright and disclaimer



General implementation guidelines is available under Creative Commons Attribution - Share Alike 3.0. Unported. Some rights reserved for Europortfolio.org and the authors. The text of the licence [\[23\]](#)



This project has been funded with support from the European Commission under the Lifelong Learning Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.