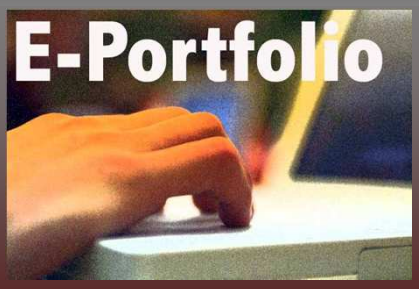
e-Portfolio un fenomeno globale



Alessandra Cenerini
Presidente nazionale ADi www.adiscuola.it

Un fenomeno globale

- **L'ePortfolio è** divenuto recentemente un **fenomeno globale**: in Europa, Australia, USA e Canada, sono centinaia di migliaia gli ePortfolio, usati in tantissimi campi.
- Sono essenziali **per *programmare il proprio sviluppo personale*** (PDP Personal Development Planning), **per gestire *lo sviluppo professionale permanente*** (CPD Continuing Professional Development), **per *acquisire riconoscimenti e crediti***, esibendo precedenti apprendimenti o attività professionali.

COLLEGAMENTO CON L'EVOLUZIONE DEL RAPPORTO APPRENDIMENTO/LAVORO

- **Negli ultimi 40 anni profonda trasformazione** nel **rapporto apprendimento/lavoro**. **4 FASI**:
- **FINO AGLI ANNI '70 : Apprendimento PER il lavoro,** Titoli assunti a scuola o università validi per tutta la vita
- **DAGLI ANNI '70: Apprendimento SUL lavoro,** è l'avvio dell'educazione permanente e del Lifelong Learning
- **DAGLI ANNI '80: Apprendimento ATTRAVERSO il lavoro**, emerge il *Continuing Professional Development* (CPD), sviluppo e riconoscimento professionale basato sulle competenze
- **DAGLI ANNI '90 IN POI: Apprendimento E' lavoro,** l'apprendimento e il lavoro così strettamente connessi che non è possibile separarli**. *LAVORO ERGO IMPARO*** (***I work therefore I learn***) **è il motto dell'economia e della società della conoscenza**

LE RACCOMANDAZIONI E SOLLECITAZIONE UE

- **1993: Libro Bianco di Delors: *imparare ad imparare per tutto la vita.***
- **1996: Anno Europeo dell'istruzione e della formazione *lungo tutto l'arco della vita***
- **2000 UE- Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente. Per la 1^ volta sono definiti**
  - **a) apprendimento formale,**
  - **b) apprendimento non formale,**
  - **c) apprendimento informale**

IL NUOVO RAPPORTO APPRENDIMENTO/LAVORO IMPONE NUOVI SISTEMI DI VALUTAZIONE

- **Con la trasformazione del rapporto apprendimento/lavoro vanno trasformandosi i sistemi per riconoscere quanto si è appreso**
- Si passa dagli esami tradizionali alla **valutazione basata sulle competenze, spesso sul luogo di lavoro**, con la supervisione di un'autorità esterna.
- **Si riconosce l'apprendimento informale.** Non un riconoscimento per rientrare nell'istruzione formale che pochi desideravano e acquisivano.
- Prende corpo un **sistema di valutazione basato su outcomes definiti da standard** che sta aprendo la strada al riconoscimento delle competenze per milioni di persone **senza dover scimmiottare certificazioni accademiche**
- **In Italia ricordiamo il recentissimo DL 13 del 16/01/2013- Certificazione delle competenze, validazione apprendimenti informali e non formali**

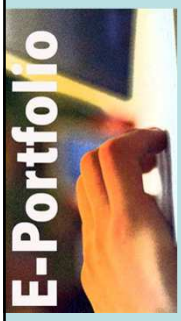
IN QUESTO PROCESSO SI INSERISCE IL PORTFOLIO

- Il portfolio è diventato **lo strumento per** registrare l'evolvere della valutazione dei risultati dell' apprendimento, uno strumento di **riconoscimento delle competenze acquisite anche informalmente**
- **Le 3 tappe del Portfolio:**
  1. **portfolio cartaceo,**
  2. **portfolio computerizzato,**
  3. **ePortfolio**

RICONOSCIMENTO INFORMALE DELLE COMPETENZE ACQUISITE

- L'ePortfolio è molto di più di un portfolio che si è liberato dell'ingombro cartaceo,
- Gli ePortfolio sono **collegati attraverso i social networks** e usati come **repositories di prodotti d'apprendimento creati dagli stessi soggetti**, che non sono più solo "utilizzatori" ma **attivi produttori di conoscenze**, **che condividono con i pari e altri.**
- Uno dei criteri emergenti per accreditare un ePortfolio **è il riconoscimento dato al suo autore da una comunità di pari**.
- E' **una nuova dimensione del riconoscimento**. Si tratta infatti di un **riconoscimento informale di competenze acquisite informalmente** che possono diventare un complemento, o addirittura **un'alternativa, agli attuali sistemi formali** di riconoscimento degli apprendimenti.

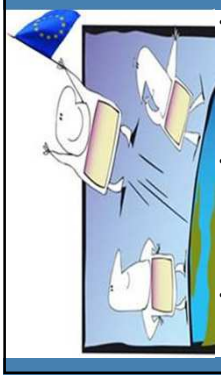
CHE COS'E' UN ePORTFOLIO



Una definizione possibile:

- L'**ePortfolio** è qualsiasi sistema digitale che **favorisce un apprendimento riflessivo**, **permettendo** (a una persona o a un'organizzazione) **di raccogliere, gestire e pubblicare prove selezionate dei propri apprendimenti al fine di avere riconosciuto** e **accreditato il proprio patrimonio di conoscenze ed esperienze o di programmare ulteriori apprendimenti**" (fonte: ***ePortfolio a European Perspective*,** EIFEL, European Institute for E-Learning, 2009)

ePORTFOLIO IN UE



- **In Europa l'ePortfolio ha una diffusione più limitata rispetto agli Stati Uniti e al Canada**, e sono i Paesi nordici a farne il maggior uso : **Finlandia, Svezia, Norvegia ed Olanda, a il Galles**.
- **L'*European Institute for E-Learning* (EifEL**) ha lanciato nel 2003 la campagna **"*ePortfolio per tutti*"**. Aveva l'obiettivo, non raggiunto, di dare entro il 2010 accesso a un ePortfolio a tutti i cittadini europei.
- Questa campagna è nata in connessione con l'istituzione di **Europass**

3 ESEMPI IN UE

Tre esempi virtuosi:

1) Il **Galles** , nel 2003, si è posto l'obiettivo di sviluppare un sistema per **dare accesso a un ePortfolio a ciascuno dei suoi 3 milioni di abitanti** (più di 200.000 utenti nel 2009).

2) Nei **Paesi Bassi**, in *Towards a Future that Works,* la Commissione mercato del lavoro ha deciso di **dotare ciascun lavoratore di un ePortfolio**. Varata una **legge per la valutazione continua e autovalutazione per lo sviluppo professionale degli insegnanti che sono** incoraggiati a usarlo

3) Dal 2005 la **Norvegia** ha introdotto l'ePortfolio per gli **studenti**, che sono considerati non fruitori, ma attivi **produttori di conoscenze, da condividere con i pari tramite,** appunto, **l'ePortfolio.**

DIMENSIONE E RICONOSCIMENTO SOCIALE DELLA COMPETENZA

- Una delle idee più stimolanti connesse all'eportfolio è quella del ***riconoscimento collettivo*,** che significa riconoscere congiuntamente le competenze dell'intera comunità e il contributo dei singoli.
- **Una persona per essere competente deve infatti lavorare con altre persone competenti** (è molto difficile che una persona agisca in modo competente quando è collocata in un gruppo di incompetenti)
- La ***dimensione sociale della competenza*** è probabilmente **una linea guida per pratiche e strumenti innovativi**. E' un'opportunità per una più **stretta integrazione fra sviluppo delle competenze del singolo e sviluppo dell'organizzazione**

IL *CAPITALE PROFESSIONALE* DEI DOCENTI SECONDO A. HARGREAVES

- Il **CAPITALE PROFESSIONALE** è costituito da:
- **CAPITALE UMANO,** termine coniato negli anni '60 dall'economista Theodore Schultz, è costituito dalle **conoscenze e competenze delle singole persone**.
- **CAPITALE SOCIALE,** termine più recente coniato da sociologi Bourdieu, Coleman e Putnam. Il capitale sociale **si costruisce nelle relazioni fra le persone**. E' la chiave per trasformare la professione docente
- **CAPITALE DECISIONALE.** Come i giudici, che dopo molti anni di pratica sanno analizzare, insieme ad altri, un'ampia gamma di casi, così gli insegnanti **sanno valutare insieme ai colleghi le diverse situazioni e prendere decisioni conseguenti**.

GLI STANDARD O QUADRO DI RIFERIMENTO

- Di tutto questo occorre tenere conto quando ci si accinge a costruire un ePortfolio**:**
- **Longlife learning**, valore degli **apprendimenti informali** e **loro riconoscimento**
- Dimensione dello **scambio fra pari** e del **riconoscimento sociale**
- **Dimensione sociale della professione**

- Ma questa non basta, occorrono gli **standard professionali** o **quadro di riferimento**: che cosa devono sapere e saper fare oggi gli insegnnati

NBPTS

- ***Che cos'è il NBPTS?***
- Il ***National Board for Professional Teaching Standards, NBPTS***, Istituito nel 1987, come strumento per contrastare l'allarmante situazione dell'istruzione negli Stati Uniti messa a nudo dal noto rapporto "***A Nation at Risk"*** del 1983.
- Nel risposta "***A Nation prepared: Teachers for the 21st Century***" del 1986, si sostenne la necessità di trasformare i docenti in professionisti,
- **La "missione" del National Board : a) costruire standards capaci di individuare l' "insegnamento esperto"**, b) **gestire un sistema nazionale**, volontario, **di valutazione e certificazione degli insegnanti** che raggiungono gli standards prefissati.
- Le procedure prevedono la valutazione di 2 parti:
- un ***Portfolio***, costruito dal candidato, relativa alla sua pratica professionale, dalla quale si deve poter valutare il raggiungimento degli standard sia nel lavoro in classe con gli alunni sia nelle relazioni con le famiglie, i colleghi e la comunità locale …
- La seconda parte consiste in ***4 prove scritte***,

GLI STANDARD ADi (2000)

- In gran parte assunti dal NBTS, consistono di **5 principi** così titolati:
- 1. **Gli insegnanti dedicano il loro impegno al successo formativo di *tutti* gli allievi**.
- 2. Gli insegnanti hanno un'approfondita **conoscenza delle discipline** che insegnano e **sanno come insegnarle**.
- 3. Gli insegnanti sono responsabili **dell'organizzazione e del monitoraggio dell'apprendimento**.
- 4. Gli insegnanti **riflettono sistematicamente sulla pratica didattica e imparano dall'esperienza**.
- 5. Gli insegnanti **sono membri di comunità scientifiche e professionali** e partecipano alla vita e allo sviluppo della scuola nelle sue relazioni interne ed esterne.

I RECENTISSIMI STANDARD NSDC

NATIONAL STAFF DEVELOPMENT COUNCIL

- Nel 2012 NSDC, National Staff Development Council, ha pubblicato gli ***Standards for Professional Learning***. Si tratta di **standard che devono sostenere e guidare il continuo *apprendimento professionale* degli insegnanti.**
- Gli standard raggruppati in **7 principi,** ciascuno comincia con ***"Un apprendimento professionale che aumenta l'efficacia dell'insegnante e i risultati di tutti gli studenti deve…"***
- I titoli dei **7 articolati principi** sono i seguenti: 1) **Comunità di apprendimento, 2) Risorse, 3) Dati, 4) Modelli di apprendimento, 5) Risultati, 6) Leadership, 7) Implementazione**

I RECENTISSIMI STANDARD NSDC

NATIONAL STAFF DEVELOPMENT COUNCIL

- **Comunità di apprendimento: ….**avere luogo entro comunità professionali, che spartiscono responsabilità, sono dedite al miglioramento continuo e alla continua messa a punto degli obiettivi
- **Leadership: …..**avere leader capaci di favorire lo sviluppo di competenze e creare sistemi di supporto per la formazione continua
- **Risorse: …**saper individuare le priorità, monitorare e coordinare le risorse per la formazione degli insegnanti
-

I RECENTISSIMI STANDARD NSDC

NATIONAL STAFF DEVELOPMENT COUNCIL

- **Dati:** ….. pianificare,valutare e monitorare la formazione professionale, facendo riferimento a una varietà di fonti e dati relativi a diversi tipi di insegnanti e studenti.
- **Modelli di formazione: ….**saper integrare teorie, ricerca, e modelli di formazione per ottenere gli obiettivi desiderati.
- **Implementazione: ….**applicare la ricerca al cambiamento e sostenere l'implementazione dello sviluppo professionale dei docenti sul lungo periodo
- **Risultati: …**tenere conto delle performance degli insegnanti e degli obiettivi del curricolo degli studenti

AUTOVALUTAZIONE E VALUTAZIONE

- I due aspetti, **autovalutazione e valutazione non possono essere disgiunti**.
- **Utilissima la prima**
- … **ma …..**è **tempo che ci occupiamo anche della valutazione degli insegnanti in tutti le fasi della carriera** dall'ingresso in formazione agli sviluppi di nuove forme di leadership
- Il portfolio insieme agli standard, può costituire un utile strumento

E …..
PENSATE POSITIVO!