

# Open Badge Network

## Testen der Richtlinien

### für die Umsetzung von Open Badges

### für Einzelpersonen und Organisationen (O3-A4)

Ergebnis O3-A3 Richtlinien für die Einführung von Open Badges für Einzelpersonen und Organisationen	
Document information	
Deklariertes Fälligkeitsdatum	Dezember 2016
überprüftes Fälligkeitsdatum	Mai 2017
Tatsächliches Einreichungsdatum	Mai 2017
Organisationsname des führenden Auftragnehmers für dieses Ergebnis	Institute for Sustainable Technologies - National Research Institute (ITeE - PIB)
Revision	Final
Autor	Partner
Michal Nowakowski	ITeE - PIB
Gutachter/In	Partner
Ilona Buchem	Beuth Hochschule für Technik Berlin

**Copyright Lizenz:** Diese Arbeit ist unter einer freien Kulturlizenz lizenziert [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

*Das Projekt Open Badge Network inkl. dieses Dokuments wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert (ERASMUS+ 2014-1-DE01-KA203-00675). Die Verantwortung*



*für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; weder die Kommission noch die NA DAAD haftet für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.*

## Inhaltsverzeichnis

Open Badge Network .....	1
Testen der Richtlinien .....	1
für die Umsetzung von Open Badges .....	1
für Einzelpersonen und Organisationen (O3-A4) .....	1
Zusammenfassung .....	3
Das Ziel dieser Arbeit .....	3
Was ist das Ziel von diesem Dokument? .....	4
Was sind die Inhalte? .....	4
1. Überlegungen der Fokusgruppen zu den Leitlinien (O3-A3).....	4
2. Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen .....	6
2.1 Überblick über die Fokusgruppen .....	6
2.2 Zentrale Ergebnisse.....	7
3. Rückmeldungen.....	8
3.1 Zielsetzung der Leitlinien.....	8
3.2 Struktur der Leitlinien .....	9
3.3 Inhalt.....	9
3.4 Information .....	10
3.5 Layout .....	10
3.6 Beispiele .....	10
3.7 Glossar .....	11
3.8 Kompetenzrahmen .....	11
3.9 Zertifizierung.....	12
3.10 Verbesserungen.....	12
4. Anhang: Material für einen Moderator der Fokusgruppe.....	13
4.1 Regeln einer guten Moderation.....	13
4.2 Szenario für Fokusgruppen .....	15

## Zusammenfassung

### Das Ziel dieser Arbeit

Das Open Badge Network (OBN) ist ein Erasmus + Projekt, das Organisationen aus ganz Europa zusammenbringt, um die Entwicklung des Open Badges Ökosystems zu unterstützen, die Nutzung von Open Badges zu fördern, um Lernen aus formellen, nicht-formalen und informellen Kontexten auszuzeichnen.

Der Leitfaden (Guidelines, O3-A3) bringt die Ergebnisse der beiden Diskussionspapiere (Discussion Paper for Individuals O3-A1 und Discussion Paper for Organisations O3-A2), die im Output O3 erstellt wurden, in Form von Richtlinien für die Verwendung von Open Badges zusammen und richtet sich an Einzelpersonen und Organisationen. Das Ziel des Leitfadens O3-A3 ist es, Hilfestellung für die Nutzung von Open Badges in verschiedenen Bereichen anzubieten, u. a. Bildung, Arbeit, Zivilgesellschaft und Kultur, sowie gute Beispiele und Modelle vorzustellen, um die Einzelpersonen und Organisationen dabei zu unterstützen, die bestmöglichen Ergebnisse mit Open Badges zu erzielen. Das Ziel des Leitfadens (Guidelines, O3-A3) ist es auch, Einzelpersonen und Organisationen bei der Formulierung konkreter Leitlinien für die Umsetzung von Open Badges zu unterstützen. Die Richtlinien zeigen, wie Open Badges für Einzelpersonen und Organisationen aus der Sicht der Open Badges Nutzer/innen in der Rolle der Verbraucher, Leser, Herausgeber und Befürworter, angewendet werden können. Die erste Version des Leitfadens (in dem sowohl die Hinweise für Organisationen als auch für Einzelpersonen integriert sind) wurde in sieben Ländern (Deutschland, Großbritannien, Italien, Polen, Ungarn, Niederlande, Schweiz) nach der in Form von Fokusgruppen überprüft. In der Testphase wurden die Richtlinien in kleinen Gruppen von Stakeholdern überprüft, diskutiert und verfeinert. Dabei hat sich die Methode "Fokusgruppe" als eine sehr ertragreiche Herangehensweise gezeigt. Das vorliegende Abschlussdokument stellt die Ergebnisse aus Fokusgruppen zusammen und zusammen mit den den Leitlinien (Guidelines, O3-A3) hat zum Ziel, ein Referenzdokument zu werden. Die Zielgruppe sind europäische Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Einzelpersonen, Lehrende und Lernende, die daran interessiert sind, Open Badges in ihrer persönlichen oder beruflichen Tätigkeit zu entwerfen, auszustellen, zu erhalten oder einfach nur zu als Betrachter zu nutzen.

## Was ist das Ziel von diesem Dokument?

Dieses Dokument ist die Fortsetzung und Ergänzung zum Leitfaden (Guidelines, O3-A3) "Leitlinien für die Umsetzung von Open Badges für Einzelpersonen und Organisationen". Die Leitlinien für die Verwendung von Open Badges für Einzelpersonen und Organisationen stellten die Anwendungsmöglichkeiten von Open Badges zur Bescheinigung von schulischen und beruflichen Leistungen und richteten sich an diejenigen Einzelpersonen und Organisationen, die bereits mit der Nutzung von Open Badges begonnen haben, aber Unterstützung bei der Anwendung in einen gegebenen Kontext benötigen. Die Leitlinien wurden in Zusammenarbeit mit allen Projektpartnern im Open Badge Network entwickelt und auf dem OBN-Portal veröffentlicht, um weitere Beiträge und Kommentare der OBN Community zu erhalten. In der letzten Phase wurden potenzielle Anwender/innen und Nutzer/innen von open Badges in den sieben Ländern (Deutschland, Großbritannien, Italien, Polen, Ungarn, Niederlande, Schweiz) im Rahmen der Fokusgruppen gebeten, einige Fragen zum Thema, Inhalten, Aufbau und Nutzbarkeit der Leitlinien (Guidelines O3-A3) zu beantworten. Nachdem die Ergebnisse aus allen sieben Fokusgruppen vorlagen, wurde das O3-A3-Dokument (Guidelines) nach den Empfehlungen der Teilnehmenden an Fokusgruppen optimiert.

## Was sind die Inhalte?

Dieses Dokument ist eine Zusammenfassung der Rückmeldungen aus den sieben Fokusgruppen zu den Leitlinien (Guidelines, O3-A3) für die Implementierung von Open Badges für Einzelpersonen und Organisationen. Das Feedback wird hier zusammenfassend und kompakt dargestellt. Die Ergebnisse wurden von allen OBN Partnern im Rahmen von Fokusgruppen selbstständig in den Nationalsprachen erfasst und nachher auf English zusammengefasst. Im Anhang 1 zu dem vorliegenden Dokument befindet sich Anweisung für Moderatoren der Fokusgruppen, welche von allen OBN Partnern bei der Durchführung von Fokusgruppen angewendet wurde.

## 1. Überlegungen der Fokusgruppen zu den Leitlinien (O3-A3)

Die Fokusgruppen wurden von allen Projektpartnern des Open Badge Networks und dem assoziierten Partner aus der Schweiz durchgeführt, um die Leitlinien (Guidelines O3-A3) zu testen. Im Durchschnitt gab es sechs Teilnehmende pro Fokusgruppe. Die Sitzungen begannen mit einem Überblick über die Leitlinien (Guidelines O3-A3) und Teilnehmenden wurden gebeten,

sich mit den vorgenannten Fragen zu befassen (siehe Anhang 1). Die Sitzungen der Fokusgruppen umfassten folgende Teile:

1. Einleitung
2. .Aufwärmen
3. Diskussion
4. Zusammenfassung der Diskussionsrunde und Dank für die Teilnahme

Nach der Durchführung der Fokusgruppe entwickelte jeder Moderator/jede Moderatorin einen Bericht mit der Zusammenfassung der Ergebnissen der Studie in der englischen Sprache.

Teilnehmende an den sieben Fokusgruppen in den sieben EU-Ländern: Deutschland, Großbritannien, Italien, Polen, Ungarn, Niederlande, Schweiz umfassten Vertreter /innen der folgenden Stakeholder-Gruppen:

- Deutschland: Hochschulbildung, u.a. Vertreter der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, der Technischen Universität Wildau, und der Kiron University für Flüchtlinge - Kiron Open Higher Education: <https://kiron.ngo/>, sowie Schulbildung: Global Goals Curriculum 2030, Niekke Rovermond Schule in den Niederlanden;
- Vereinigtes Königreich: Thames Communications, Coventry University, DigitalMe, und zwei unabhängige Berater;
- Ungarn: Zentrum für Lerninnovation und Erwachsenenbildung, Ungarisches Institut für Bildungswesen Forschung und Entwicklung, Corvinus Universität Budapest, Expanzio Human Consulting, Universität Pecs, Gemeinde Kispest;
- Niederlande: Niederländisches Nationales Europass Zentrum, Hamelhuys, Cinop & Euroguidance, DUO
- Polen: Institut für Umweltschutz - Nationales Forschungsinstitut, PKP S. A., Enso - IT, Technische und Geisteswissenschaftliche Universität Radom, Institut für Nachhaltige Technologien Nationales Forschungsinstitut;
- Italien: Universität Padua; Universität Turin; Cineca; Universität Bicocca Mailand; Cetus LLP (Zentrum für Bildungstechnologie, Interoperabilität und Standards); IQC srl (Italienische Qualität);

- Schweiz: Berufsschule von Trevano, Casa Aranda (Altenpflegeheim), Verband der Hauswirtschaft des Kantons Tessin.

## 2. Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen

### 2.1 Überblick über die Fokusgruppen

Die Ergebnisse der sieben Fokusgruppen lagen in verschiedenen Formaten vor. Einige der Berichte enthielten keine dedizierten zusammenfassenden Schlussfolgerungen, andere nur Antworten zu den Fragen, in die einige Empfehlungen aufgenommen wurden. Die Zusammenfassungen pro Land werden im Folgenden skizziert. Weitere Erläuterungen befinden sich im Kapitel 3.

#### **Deutschland**

Die allgemeine Resonanz zu den Leitlinien (Guidelines O3-A3) für Einzelpersonen und Organisationen war sehr positiv. Die Mehrheit der Teilnehmenden an der Fokusgruppe sagte, dass die Leitlinien in einer verständlichen Sprache verfasst sind und sind trotz der hohen Anzahl von Seiten leicht zu lesen und zu verstehen. Die Teilnehmenden äußerten sich auch positiv zu den Zielen und Zielgruppen der Leitlinien. Es wurden jedoch eine Reihe von Verbesserungen genannt, um die Gesamtqualität der Leitlinien zu verbessern und die positiven Effekte der Leitlinien zu sichern.

#### **Polen**

Die allgemeine Resonanz zu den Leitlinien (Guidelines O3-A3) war sehr positiv. Die Mehrheit der Teilnehmenden der Fokusgruppe waren sich einig, dass die Leitlinien in einer leicht zugänglichen und verständlichen Form verfasst sind. Gefallen hat die Nachvollziehbarkeit, das angenehme grafische Layout und der Inhalt, den die Teilnehmenden angemessen fanden. Einige Teilnehmende waren der Meinung, dass einige Tabellen zu groß sind und eine Überlastung von Inhalt. In einigen Fällen haben die Experten spezifische Änderungen in den Leitlinien verlangt.

#### **Vereinigtes Königreich**

Die erste Fassung der Leitlinien war für diese Zielgruppe zu lang (47 Seiten). Einige Teilnehmenden hatten nur die Gelegenheit, sich die Leitlinien vor der Fokusgruppe schnell durchgelesen und spürten, dass dies hilfreich war, um ein Gefühl dafür zu bekommen, wie eine unter Zeitdruck stehende Person auf die Leitlinien reagieren könnte. Einige Teilnehmenden

dachten, dass die Leitlinien zu viele technische Daten enthalten, die eher in Anhängen oder anderen Dokumenten dargestellt werden sollten. Die meisten von den Teilnehmenden sagten, dass Open Badges für andere Erasmus+ Projekte und für die Hochschulbildung sehr nützlich (und notwendig) sein könnten. Die Teilnehmenden hat die Badge Canvas sehr gut gefallen.

### **Ungarn**

Einige Teilnehmende nahmen an, dass es das Ziel der Richtlinien sei, ausreichende Informationen über Open Badges für eine Vielzahl von Stakeholdern, einschließlich Organisationen, Einzelpersonen, Unternehmen und IT Spezialisten bereitzustellen. Der Detaillierungsgrad war für Einsteiger geeignet und überzeugte mit soliden Details sowie Anwendungsfällen, mit denen sich eine Vielzahl potenzieller Ausweisnutzer identifizieren könnten. Einige Teilnehmer gaben an, dass die technische Beschreibung des Badge-Designs für Nicht-IT-Leser etwas zu detailliert war, aber einige weitere IT-affine Personen, die ebenfalls Zielgruppen des Projekts sind, könnten von diesem Detailgrad profitieren.

### **Schweiz**

Die Teilnehmenden fanden, dass die Guidelines klar und anwendbar seien. Im Allgemeinen auch für andere spezifische Sektoren Open Badges scheinen ein wertvolles Werkzeug zu sein. Die Schritt-für-Schritt-Anleitung, wie ein Abzeichen erstellt werden kann, hat den Teilnehmenden sehr gut gefallen. Die Teilnehmenden meinten, dass einige Details zur Bewertung und Planung des Assessments notwendig waren.

## **2.2 Zentrale Ergebnisse**

Die Teilnehmenden an den Fokusgruppen wurden gebeten, die folgenden Fragen in Bezug auf die Leitlinien zu prüfen, vor allem mit Blick auf die Umsetzung von Open Badges für Einzelpersonen und Organisationen (Guidelines O3-A3). Die genauen Fragen, die in den sieben Fokusgruppen gestellt wurden, wurden leicht von den Moderator/innen an das Vorgehen angepasst, die folgenden Fragen spiegeln jedoch die allgemeine Vorgehensweise und Formulierung der Fragen, die in den Studien gestellt wurden, wieder:

1. Ist Ihnen das Ziel der Leitlinien klar? Wie verstehen Sie das Ziel der Leitlinien?
2. Was halten Sie von der Struktur der Leitlinien? Sind sie benutzerfreundlich?
3. Was halten Sie vom Inhalt der Leitlinien? Ist der Inhalt klar?
4. Welche Informationen fehlen in den Leitlinien?



5. Ist das Layout der Leitlinien benutzerfreundlich? Wenn nicht, geben Sie bitte Beispiele.
6. Sind die Fallbeispiele nützlich? Kennen Sie weitere Beispiele, die hinzugefügt werden könnten?
7. Enthält das Glossar alle Definitionen, die notwendig sind, um den Inhalt zu verstehen? Wenn nicht, was fehlt?
8. Können Open Badges in ECVET oder ähnlichen Kompetenzrahmen verwendet werden?
9. Halten Sie Open Badges für ein geeignetes Werkzeug für die Zertifizierung von Kompetenzen?
10. Wie könnten die Leitlinien insgesamt verbessert werden?

Während für jede Frage insgesamt Feedback gegeben wurde, mussten nicht alle Fragen von allen Personen beantwortet werden. Manchmal wurden Fragen im Rahmen einer Fragengruppierung oder in verschiedenen nationalen Kontexten anders formuliert bzw. zusammengefasst. Aus diesem Grund sind die Zusammenfassungen und Empfehlungen unter den o. g. Fragenkategorien nicht immer vollständig bei allen Fokusgruppen.

## 3. Rückmeldungen

### 3.1 Zielsetzung der Leitlinien

**Frage: Ist Ihnen das Ziel der Leitlinien klar? Wie verstehen Sie das Ziel der Leitlinien?**

- Die allgemeinen Ziele sind sehr klar. Das Dokument gibt einen umfassenden Überblick über die Herausforderungen und Szenarien von Open Badges.
- Die Experten äußerten sich positiv zu den Zielgruppen der Leitlinien.
- Das Ziel der Leitlinien ist klar. Das Dokument will Einblick geben, wie Open Badges verwendet werden.
- Die Experten verstehen, dass das Ziel des Dokuments ist, wie man Open Badges in der Implementierung von und informieren die gesamte Zielgruppe über Open Badges.
- Nach einer Erläuterung des Projektes und der Ergebnisse, insbesondere über das Abzeichen sind die allgemeinen Ziele klar. Das Dokument gibt eine genaue Vorstellung von den Zielen und Zielen des Projekts. Hilfreich sind die Szenarien zu Open Badges.

## 3.2 Struktur der Leitlinien

**Frage: Was halten Sie von der Struktur der Leitlinien? Sind sie benutzerfreundlich?**

- Die konzeptionellen Teile sind alle enthalten, etwas mehr könnte auf der technologischen Seite hinzugefügt werden Aspekte der Open Badges. Die Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Erstellung eines Open Badges ist gut.
- Die Leitlinien sollten nicht länger sein, eine zu detaillierte Beschreibung wäre übertrieben, u. a. die verfügbaren Tools und Plattformen für die OB-Erstellung und Vergabe, Der konzeptionelle Prozess bei der Erstellung von Open Badges bleibt derselbe. Für Menschen, die keine Erfahrung mit Open Badges haben, erhalten die Leitlinien keine Hinweise, wie die Qualitätskriterien für die Bewertung einzubeziehen sind. Wichtig wären noch die Methoden zur Sicherstellung der Sicherheit bei der Gestaltung von Open Badges.
- Die Struktur der Leitlinien ist klar und logisch, aber es wäre vielleicht besser, mit einem Kapitel zu beginnen über "Wie man mit der Nutzung des OB anfängt" statt zunächst das Kapitel über die OB-Infrastruktur zu geben.
- Die Trennung von Einzelpersonen und Organisationen erscheint sinnvoll, auch wenn es einige Wiederholungen. In einigen Kapiteln siehe Kapitel 2. Und Kapitel 3 gibt es eine Menge Informationen die nicht so wichtig sind.
- Der Index kann Hyperlinks zu den Kapiteln/Absätzen enthalten. Der Bericht wird ein wenig technischer in einer frühen Phase: Das Diagramm könnte Menschen abschrecken und ist vielleicht nicht für alle interessant Leser. Die Typografie ist angenehm.

## 3.3 Inhalt

**Frage: Was halten Sie vom Inhalt der Leitlinien? Ist der Inhalt klar?**

- Die Leitlinien sind für Designer und Issuer mehr nützlich als für Anwender. Die Benutzer benötigen ein synthetischeres Werkzeug. Allerdings ist es schwierig, die Bedürfnisse beider Rollen in einem einzigen Dokument zusammen zu bringen. Alle Teilnehmenden unterstrichen die Bedeutung des Glossars.
- Es wurde als sehr nützlich Werkzeug auch für erfahrene OB-Anwender angesehen und es wurde vorgeschlagen erweitern.

- Die Teilnehmenden, die alle grundsätzlich erst mit Open Badges anfangen, stimmten darin überein, dass für ihr Verständnis die Begriffe hinreichend und klar beschrieben wurden.

### 3.4 Information

**Frage: Welche Informationen fehlen in den Leitlinien?**

- Aktuelle Informationen über die aktuelle (2.0) Version von Open Badges, mit neuen Möglichkeiten, z. B. zur Mehrsprachigkeit und Vermerke fehlen.
- Mehr gute Praktiken wären willkommen, jetzt gibt es nur noch eine.
- Es fehlen einige Ausweis-Plattformen wie Badgr, Credly oder BadgeCraft.
- Weitere Fallstudien sind erforderlich.

### 3.5 Layout

**Frage: Ist das Layout der Leitlinien benutzerfreundlich? Wenn nicht, geben Sie bitte Beispiele.**

- Fast alle Teilnehmer waren sich einig, dass die 'blue boxes' hilfreich und nützlich sind, vor allem wenn Sie keine Zeit haben, das gesamte Dokument zu lesen. Selbst wenn Sie nur die Seiten scannen, fangen diese die Leser ein Aufmerksamkeit. Sie waren sich auch alle einig, dass die eingereichten Praxisbeispiele mit ausreichend Detailgenauigkeit beschrieben wurden. Die Referenzen waren auch nützlich, wenn jemand mehr über die verschiedenen Anwendungsfälle erfahren wollte.
- Das Layout ist sehr schön. Grafik-Design ist interessant, wenn auch vielleicht ein wenig monoton. Empfehlung: Verschiedene Farben für verschiedene Kategorien von Inhalten benutzen, mehr grafisches Material und Inhalte auf der Grundlage von Grafiken so weit möglich darstellen.

### 3.6 Beispiele

**Frage: Sind die Fallbeispiele nützlich? Kennen Sie weitere Beispiele, die hinzugefügt werden könnten?**

- Die im Text vorgestellten Fallstudien sind klar, gut beschrieben und nützlich.
- Es werden mehr Fallstudienbeispiele benötigt.

- Einer der Experten empfiehlt, die IBM Fallstudie einzubinden.
- Einige Experten hatten vorgeschlagen, Fallstudien von IBM, Siemens und US-Universitäten zu verwenden.

### 3.7 Glossar

**Frage: Enthält das Glossar alle Definitionen, die notwendig sind, um den Inhalt zu verstehen?  
Wenn nicht, was fehlt?**

- Die Experten haben die Wichtigkeit des Glossars zum Ausdruck gebracht, meinten aber, dass einige Definitionen fehlen, z. B. Fähigkeiten, Kompetenzen, Wissen.
- Ein Experte stellte fest, dass es besser sei, Definitionen aus einem bestimmten Wörterbuch (statt Definitionen aus mehreren Quellen) z. B. von Badge Alliance, zu verwenden.
- Gewünscht waren mehr Definitionen von Schlüsselbegriffen wie Kompetenzen, Fähigkeiten, formale, non-formale und informelles Lernen.
- Die Vorgehensweise und der Inhalt des Handbuchs wurden positiv bewertet. Ein Glossar könnte vor allem für den Einzelnen nützlich sein. Auf diese Weise könnten die Leitlinien wertvoll werden auch für die Personen, die noch keine Kenntnisse in den relevanten Bereichen haben.

### 3.8 Kompetenzrahmen

**Frage: Können Open Badges in ECVET oder ähnlichen Kompetenzrahmen verwendet werden?**

- Alle Beteiligten glauben an die Bedeutung der Einbeziehung von Open Badges in das System der Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Ausbildung.
- Ein Experte sah in Zukunft zwei Haupttypen von Open Badges vor: ein "Peer-to-Peer OB", das völlig offen und frei ist; und ein "institutionelles OB", das auf die Bedürfnisse der Bürger ausgerichtet wird mit einheitlichem Kompetenzrahmen und internationalen Standards.
- Ein Experte schlug vor, Open Badges nach den gängigen Praktiken zu standardisieren, wie z. B. bei anderen Technologiestandards (z. B. Websites).
- Ein Experte schlug vor, Open Badges auf andere Formen digitaler Nachweise abzustimmen.

- Offene Badges sind ideal für Systeme wie ECVET. Open Badges sind ideal für den Unterricht, Mobilität und Austausch zwischen Ausbildungseinrichtungen. Außerdem gäbe es keine Problem mit der Neuberechnung von Lernstunden oder der Validierung von Lerneinheiten von Lernergebnisse für den Lernenden in der entsendenden Einrichtung.
- Dank Open Badges, die Einheiten der Lernergebnisse anhand des Nachweises und der Beschreibung können leichter evaluiert werden.

### 3.9 Zertifizierung

**Frage: Halten Sie Open Badges für ein geeignetes Werkzeug für die Zertifizierung von Kompetenzen?**

- Die Teilnehmenden glauben an das Potenzial von Open Badges, vorausgesetzt, sie werden von einer breiten Palette von Akteure im Bildungs- und Beschäftigungssektor verwendet.
- Ein Teilnehmer hat die Meinung geäußert, dass Open Badges kein Instrument der "Zertifizierung" seien, da es keine Drittinstitutionen gibt, die Verifizierungen anbieten.
- Mögliche Anwendungsfelder sind: vertikale Fähigkeiten, Fachkompetenzen, Sprachkompetenzen, Soft Skills.

### 3.10 Verbesserungen

**Frage: Wie könnten die Leitlinien insgesamt verbessert werden?**

- Praktische Beispiele für die Umsetzung von Open Badges für verschiedene Zielgruppen und diese Beispiele im Stil von "how to do it?" beschreiben.
- "Lessons Learned" und "Recommendations" für ähnliche Zielgruppen, Themen und Kontexte.
- Auch negative Beispiele geben und zeigen, was die Fehler waren und wie man diese vermeiden kann.
- Informieren über die aktuelle Entwicklung des Badge Backpacks. Wer kümmert sich um den Badge Backpack?
- Wie können Benutzer sicherstellen, dass sie ihre Daten nicht verlieren? Wird das Problem mit der einzelnen E-Mail verbessert?

- Weitere Informationen über die Qualität von Open Badges, einschließlich der Bewertung, z. B. "how can I", um sicherzugehen, dass die Abzeichen effektiv sind.
- Mehr visuelle Elemente wie Icons, z. B. Icons für inhaltliche Elemente, zu einer besseren Orientierung im Dokument.
- Symbole des Projekts und das Erasmus+ Logo verkleinern. Anzahl der Seiten reduzieren und sich auf die wichtigsten Informationen konzentrieren.
- Mehr Bildmaterial wie Illustrationen von Prozessen.
- Inhalte für verschiedene Benutzergruppen müssen in klar gekennzeichnete Abschnitte aufgeteilt werden, z. B. Organisationen mit einer einzigen Führungskraft, Wohltätigkeitsorganisationen, Hochschulen, Schulen, technischen/beruflichen Einrichtungen Bildung, Berufsverband, damit die Leder/innen besser durch den Inhalt arbeiten können.
- Weitere nützliche Informationen wären: Welche Ressourcen werden benötigt und welche Kosten sind typischerweise zu tragen? Welche Plattformen stehen zur Verfügung? Was sind die Potenziale aber auch die Fallstricke? Mit welchen Organisationen lohnt es sich zu vernetzen?

## 4. Anhang: Material für einen Moderator der Fokusgruppe

### 4.1 Regeln einer guten Moderation

#### **Material für einen Moderator der Fokusgruppe: Eigenschaften eines guten Moderators - allgemeine Hinweise**

Ein guter Moderator eines Vorstellungsgesprächs sollte in der Lage sein, die Ziele des Gesprächs gründlich zu erlernen und Aufgaben, als auch zwischenmenschliche Kommunikationsfähigkeiten erwerben. Eine wichtige Maßnahme der Führung einer Fokusgruppe ist ein direktes Gespräch unter den Teilnehmenden, nicht nur mit einem Moderator.

Der Moderator eines Fokusgruppeninterviews sollte sich einige Eigenschaften aneignen, die es leichter machen, das Interview zu führen:

1. Schnell lernen. Der Moderator muss schnell lernen und sein Denken und Vokabular erweitern können. Er/sie muss sein schnell die von einer Fokusgruppe vermittelten Informationen zu erlernen und ihre Ideen zu verstehen.

2. Moderator als "freundlicher" Leiter: Der Moderator muss in der Lage sein, schnell Kontakt mit einer Gruppe aufzunehmen (während 10 Minuten). Er/sie sollte Respekt in der Gruppe genießen. Gleichzeitig muss es eine Person sein, mit der die Gruppenmitglieder gerne sprechen. Wenn der Moderator als freundliche Person wahrgenommen wird, kann er/sie ausführlichere Antworten erhalten.
3. Informiert, aber nicht allwissend: Der Moderator sollte der Gruppe zeigen, dass er über einige Kenntnisse des Themas verfügt, ist aber kein Experte in diesem Bereich. Wenn Gruppenmitglieder bemerken, dass der Moderator ein Experte ist, werden sie Fragen zu der Angelegenheit stellen, anstatt Antworten zu geben oder gemeinsam zu debattieren.
4. Ausgezeichnetes Gedächtnis ist wichtig: Der Moderator muss über ein gutes Gedächtnis verfügen, um verschiedene Ideen, die in einer ersten Sitzung erschienen sind, miteinander zu verbinden. Er/sie muss signifikante Informationen assoziieren von verschiedenen Teilnehmern während der Sitzung zur Verfügung gestellt, so dass sie mit späteren Aussagen übereinstimmen.
5. Der Moderator übernimmt die Rolle eines guten Zuhörers: Der Moderator muss ein guter Zuhörer sein. Er/sie muss sich an die führenden Informationen erinnern können, die er/sie von einzelnen Teilnehmern während einer Diskussion erhalten hat, sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf mögliche Implikationen.
6. Ein weiteres wichtiges Merkmal ist die Flexibilität: Während der Sitzung muss der Moderator den Ablauf einer Diskussion flexibel gestalten. Er/sie erstellt nur eine Skizze für den Verlauf und reagiert flexibel. Ein effizienter Moderator ist flexibel genug, um bei Bedarf die Chance zu ergreifen, etwas anders zu tun.
7. Einfühlungsvermögen in eine Situation: Der Moderator muss sich in die Situation anderer einfühlen können. Sie muss in der Lage sein, die Nervosität einiger Befragter in einer Gruppe, die dadurch verursacht wird, dass sie vor dem andere. Wenn ein Meeting-Teilnehmer davon überzeugt ist, dass der Moderator seine Situation versteht, gibt es sind mehr Chancen für ihre aktive Teilnahme an einer Diskussion.
8. Großformat-Denker: Der Moderator sollte in der Lage sein, wichtige Bemerkungen von weniger bedeutsamen Kommentaren zu unterscheiden. Am Ende einer Sitzung muss der Moderator in der Lage sein, alle Aussagen zu sammeln und zu priorisieren.
9. Die Fähigkeit zu schreiben ist ein Schlüsselmerkmal: Der Moderator muss die Fähigkeit erwerben, eine klare, kurze Zusammenfassung einer Sitzung zu erstellen, einschließlich bedeutender und konstruktive Schlussfolgerungen und Empfehlungen. Der Moderator legt klare

Prinzipien für ein Meeting fest, wobei er im Fokus eines Interviews steht: Einstimmigkeit ist nicht zwingend erforderlich, die Diskussionsteilnehmer können sich und dem Moderator Fragen stellen, der Verlauf einer Besprechung muss aufgezeichnet werden (z. B. Tonaufnahme), soll aber nicht veröffentlicht werden (es dient nur der Transkription eines Treffens).

Der Moderator muss einen entsprechenden Rahmen schaffen:

- Aussagen sollten ehrlich und frei sein,
- Jeder spricht individuell,
- Jede Antwort sollte gerechtfertigt sein.
- Bei einer Diskussionsrunde moderiert der Moderator und schafft eine gute Atmosphäre,
- Moderator sollte völlig unparteiisch sein und seine privaten Urteile nicht aussprechen
- motiviert die Teilnehmer zum Sprechen,
- wenn es sein muss, kühlt ihre Gefühle,
- stellt provozierende Fragen, wenn die Diskussion verwelkt,
- kümmert sich um die Freiheit der Meinungsäußerung,
- hört aufmerksam zu, erleichtert Diskussionen, nimmt nicht daran teil,
- steuert den Ablauf und die Dauer einer Besprechung.

## 4.2 Szenario für Fokusgruppen

Eine Fokusgruppensitzung sollte nicht länger als 90 Minuten dauern. In Ausnahmefällen, nach Zustimmung der Teilnehmer und nur um bessere Ergebnisse des Interviews zu erhalten, kann der Moderator die Sitzung verlängern, z. B. um weitere 30 Minuten.

### 1. Einführung (maximal 5 Minuten)

- Begrüßung der Sitzungsteilnehmer durch den Moderator, dankend für die Ankunft.
- Selbstvorstellung und Definition der Rollen, die während einer Besprechung ausgeübt werden (Beobachter, Hilfspersonal usw.).



- Vorstellung der Zielsetzung, des Plans und der Gründe für die Organisation einer Versammlung und Festlegung ihrer Dauer.
- Erläuterung der Prinzipien und Regeln der Diskussion, einschließlich:
  - Erklärung des Konzepts einer Studie und der Rolle eines Gruppeninterviews,
  - Mitteilung der Informationen über die Ton-/Aufnahme (mit klaren Informationen, dass Aufnahmen nicht verbreitet oder veröffentlicht werden dürfen),
  - die Zustimmung der Sitzungsteilnehmer zur Aufzeichnung ihrer Erklärungen einholen,
  - Diskussion über die Nichtnutzung personenbezogener Daten,
  - Mitteilung der Teilnehmer, dass sie in ihren Äußerungen nur sich selbst vertreten - sie sprechen aus der "ich" -nicht "wir" -Perspektive oder auf unpersönliche Weise,
  - die Zeit und die Kultur der Äußerung,
  - Aufforderung zum Ausschalten oder Stummschalten von Mobiltelefonen und nicht, sich gegenseitig zu unterbrechen.

## 2. Aufwärmen (ca. 5 Minuten)

- Benachrichtigung über das OBN Projekt:
  - Projektziele,
  - Projektpartner,
  - Ergebnisse und Projektergebnisse.

Jeder Teilnehmer stellt sich kurz vor, indem er folgendes bereitstellt:

- Vor- und Nachname,
- Stadt, aus der es gekommen ist,
- ausgeübter Beruf,

und darüber zu informieren, ob sie als Einzelperson oder als Organisation an einer Diskussion teilnimmt

Vertreter (wenn ja, welche Organisation?).

### 3. Diskussion (ca. 60 Minuten)

In Ausnahmefällen kann der Moderator von einigen in einem Szenario vorgeschlagenen Fragen zurücktreten, wenn er behauptet auf diese Weise eine umfassendere Antwort auf andere Schlüsselfragen der Studie zu erhalten.

Allgemeine Fragen:

- Ist der Inhalt des Leitfadens verständlich und verständlich geschrieben?
- Ist das Layout des Leitfadens benutzerfreundlich?
- Ist der "Open Badges Implementation Guide for Organisations and Individuals" beschrieben? kurz und nur über wichtige Fragen zu sprechen?
- Was sollte im Leitfadens noch enthalten sein?
- Enthält der Inhalt des Leitfadens überzeugen, Open Badges in einem Unternehmen zu nutzen, um Bildungsangebote zu validieren und beruflichen Leistungen des Personals?
- Enthält der Inhalt des Leitfadens Einzelpersonen überzeugen, Open Badges zu verwenden, um ihre Ausbildung und beruflichen Leistungen zu validieren?

Detaillierte Fragen zum Inhalt des Leitfadens:

- Ist die Menge an Informationen über das Projekt "Open Badge Network" ausreichend, um den Inhalt zu verstehen?
- Ist das Glossar verständlich und hilft es, den Inhalt zu verstehen?
- Enthält das Glossar alle Definitionen, die notwendig sind, um den Inhalt zu verstehen?
- Ist die Open Badges Infrastruktur übersichtlich und verständlich dargestellt?
- Wurde der Begriff Open Badges gut beschrieben?
- Enthält die Beschreibung, wie Sie "Schritt für Schritt" Open Badges erstellen, die notwendigen Informationen in der richtigen Reihenfolge?

- Ist die Beschreibung der Bereiche, in denen die wichtigsten Vorteile der Verwendung von Open Badges für Einzelpersonen überzeugend?

Zusätzliche Fragen:

- Was kann möglicherweise geändert werden, damit der Leitfaden in Unternehmen effektiv motivieren und erfolgreich eingesetzt werden kann?
- Welche Themen könnten noch von Bedeutung sein?
- Welche Möglichkeiten der Nutzung von Open Badges in der Validierung von Bildungs- und Berufsnachweise werden als erfolgreich betrachtet?
- Welche Bereiche könnten von den zukünftigen Projekten im Zusammenhang mit den Open Badges betroffen sein?