

## Open Badge Network

### Dokument do dyskusji na temat odznak Open Badge dla osób indywidualnych

#### Rezultat O3A1 - Dokument do dyskusji na temat odznak Open Badge dla osób indywidualnych

Informacje o dokumencie	
Deklarowany termin realizacji	30 KWIETNIA 2016 r.
Zweryfikowany termin realizacji	30 CZERWCA 2016 r.
Faktyczna data złożenia	24 CZERWCA 2016 r.
Nazwa organizacji wiodącego wykonawcy tego rezultatu	ARTES
Wersja poprawiona	Wersja końcowa
Autor	Partner
Lilia Infelise	ARTES
Leonardo Franceschi	ARTES
Recenzent	Partner
Ilona Buchem	Beuth University

**Prawa autorskie:** Niniejszy dokument objęty jest licencją Free Culture Licence [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#).

*The creation of these resources has been (partially) funded by the ERASMUS+ grant program of the European Union under grant no. 2014-1-DE01-KA203-00675. Neither the European Commission nor the project's national funding agency DAAD are responsible for the content or liable for any losses or damage resulting of the use of these resources.*

## SPIS TREŚCI

Open Badge Network .....	1
Dokument do dyskusji na temat odznak Open Badge dla osób indywidualnych .....	1
STRESZCZENIE .....	3
Cel niniejszego dokumentu .....	3
Do kogo skierowany jest ten dokument? .....	3
Abstrakt i wnioski.....	4
1. JAK KSZTAŁCENIE OSÓB INDYWIDUALNYCH WYGLĄDA W NOWYM ŚRODOWISKU SPOŁECZNYM? ..	5
1.1 Najważniejsze zmiany społeczne i zmiana w systemie kształcenia .....	6
1.2. Jaki główny czynnik występuje w obrębie certyfikacji indywidualnych kompetencji w kontekście rynku pracy i społecznym?.....	9
1.3 Gdzie odbywa się kolokacja odznak Open Badge w nowym systemie potwierdzania efektów uczenia się? .....	11
2. ZALETY I ZAGROŻENIA ODZNAK OPEN BADGES Z INDYWIDUALNEGO PUNKTU WIDZENIA.....	15
2.1 Jaka jest wartość odznak Open Badge dla osób indywidualnych?.....	15
2.1.1 Czy odznaki Open Badge mogą wzmacniać osoby indywidualne? .....	17
2.1.2 Czy odznaki Open Badge mogą odkrywać indywidualne talenty? .....	18
2.1.3 Czy odznaki Open Badge mogą podnosić poziom wolności danej osoby? .....	18
2.2 Jakie są zagrożenia płynące z odznak Open Badge dla osób indywidualnych? .....	20
2.2.1 Czy odznaki Open Badge są sposobem kontrolowania osób indywidualnych? .....	20
2.2.2 Czy odznaki Open Badge oddziałują niekorzystnie na uczenie się? .....	21
2.2.3 Zagrożenie wykluczeniem społecznym .....	22
3. ROLA OSÓB INDYWIDUALNYCH W EKOSYSTEMIE OPEN BADGE.....	23
3.1 Jakie są korzyści osób indywidualnych płynące z projektowania odznak Open Badge? .....	23
3.2 Jakie są korzyści osób indywidualnych płynące z wydawania odznak Open Badge?.....	23
3.3 Jakie są korzyści osób indywidualnych płynące z uzyskiwania odznak Open Badge?.....	25
3.4 Jaka jest wartość zatwierdzonych lub poddanych wzajemnej ocenie odznak Open Badge? ..	26
3.5 Jak osoby indywidualne mogą przyczynić się do budowania sieci zaufania? .....	26
4. NAJLEPSZE PRAKTYKI OPEN BADGE .....	27
4.1 Jak osoby indywidualne wykorzystują odznaki Open Badge w edukacji? .....	28
4.2 Jak osoby indywidualne wykorzystują odznaki Open Badge w karierze?.....	29
4.3 Jak odznaki Open Badge wspierają walkę z wykluczeniem społecznym? .....	30
4.4 Jak odznaki Open Badge wspierają aktywność obywatelską?.....	31
5. ZALECENIA KOŃCOWE .....	32



5.1 Jak społeczność ekspertów i instytucji powinna ułatwić zaznajamianie się osobom indywidualnym z odznakami Open Badge i uzyskiwanie do nich dostępu? .....	32
5.2 Jakich scenariuszy dla odznak Open Badge można oczekiwać w przyszłości? W jakich obszarach? .....	33
Bibliografia.....	35

## STRESZCZENIE

### Cel niniejszego dokumentu

Projekt Erasmus+ [Open Badge Network](#) (OBN) połączył organizacje z całej Europy na rzecz wsparcia rozwoju ekosystemu Open Badge, promując stosowanie odznak Open Badge do potwierdzania uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Niniejszy dokument koncentruje się na omówieniu stosowania odznak Open Badge z punktu widzenia osób indywidualnych - jako użytkowników Open Badges, ich posiadaczy, odbiorców/ czytelników, wydawców i podmiotów zatwierdzających. Jest on skierowany do wszystkich obszarów edukacji - formalnej, nieformalnej i pozaformalnej - oraz do sektora zatrudnienia i pomocy społecznej. W niniejszym dokumencie wykorzystano informacje z wybranych [studiów przypadku](#) i ze źródeł internetowych (blogi, artykuły, materiały wideo, magazyny) dotyczące Open Badges. Wraz z uzupełniającym [dokumentem do dyskusji na temat odznak Open Badge dla organizacji](#) stanowi on podstawę do przedstawienia konkretnych wytycznych skierowanych do osób indywidualnych i organizacji w zakresie wdrożenia odznak Open Badge.

Celem niniejszego dokumentu jest przedstawienie ogólnego zarysu aktualnych opinii i punktów widzenia związanych z najżywiej dyskutowanymi kwestiami wokół odznak Open Badge, w nadziei na zapewnienie mniej doświadczonym użytkownikom przydatnego narzędzia wprowadzającego i na stymulację dalszej dyskusji pomiędzy praktykami w obszarze Open Badges.

Dokument do dyskusji omawia ten temat, zaczynając od punktu widzenia osób indywidualnych i skupiając się szczególnie na następujących najważniejszych pytaniach:

- Jakie są główne wyzwania stojące przed systemem kształcenia i szkolenia?
- Jak odznaki Open Badge mogą odpowiadać na te wyzwania?
- Jak osoby indywidualne mogą skorzystać na wprowadzeniu ważnego systemu opartego na odznakach Open Badge?
- Jakie zagrożenia wiążą się z wprowadzeniem systemu certyfikacyjnego opartego na odznakach Open Badge?
- Jaka jest rola osób indywidualnych w procesie legitymizacji standardu Open Badge? Czy osoby indywidualne mogą wnieść swój wkład i w jaki sposób?
- Jak odznaki Open Badge stosuje się na świecie? W jakich obszarach?

### Do kogo skierowany jest ten dokument?

Niniejszy dokument skierowany jest do osób indywidualnych i organizacji, dla których temat Open Badges jest nowy, członków Open Badge Network i wszystkich podmiotów szukających wsparcia w stosowaniu odznak Open Badge w ich kontekście.

Niniejszy dokument powstał we współpracy ze wszystkimi partnerami projektu OBN i został zamieszczony na portalu OBN<sup>1</sup> w celu otrzymywania dalszych przekazów i uwag od całej społeczności powiązanych partnerów i interesariuszy.

## Abstrakt i wnioski

Na świecie mamy do czynienia z wielką zmianą w systemie kształcenia. Dotychczasowe formy potwierdzania uczenia się stają się przestarzałe, tak jak i referencyjne definicje i taksonomie związane z kształceniem i szkoleniem. Osoby uczące się rozwijają swoje umiejętności i kompetencje w różnych środowiskach uczenia się, nie tylko w kontekście edukacji formalnej (np. szkoły i uczelnie). Ekonomiści innowacji uznają wiedzę, a więc i uczenie się, za najważniejszy zasób obecnego społeczeństwa. Jednak system edukacji formalnej wydaje się być niezdolny do poradzenia sobie z gwałtownymi zmianami społecznymi. Firmy i instytucje starają się znaleźć odpowiednie umiejętności dopasowane do wolnego stanowiska pracy, a tymczasem osoby uczące się nie mają narzędzi do certyfikacji całego zestawu umiejętności i doświadczeń, które mają i które często zdobyli poza formalnym systemem kształcenia i szkolenia.

System Open Badge stara się odpowiadać na te problemy poprzez zapewnienie elastycznej i adaptatywnej technologii certyfikacji kompetencji, którą można by zastosować do wszystkich środowisk uczenia się.

Aby system ten stał się powszechnie uznawany jako wiarygodna metoda certyfikacji, musi rozwiązywać najważniejsze problemy, które wciąż stanowią źródło dyskusji pomiędzy ekspertami. Kwestie te wiążą się z niezawodnością, zasadnością i jakością uwierzytelniania za pomocą Open Badges. W niniejszym dokumencie zajmujemy się tymi kwestiami poprzez przedstawienie opinii społeczności OB oraz praktycznych przykładów zastosowań Open Badges, w celu oceny, bez uprzedzeń, jaka jest prawdziwa „wartość” Open Badges z punktu widzenia osób indywidualnych, ale też, jakie „zagrożenia” niesie ta technologia.

Użytkownicy prywatni mogą odnosić wiele korzyści z uzyskiwania odznak Open Badge w obszarze edukacji, życia zawodowego i spędzania czasu wolnego. Potwierdzenie umiejętności miękkich, uprzedniego kształcenia i umiejętności wypracowanych w środowiskach nieformalnych i pozaformalnych może zwiększyć szanse na zatrudnienie i uznawanie umiejętności przez pracodawców, ułatwiając też wejście w nowe miejsca i stanowiska pracy. Studenci mogą dodać ten zestaw kwalifikacji do swoich CV po zdobyciu stopnia naukowego i potwierdzić w ten sposób zrealizowane aktywności dodatkowe. Odznaki Open Badge mogą też pomóc w przekształcaniu talentów i pasji w faktyczne kompetencje, tym samym otwierając nowe możliwości pracy.

Osoby indywidualne mogą odzyskać kontrolę nad swoją ścieżką edukacji i łatwo tworzyć oraz pokazywać swój cyfrowy życiorys w sieci, zbierając odznaki Open Badge otrzymywane z różnych źródeł (szkoły, kursy online, organizacja zewnętrzna).

W niniejszym dokumencie krótko przedstawiamy dyskusję dotyczącą wpływu grywalizacji procesu uczenia się, uznając punkt widzenia, zgodnie z którym „zewnętrzne motywatory”, takie jak Open Badges, mogą mieć szkodliwy wpływ na kształcenie. Wspieramy jednak ideę, że

---

<sup>1</sup> <http://www.openbadgenetwork.com/>

dokładnie zaprojektowane odznaki Open Badge mogą poprawiać wyniki uczenia się i motywację w trakcie lekcji i szkoleń.

Open Badges można zastosować również w kontekście wspierania społeczeństwa obywatelskiego i integracji społecznej, np. w przypadku uznawania umiejętności pracowników migracyjnych lub naukowych. Obywatele mogą otrzymywać odznaki Open Badge za aktywność w ramach swojej społeczności, co może z kolei zwiększać spójność grupy i poczucie przynależności.

Osoby indywidualne odegrają ważną rolę w przyszłości Open Badges również jako projektanci i wydawcy. Technologia Open Badges jest bezpłatna i względnie łatwo dostępna, co daje szansę niezależnym społecznościom osób uczących się na opracowanie i przyznawanie własnego zestawu Open Badges, z użyciem własnych kryteriów i ram kompetencji. Przeciwny pogląd głosi jednak, że może się to wiązać z pewnym ryzykiem.

Indywidualni wydawcy mogą używać odznak Open Badge, aby przekazywać organizacjom i instytucjom sugestie i porównywać ich potrzeby. Organizacje innowacyjne i responsywne zbudują systemy Open Badges, które uwzględniają wkład z poziomu podstawowego.

Ogólnie rzecz biorąc, reakcja odbiorców końcowych Open Badges jest fundamentalna dla osiągnięcia masy krytycznej dla tej technologii, aby była powszechnie uznawana. Poza tym w dokumencie omawiamy, jak „wartość” pojedynczej odznaki Open Badge jest blisko związana z perspektywą użytkowników i ustanowieniem sieci zaufania pomiędzy wydawcami Open Badge, ich posiadaczami, firmami, instytucjami i dostawcami edukacji. Omawiamy również to, jak „zatwierdzenie” wiąże się z osiągnięciem tego efektu poprzez umożliwienie recenzowania odznak Open Badge.

Przyszłość Open Badges będzie zależeć od zaangażowania całej społeczności, w tym użytkowników indywidualnych, w budowanie wartości i zaufania.

W dokumencie wspieramy ideę, że system edukacyjny mógłby odegrać główną rolę w tym względzie, pomagając dostawcom usług edukacyjnych i społeczności osób uczących się w zapoznaniu się z tym narzędziem i prawidłowo wskazując dokładne zastosowanie ram kompetencji i metodologii ewaluacji. Instytucje i organizacje powinny ułatwiać zetknięcie się oczekiwania użytkowników i zamiarów wydawców, zapewniając każdemu pełną wolność i bezkosztowość projektowania, wydawania i uzyskiwania odznak Open Badge, bez narzucania powszechnego standardu. Powinny zapewnić projektantom i wydawcom Open Badge odpowiednie wytyczne i ramy na rzecz budowania sieci zaufania pomiędzy wydawcami, posiadaczami i obserwatorami oraz wspierania osób indywidualnych w potwierdzaniu odpowiedniej metodologii oceny jakości i wiarygodności Open Badges.

## 1. JAK KSZTAŁCENIE OSÓB INDYWIDUALNYCH WYGLĄDA W NOWYM ŚRODOWISKU SPOŁECZNYM?

## 1.1 Najważniejsze zmiany społeczne i zmiana w systemie kształcenia

Świat uprzemysłowiony mierzy się obecnie z najpoważniejszym kryzysem systemu ekonomicznego i produkcyjnego od 500 lat: 90% wszystkich zasobów planety, w tym wiedzy, know-how i własności intelektualnej, znajduje się w rękach 17% jej mieszkańców. Ten system się rozpada. Objawy kryzysu oraz jego wpływ na sferę pracy i edukacji przewidziano już w dobrze znanej Białej Księdze pt. „Rozwój, konkurencyjność, zatrudnienie. Wyzwania i drogi naprzód ku XXI wiekowi”<sup>2</sup>, ale dopiero od roku 2008 kryzys ten uderza w najbogatsze kraje uprzemysłowione, a cały model rozwoju, odmawiający większości populacji dostępu do wiedzy, zaczął być kwestionowany. Doświadczamy ogromnej nierówności w obszarze dystrybucji wiedzy, know-how, umiejętności dla rozwoju i wykorzystania talentów indywidualnych i zbiorowych: kapitału ludzkiego.

Niektóre najważniejsze cechy obecnych zmian społecznych mają największy wpływ na system kształcenia i rolę jednostek w nim:

- Wyraźny spadek wskaźnika urodzeń oraz szybkie i mierzalne starzenie się populacji w krajach rozwiniętych;
- Ogromna historyczna migracja ludzi, szczególnie młodych, z krajów rozwijających się i znajdujących się w stanie konfliktu w kierunku krajów rozwiniętych;
- Asymetria pomiędzy umiejętnościami oferowanymi przez młodzież wchodzącą na rynek pracy i w życie dorosłe a tymi wymaganymi przez wyjątkową zmianę w systemie geopolitycznym, technologicznym i produkcyjnym na poziomie globalnym.

Logika postulująca relację liniową pomiędzy rozwojem zasobów ludzkich a edukacją formalną jest coraz częściej poddawana w wątpliwość.

Uczenie się przez całe życie rewolucjonizuje pojęcie środowisk i aktorów. Nie ma już rozróżnień pomiędzy edukacją formalną (instytucje szkolne), nieformalną (organizacje) i pozaformalną (wszystkie pozostałe scenariusze życia codziennego), a taksonomia powszechnie przyjmowana przez specjalistów staje się coraz bardziej przestarzała.

Są różne poglądy na temat tego, jaką rolę instytucje kształcenia i szkolenia powinny odgrywać w zmieniającym się świecie, gdzie edukacja formalna traci swoją rolę primadonny. Autorzy tego dokumentu mocno wspierają stanowisko wyrażone w „Raporcie Rady Edukacji dla Rady Europejskiej na temat konkretnych przyszłych celów systemów kształcenia i szkolenia”<sup>3</sup>, zalecające otwarcie się systemów kształcenia i szkolenia szerzej na świat.

*„Przyszłość Unii wymaga solidnego wkładu ze strony świata kształcenia i szkolenia. Wymaga, aby systemy kształcenia i szkolenia mogły być przystosowywane i opracowywane tak, aby rozwijać umiejętności i kompetencje, których każdy potrzebuje w społeczeństwie opartym na wiedzy; aby uczenie się przez całe życie było atrakcyjne i*

<sup>2</sup> Bulletin of the European Communities Supplement 6/93. COM(93) 700 5 December 1993 Parts A and B

<sup>3</sup> Council of the European Union (2001) *“The concrete future objectives of education and training systems”*. Brussels, 14 February 2001 - 5980/01



*satysfakcjonujące; aby dotrzeć do każdego w społeczeństwie, niezależnie od tego, w jakim oddaleniu od kształcenia i szkolenia może siebie postrzegać, ze sposobami rozwoju umiejętności i ich wykorzystywania. (...)*”

Można wspomnieć o dwóch najważniejszych wkładach, które mogą pomóc w pogłębieniu zrozumienia rozszerzenia i ścieżek charakteryzujących rolę indywidualnego uczenia się w świecie, który szybko i drastycznie się zmienia.

Szczególnie ważny jest wkład OECD w zrozumienie relacji pomiędzy głównymi zmianami społecznymi na poziomie globalnym a ich wpływem na systemy kształcenia i szkolenia, jak również sposobu, w jaki kształcenie odbywa się w nowym, zglobalizowanym świecie.

*„(...) Z szerszej perspektywy społecznej wiedza, umiejętności i kompetencje są ważne z powodu ich wpływu poza dziedziną ekonomii i pracy. Przyczyniają się one do zwiększonego indywidualnego uczestnictwa w instytucjach demokratycznych, spójności i sprawiedliwości społecznej oraz wzmocnienia praw człowieka i autonomii, stanowiąc przeciwwagę dla rosnącej globalnej nierówności szans oraz coraz większej marginalizacji poszczególnych jednostek.*

*Rozwój i utrzymanie kapitału ludzkiego i społecznego stanowi ważny czynnik dla społeczeństw w zakresie generowania dobrobytu, spójności społecznej i pokoju, ale najważniejsze jest to, że pomagają one w zarządzaniu wyzwaniami i napięciami coraz bardziej współzależnego, zmieniającego się i skonfliktowanego świata. (...) nowe zainteresowanie rezultatami kształcenia wykracza poza osiągnięcia edukacyjne mierzone w latach nauki lub w najwyższym stopniu naukowym, skupiając się na tym, co dane osoby wiedzą i jak wiele potrafią zrobić, oraz na relacji pomiędzy tymi umiejętnościami względem celów edukacji (t.j. skuteczności systemów kształcenia) oraz względem wkładów na rzecz edukacji (t.j. wydajności systemów edukacji)”<sup>4</sup>*

Z uwagi na otwarcie horyzontu eksploracji, może to również wpłynąć na duże zainteresowanie odkrywaniem literatury ekonomistów innowacji, często nieznaną ekspertom od edukacji i uczenia się.

Badania prowadzone przez ekonomistów innowacji, szczególnie na Uniwersytecie Aalborg przez *Bengt-Åke Lundvalla*, eksperta wspierającego unijnych decydentów pracujących nad Strategią Lizbońską i jego zespół badawczy, zwracały szczególną uwagę na badanie kwestii rozwoju przemysłowego i konkurencyjności z perspektywy alternatywnej względem tej tradycyjnej: z perspektywy, która stawia kształcenie interaktywne i innowacje w sercu analizy najważniejszych zmian przemysłowych i społecznych.

Badania skupiają się wokół trzech tez:

1. najważniejszym zasobem w nowoczesnej gospodarce jest wiedza,
2. najważniejszym procesem jest uczenie się,

---

<sup>4</sup> OECD (2005). *The Definition and Selection of Key Competences*. Retrieved on June 21<sup>st</sup> from: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm>



3. uczenie się to proces, w którym interakcja pomiędzy przedmiotami jest dominująca. Jako zjawisko jest więc wkomponowane w strukturę społeczno-relacyjną i nie można go zrozumieć bez uwzględnienia jego kontekstu instytucjonalnego i kulturowego.

Lundvall wprowadza różne formy kształcenia (przez produkcję, przez używanie, przez interakcję, przez odkrywanie, przez szukanie itp.), które zgodnie z jego modelem prowadzą do rozwoju zasobów wiedzy. Gdy nawyki ulegają generalizacji i stają się powszechne w grupach osób, wytwarzają różne formy zachowania rutynowego i przybierają formę norm, tradycji, zasad, przepisów. Mogą być nieformalne - lub *ukryte* - tak jak wiele norm moralnych i społecznych, albo też skodyfikowane - *jawne*.

*(...) Niepewność związana z innowacjami i znaczenie uczenia się implikują, że proces ten wymaga pełnej komunikacji pomiędzy zaangażowanymi stronami. Szczególnie dotyczy to sytuacji, gdy wymieniana wiedza jest milcząca i trudna do skodyfikowania. (Bengt-Åke Lundvall, 1992)*

Uczenie się leży u podstaw każdej szybko zmieniającej się gospodarki i wymaga świadomej roli uczestniczącej wszystkich aktorów społecznych, począwszy od systemów edukacji.

We wkładzie tych ekspertów można określić początek mniej powierzchownej teorii uczenia się przez całe życie, która może wnieść istotny wkład w intelektualne wysiłki analityczne specjalistów od edukacji i uczenia się.

W tym zmieniającym się scenariuszu potwierdzanie różnych sposobów uczenia się nie jest łatwym zadaniem i wymaga solidnego podejścia multidyscyplinarnego oraz teoretycznego. Definicje uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego przyjęte przez ekspertów od edukacji i uczenia się mogą bardzo zyskać na tych teoriach i tym samym przyczynić się do zmniejszenia luk pomiędzy bardzo kontrowersyjnymi perspektywami specjalistów od kształcenia.<sup>5</sup>

Dla celów projektu OBN wielką wartość miałyby otwarcie i poprowadzenie debaty w celu zweryfikowania i ostatecznego opracowania spójniejszej definicji, przyjmującej podejście multidyscyplinarne.

---

<sup>5</sup>One of the most accredited definition, in the community of VET specialist is the one provided by Cedefop, the European Centre for the Development of Vocational Training.

**Formal learning** = Learning that occurs in an organised and structured environment (such as in an education or training institution or on the job) and is explicitly designated as learning (in terms of objectives, time or resources). **Formal learning is intentional from the learner's point of view. It typically leads to certification. [...]** **Informal learning** = Learning resulting from daily activities related to work, family or leisure. It is not organised or structured in terms of objectives, time or learning support. **Informal learning is in most cases unintentional from the learner's perspective. Comments: 1. Informal learning outcomes may be validated and certified; 2. Informal learning is also referred to as experiential or incidental/random learning. [...]** **Non-formal learning** = learning embedded in planned activities not explicitly designated as learning (in terms of learning objectives, learning time or learning support). **Non-formal learning is intentional from the learner's point of view. Comments: 1. Non-formal learning outcomes may be validated and may lead to certification; 2. Non-formal learning is sometimes described as semistructured learning** (Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy - Second Edition. A selection of 130 terms.* Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2014. Link: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4117\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4117_en.pdf))

## 1.2. Jaki główny czynnik występuje w obrębie certyfikacji indywidualnych kompetencji w kontekście rynku pracy i społecznym?

Zmiany społeczne wspomniane w poprzednim rozdziale czynią budowę struktury zawodowej osób indywidualnych coraz bardziej zależną od wielu różnych środowisk kształcenia.

Tradycyjne portfolio zatwierdzonych osiągnięć, takich jak stopnie naukowe, dyplomy i certyfikaty ukończenia kursów, może potwierdzać jedynie drobną część całego zestawu talentów i umiejętności, jakiego dana osoba może użyć w kontekście zawodowym i - ogólniej - społecznym. Obecnie wielu pracodawców poszukuje nie tylko świadectw i dyplomów edukacji formalnej, ale również wielu różnych aktywności i zainteresowań dodatkowych.

Tradycyjne modele certyfikacji ujawniają swoje największe słabości:

1. Uczenie się zaistniałe w systemie formalnego kształcenia i szkolenia neguje ważny, wartościowy zestaw umiejętności zdobytych poprzez ogromną różnorodność doświadczeń i środowisk uczenia się oraz prowadzi do niedoceny indywidualnych zdolności na rynku pracy i - ogólniej - w kontekście społecznym;
2. Certyfikacja programów nauczania, która potwierdza, jakie programy kształcenia i szkolenia zostały zrealizowane przez daną osobę, nie udowadnia prawdziwych umiejętności, jakie ta osoba posiada;
3. Certyfikacja programów nauczania bardzo utrudnia porównanie pomiędzy różnymi kontekstami kulturowymi i narodowymi.

Poza głównymi zmianami społecznymi, w modelach certyfikacji dokonuje się ważna zmiana, a obecnie główny punkt zainteresowania to czynniki wejściowe, takie jak czas trwania, lokalizacja i konkretna metoda pedagogiczna wspierająca kwalifikację oraz to, co osoba ucząca się wie i jest w stanie wykonać na koniec procesu uczenia się (rezultaty uczenia się)<sup>6</sup>.

Europejskie Ramy Kwalifikacji to dobry przykład tej najważniejszej zmiany, jaką przechodzą Instytucje Kształcenia i Szkolenia formalnego, aby określić model certyfikacji uznawany w Europie, który dotyczy zarówno czynników wejściowych lub procesów (zdobyta wiedza i doświadczenie, *curricula studiorum*), jak i czynników wyjściowych (rezultaty uczenia się):

- „rezultaty uczenia się” oznaczają twierdzenia na temat tego, co osoba ucząca się wie, rozumie i jest w stanie wykonać po zakończeniu procesu kształcenia, co określa się w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji;

- „wiedza” oznacza rezultat przyswajania informacji poprzez uczenie się. Wiedza to zespół faktów, zasad, teorii i praktyk związanych z obszarem pracy lub nauki. W kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji wiedzę opisuje się jako teoretyczną oraz/lub opartą na faktach;

- „umiejętności” oznaczają zdolność wykorzystywania wiedzy i know-how w celu realizacji zadań i rozwiązywania problemów. W kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji

---

<sup>6</sup> Cedefop (2008). *The Shift to Learning Outcomes*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. Link: <http://www.cedefop.europa.eu/node/11104>

umiejętności opisuje się jako poznawcze (obejmujące użycie myślenia logicznego, intuicyjnego i kreatywnego) lub praktyczne (obejmujące zręczność manualną i stosowanie metod, materiałów, narzędzi oraz instrumentów);

- „kompetencja” oznacza sprawdzoną zdolność wykorzystywania wiedzy, umiejętności oraz dyspozycji osobistych, społecznych oraz/lub metodologicznych w sytuacjach pracy i nauki oraz w rozwoju zawodowym i osobistym. W kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji kompetencję opisuje się w kategoriach odpowiedzialności i niezależności<sup>7</sup>.

Ramy realizują potrzebę podejścia systemowego do certyfikacji „procesów” i osiągnięć z wielu perspektyw, ale nie rozwiązują wciąż otwartej kwestii jednoznacznej terminologii.

Jedną z głównych trudności dotyczy koncepcji „kompetencji”, której wciąż brakuje satysfakcjonującej, jednogłośnie przyjmowanej definicji. Nawet gdy ograniczymy się do specjalistycznego kontekstu zawodowego, pozostaje wiele zupełnie różnych sposobów rozumienia tego terminu, od czegoś mniej więcej równoznacznego z „kwalifikacją” po „wydajność”. Problem ten bierze się w dużej mierze z faktu, iż choć słowo to występuje w większości języków europejskich, jego znaczenie nie jest w żaden sposób jednakowe. W rezultacie nawet w pojedynczym tekście słowo to może mieć wiele różnych zastosowań, co często prowadzi do wieloznaczności.

Tutaj proponujemy trzy definicje do uwzględnienia:

(...) „kompetencja” oznacza sprawdzoną zdolność wykorzystywania wiedzy, umiejętności oraz dyspozycji osobistych, społecznych oraz/lub metodologicznych w sytuacjach pracy i nauki oraz w rozwoju zawodowym i osobistym. W kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji kompetencję opisuje się w kategoriach odpowiedzialności i niezależności (Europejskie Ramy Kwalifikacji Ucznia się przez Całe Życie EQF)”, str. 1)

(..) Kompetencja to coś więcej niż wiedza i umiejętności. Uwzględnia również zdolność realizacji złożonych potrzeb poprzez sięganie do i mobilizowanie zasobów psychospołecznych (w tym umiejętności i postaw) w konkretnym kontekście. Np. umiejętność skutecznej komunikacji to kompetencja, która może korzystać ze znajomości języka, praktycznych umiejętności informatycznych i postaw danej osoby wobec tych, z którymi się komunikuje.<sup>8</sup>(DeSeCo). (w: Competency Framework - OECD, Paris 2005 p. 4)

(...) Definiujemy kompetencję jako sprawdzoną umiejętność łączenia (z podejściem dynamicznym i systemowym) wszystkich wartości, postaw, umiejętności i wiedzy niezbędnych do osiągnięcia celu aktywności zawodowej. (Reattore delle Competenze in “Il modello di standard di qualità del lavoro e standard formativi”, (Work & training quality standards) Talent Tree (2007). p.9)

<sup>7</sup> European Commission “The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF)”, Brussels 2008 - ISBN 978-92-79-08474-4. See Annex 1 p.11.

<sup>8</sup> <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm>

Pomimo ważnego postępu w modelach certyfikacji przyjętych przez Instytucje Kształcenia i Szkolenia, wciąż wyzwaniem jest *przejrzysty i zrozumiały system certyfikacji, bez barier narodowych*, który uznaje osiągnięcia indywidualne przez całe życie zawodowe oraz bez względu na środowisko i proces uczenia się. Tego jednak wymaga zglobalizowany rynek pracy i nowe wyzwania społeczne.

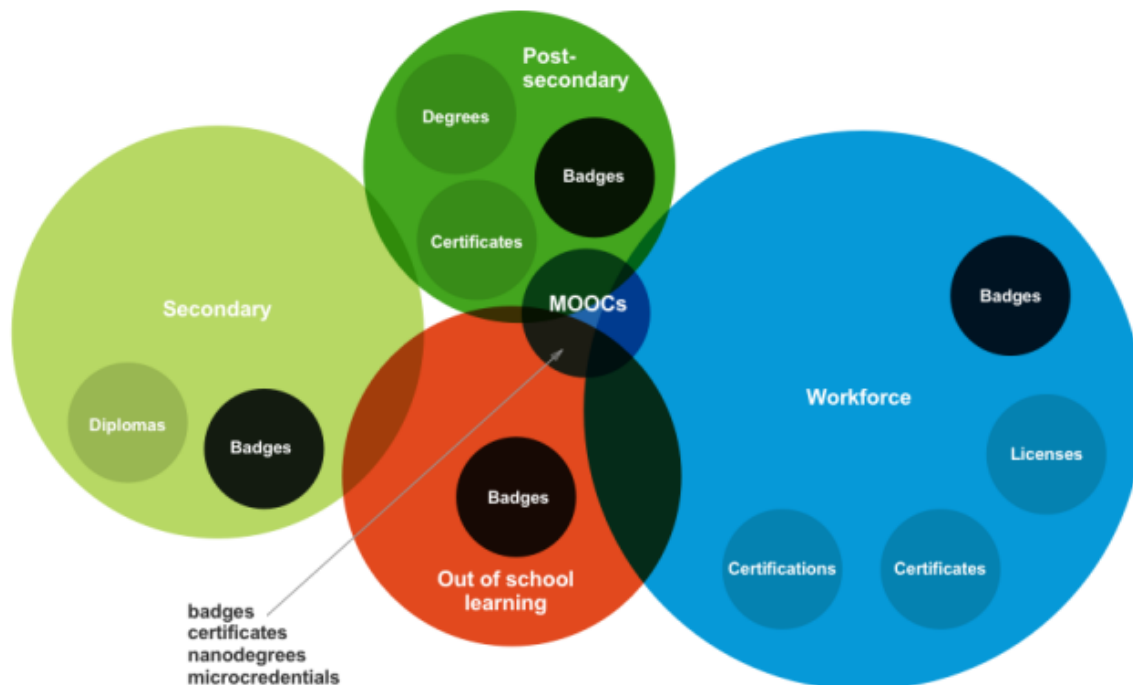
### 1.3 Gdzie odbywa się kolokacja odznak Open Badge w nowym systemie potwierdzania efektów uczenia się?

Odznaki Open Badge mają cechy odróżniające je od standardowych metod uznawania efektów uczenia się. Musimy się skoncentrować na tych cechach, aby móc zrozumieć ich możliwe zastosowania i ocenić ich potencjał.

- Odznaki Open Badge są cyfrowe i mają komponent graficzny.
- Odznaki Open Badge nie ograniczają się do pewnych rodzajów zastosowań, metod edukacyjnych, obszarów tematycznych czy celów.
- Open Badges zawierają metadane zdefiniowane przez wydawcę, przekazujące informacje o kryteriach zastosowanych do przyznawania odznak Open Badge i źródłach, z których pochodzą.
- Można je organizować w „ścieżki kompetencji”
- Odznaki Open Badge można łatwo udostępniać w Internecie.
- Odznaki Open Badge mają komponent *społeczny* w takim znaczeniu, że mogą też zależeć od „zaufania” między użytkownikami i stanowić wartość społeczną dla danej osoby (zob. nast. rozdział).

Poniższe wykresy autorstwa Carli Casilli pokazują umiejscowienie odznak Open Badge w systemie poświadczenia kształcenia, w środowisku formalnym, nieformalnym i pozaformalnym.

the open badges world : value propositions and potential equivalencies



Wykres 1 Oznaki Open Badge w ekosystemie edukacji autorstwa Carli Casilli<sup>9</sup>

EN	PL
Secondary	Wykształcenie średnie
Diplomas	Dyplomy
Badges	Odznaki
Post-secondary	Wykształcenie wyższe
Degrees	Stopnie
Certificates	Świadectwa
MOOCs	Masowe otwarte kursy online
Out of school learning	Kształcenie pozaszkolne
nanodegrees	Nanostopnie
microcredentials	Mikropoświadczenia
Licences	Licencje
Certifications	Certyfikacje
Workforce	Siła robocza

<sup>9</sup> Casilli, C. (2016). *Odznaki + poświadczenia, kolejne ujęcie wizualne*. Retrieved May 9, 2016, from <https://medium.com/@carlacasilli/badges-credentials-another-visual-take-9a5350b8c1de#.6ufwbt4q6>

Autorka opisuje Open Badges jako „kameleona” świata poświadczeń<sup>10</sup>, a to z powodu ich elastyczności i giętkości, dzięki którym można je stosować w każdym środowisku uczenia się - formalnym, nieformalnym i pozaformalnym.<sup>11</sup> Chcemy tutaj podkreślić pewne cechy, które odróżniają je od innych form poświadczeń:

1. W porównaniu z poświadczeniami fizycznymi (takimi jak dyplomy, stopnie naukowe i standardowe certyfikaty), odznaki Open Badge mają potencjał opisywania kompetencji jednostek w bardziej szczegółowy sposób, co oznacza, że mogą przedstawiać nawet małe, szczególne osiągnięcia, umiejętności, zdolności, doświadczenia itp.<sup>12</sup> Odznaki Open Badge bazują na technologii standaryzowanej, dzięki której są interoperacyjne i mogą poprawiać porównywalność<sup>13</sup>. To istotna różnica w kontekście innych form cyfrowych mikropoświadczeń (takich jak listy kompetencji na LinkedIn czy inne rodzaje elektronicznej certyfikacji osiągnięć przyznawanych internetowo).<sup>14</sup>

Odznaki Open Badge mogą być pomocne w edukacji formalnej w takim znaczeniu, że mogą uzupełniać i wzbogacać tradycyjne poświadczenia, jak również w edukacji nieformalnej i pozaformalnej - poprzez potwierdzanie kompetencji uzyskiwanych we wszystkich środowiskach uczenia się. System Open Badge może spełniać wszystkie te trudne oczekiwania dzięki temu, że jest w pełni otwartym systemem przejrzystego definiowania i powiązanej akredytacji osobistego zasobu umiejętności.<sup>15</sup> W rozdziale 4 przedstawiamy przykłady użycia odznak Open Badge w kontekście edukacji, pracy i życia społecznego.

## 1.4 Czy system OB może uzyskać odpowiednią wiarygodność, aby zostać uznanym za „nowy standard” potwierdzania rezultatów uczenia się?

---

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Hastac (n.d.). *Digital Badges*. Retrieved May 16, 2016, from <https://www.hastac.org/initiatives/digital-badges#projects>

<sup>12</sup> Casilli, C. (2016). *Odznaki + poświadczenia, diagram Venna*. Retrieved May 9, 2016, from <https://carlacasilli.wordpress.com/2016/03/29/badges-credentials/>

<sup>13</sup> Within the Competency Repository activity (O2A3) in the Open Badge Network Project, we are addressing the issue that Open Badge may not be comparable enough. Open Badges looks and metadata are comparable by humans, but, since issuers use different competency frameworks and taxonomies, it is still difficult to detect competencies behind an Open Badge and compare them in similarity, especially for “machines”.

<sup>14</sup> Belshaw, D. (2015). *Taking Another Look at the Digital Credentials Landscape*. Retrieved May 9, 2016 from <http://dmlcentral.net/taking-another-look-at-the-digital-credentials-landscape/>

<sup>15</sup> Wyles R. (2014, January). Open Badges and Education - Challenges in the 21<sup>st</sup> Century. *Inside Learning Technologies and Skills*, pp.81-83. Link: <http://viewer.zmags.com/publication/38b45363#38b45363/84>



Tradycyjny system potwierdzania rezultatów uczenia się opiera się na standaryzacji certyfikatów. Władze krajowe lub ponadnarodowe określają zasady i metodologie, a dostawcy edukacji muszą przestrzegać pewnych standardów jakości, aby wydawać te certyfikaty. W ten sposób tradycyjny system edukacji gwarantuje powszechne uznawanie rzetelności i ważności<sup>16</sup> certyfikacji.

System oparty na Open Badge jest zupełnie inny, gdyż ta technologia powstała z myślą o całkowitej otwartości i elastyczności. Wydawca nie musi być certyfikowany, aby przyznawać odznaki Open Badge, ani nie musi przestrzegać danych kryteriów ich projektowania. Nie ma jednego organu kontrolującego system OB, ale za to jest wiele niezależnych i autonomicznych jednostek i organizacji, które projektują odznaki Open Badge, wydają je i ich używają.

Dlatego też należy spytać, jak ten system mógłby skorzystać na powszechnej wiarygodności pośród użytkowników?

Naszym zdaniem rynek w sposób autonomiczny rozpoznaje dobre oferty Open Badge i odrzuca te, które nie są wiarygodne. Możemy się spodziewać, że jedna lub więcej z walut standardowych będzie się stawać coraz bardziej ceniona i powszechnie stosowana. Nie wyklucza to możliwości tworzenia, wydawania i zdobywania wielu różnych odznak Open Badge dostosowanych do i zależnych od wydawcy.

Ten proces stopniowej ekspansji pewnych modeli Open Badge będzie więc zależał bardziej od wiarygodności eksperymentalnej niż od autorytetu wydawców. Proces stopniowego przyjmowania odznak Open Badge jako wiarygodnego narzędzia walidacji kompetencji często określa się jako „budowanie zaufania”. Kwestia *zaufania* jest najważniejsza w obecnej dyskusji na temat odznak Open Badge i odnosi się do pewności użytkowników co do narzędzi i ich samych, obeznania instytucji edukacyjnych z systemem oraz jego skuteczności względem pracodawców. Sukces systemu Open Badges zależy nie tylko od tego, czy będzie się on cieszył zaufaniem jako rzetelna i wiarygodna metoda certyfikacji, ale też od umiejętności budowania relacji zaufania pomiędzy wydawcami i użytkownikami odznak.

Jesteśmy jednak na samym początku tej przygody i wciąż jest wiele różnych modeli dostarczających „walutę” umiejętności danej osoby w zakresie prawidłowego funkcjonowania na rynku pracy, jak również w kontekstach społecznych oraz zapewnienia, że dana osoba jest szanowana i motywowana bez zagrożenia dla wspólnego interesu. Jak możemy wzmocnić/przyspieszyć ten proces „budowania zaufania”?

**Instytucje kształcenia i szkolenia formalnego mogą odgrywać najważniejszą rolę w tym procesie, ale powinny być w stanie pełnić ją bez narzucania schematycznych i sztywnych standardów innym aktorom ekosystemu, takim jak osoby indywidualne i ich przedstawiciele (np. związki zawodowe, stowarzyszenia zawodowe), pracodawcy, agencje pracy. Edukacja formalna powinna wzmocniać obeznanie z projektowaniem i wydawaniem odznak Open Badge oraz promować wzajemne uczenie się pomiędzy kluczowymi aktorami w zakresie surowej metodologii opisywania osiągnięć i możliwości ich przekazywania, jak również w**

---

<sup>16</sup> Criteria of reliability and validity are fundamental components of an approach for competences evaluation. The reliability depends on the fact that the results of the evaluation are reproducible in occasion of other tests; the validity refers to the fact that the evaluation succeed in measuring the competence that was originally intended by the evaluators.



zakresie stosowania obiektywnych kryteriów i istotnych dowodów w celu ich oceny i certyfikacji.

Filozofia, która dała początek systemowi certyfikacji OB to filozofia całkowitej wolności i bezkosztowości projektowania, wydawania i uzyskiwania odznak Open Badge przez każdego. Narzucanie powszechnego standardu lub ustalanie zasad oznacza ograniczenie zakresu możliwych zastosowań Open Badges oraz ich potencjału. Co więcej, trudno by było (jeżeli to w ogóle możliwe) znaleźć jeden organ, który mógłby zaprojektować i zastosować zasady dla tak różnorodnego i wieloaspektowego systemu certyfikacji, jakim są Open Badges.

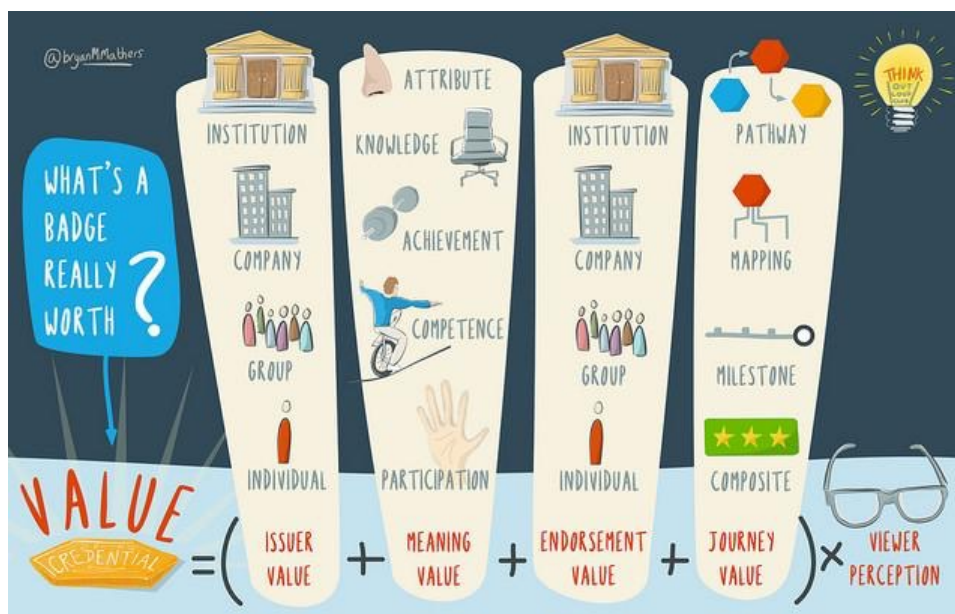
Niemniej jednak nie oznacza to, że nie ma sposobu na zapewnienie ich rzetelności i wiarygodności, czyli tego, że spełniają one potrzeby, z myślą o których powstały. W tym celu muszą one zapewniać projektantom i wydawcom odznak Open Badge odpowiednie wytyczne i ramy na rzecz budowania sieci zaufania pomiędzy wydawcami, posiadaczami i obserwatorami oraz wspierania osób indywidualnych w potwierdzaniu prawidłowej metodologii oceny jakości i niezawodności Open Badges.

Wiarygodność i rzetelność powinny być w stanie budować zaufanie pomiędzy wydawcami i użytkownikami, ponieważ ułatwiają zetknięcie się oczekiwania użytkowników i intencji wydawców.

## 2. ZALETY I ZAGROŻENIA ODZNAK OPEN BADGES Z INDYWIDUALNEGO PUNKTU WIDZENIA

### 2.1 Jaka jest wartość odznak Open Badge dla osób indywidualnych?

Technologia Open Badge może zrewolucjonizować system certyfikacji uczenia się. Jednak aby odznaki Open Badge stały się faktycznie „wartościowe”, muszą być uznawane i akceptowane przez wszystkich istotnych interesariuszy: firmy, instytucje i osoby indywidualne.



Rys. 2 Bryan Mathers, CC BY-NC-SA 2.0 (<https://www.flickr.com/photos/122135325@N06/>)

EN	PL
What's a badge really worth?	Ile naprawdę warta jest odznaka?
Value	Wartość
Credential	Poświadczenie
Institution	Instytucja
Company	Firma
Group	Grupa
Individual	Jednostka
Issue value	Wartość wydawania
Attribute	Atrybut
Knowledge	Wiedza
Achievement	Osiągnięcie
Competence	Kompetencja
Participation	Uczestnictwo
Meaning value	Wartość znaczenia
Endorsement value	Wartość zatwierdzania
Pathway	Ścieżka
Mapping	Mapowanie

Milestone	Kamień milowy
Composite	Połączenie
Journey value	Wartość podróży
Viewer perception	Postrzeganie przez obserwatora

Są co najmniej trzy główne wyzwania, które mogą uniemożliwić powszechne przyjęcie odznak Open Badge: wiarygodność, zaufanie i jakość.<sup>17</sup> W przeciwieństwie do dyplomów i stopni naukowych odznaki Open Badge nie odnoszą się do tego samego standardu jakości. Każda odznaka stosuje własny proces oceny, weryfikacji kompetencji jej posiadacza, metody przedkładania dowodów i może odnosić się do innego klastra odznak Open Badge lub ram. Wszystkie te czynniki determinują rzetelność i jakość odznaki Open Badge, a jej wiarygodność zależy również od uznania wydawcy przez posiadacza. O „wartości” Open Badge decyduje ocena posiadacza i postrzeganie przez obserwatorów na podstawie tych wszystkich elementów, a nie przez instytucję lub organ kontrolny poprzez tradycyjny model typu top-down.

Aby pomóc nowicjuszom w rozróżnieniu cech, dzięki którym odznaka Open Badge jest „wartościowa”, projekt Open Badge Network zbiera najbardziej przekonujące przypadki jej użycia, które mogą wskazać zastosowania Open Badges w różnych obszarach. W kolejnych rozdziałach przeanalizujemy niektóre z nich bardziej szczegółowo.

W ramach projektu Open Badge Network przygotowano również ankietę dotyczącą jakości Open Badges, poprzez którą zarówno eksperci, jak i początkujący (organizacje i osoby indywidualne) mogą się wypowiedzieć na temat tego, co czyni odznakę Open Badge „wartościową” z ich punktu widzenia: <https://www.surveymonkey.co.uk/r/OBN-QualityOpenBadges>.

Wyniki ankiety pojawią się na początku lata i zostaną wzięte pod uwagę przy dalszych pracach nad tym dokumentem.

### 2.1.1 Czy odznaki Open Badge mogą wzmacniać osoby indywidualne?

Cyfrowe poświadczenia stanowią przedmiot analizy w wielu badaniach psychologicznych i edukacyjnych. Wiele z nich wskazuje, że odznaki Open Badge mogą pozytywnie wpływać na uczenie się. Badanie Davisa i Kleina (2015) w kontekście liceum pokazuje, że uczniowie uznają poświadczenia cyfrowe za narzędzie wzmacniające.<sup>18</sup> Problem ten zawiera się w szerszym dyskursie związanym z „grywalizacją” uczenia się i zarządzania organizacją - procesem, poprzez który projektowanie i mechanikę gier (w formie realizacji wyzwań i rankingu) uwzględnia się w środowisku uczenia się lub w obrębie organizacji, aby zwiększyć zaangażowanie użytkowników,

<sup>17</sup> Belshaw, D. (2015). *Three biggest (perceived) problems with badges*. Retrieved May 4, from <http://dougbelshaw.com/blog/2015/04/16/three-biggest-problems-with-badges/>

<sup>18</sup> Davis, K., & Klein, E. (2015). Investigating High School Students' Perceptions of Digital Badges in Afterschool Learning. *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* Pp. 4043-4046. ACM, New York, 2015. Link: <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=2702413&dl=ACM&coll=DL>

ich produktywność, wyniki uczenia się oraz ułatwić weryfikację i porównywalność rezultatów.<sup>19</sup> Z punktu widzenia osób indywidualnych odznaki Open Badge mają jednak inne zalety. Badanie psychologiczne Antina i Churchilla (2011) sugeruje, że Open Badges mogą działać jako narzędzia motywacyjne dla osób uczących się w następujący sposób:

- 1) **Ustalanie celu:** zaznacz odpowiednie osiągnięcia i kroki do ich realizacji
- 2) **Budowanie pewności:** pomóż danej osobie zrozumieć, jakie umiejętności i zdolności ma i pomóż jej komunikować się na ich temat
- 3) **Instrukcja:** można prezentować odznaki, aby dać obserwatorowi konkretną wiedzę o ofercie kształcenia w obrębie danego środowiska
- 4) **Reputacja:** szczególnie w kontekście mediów społecznościowych odznaki mogą być przydatnymi narzędziami określania wiarygodności i rzetelności danej jednostki lub treści
- 5) **Status:** posiadanie odznak oznacza również potwierdzenie statusu, idei lub stanowiska na temat czegoś, prezentowanie swoich osiągnięć, a przez to przyczynienie się do budowania poczucia własnej wartości danej osoby
- 6) **Identyfikacja grupy:** odznaka może tworzyć więź pomiędzy ludźmi mającymi to samo doświadczenie, kompetencję lub pasję.<sup>20</sup>

### 2.1.2 Czy odznaki Open Badge mogą odkrywać indywidualne talenty?

Odznaki Open Badge mogą zaświadczać o kompetencjach lub osiągnięciach, których nie można potwierdzić w inny sposób. Mogą być narzędziem w rękach jednostek, służącym odkrywaniu możliwości wykorzystania ich własnych talentów i powołań: odznaki Open Badge mogą wzmacniać formalne poświadczenia poprzez dodanie elementów pochodzących z potwierdzania uczenia się pozaformalnego. Przedstawiając dowody umiejętności, dana osoba może pokazać potencjalnemu pracodawcy zdolności, których nie ocenia się w systemach kształcenia i szkolenia formalnego.<sup>21</sup> Open Badges dają wgląd w element dodatkowy naszego życia, osobowość lub nawet hobby czy uczestnictwo w aktywnościach społecznych. Stają się wyjątkowym dodatkiem do naszych życiorysów, cyfrowym śladem zaangażowania w aktywności edukacyjne i społeczne.

Przykładem takich aktywności może być uczestnictwo w konferencji lub seminarium, działania wolontariackie, ale też osiągnięcia w sporcie, sztuce i rzemiośle lub „umiejętności miękkie” uznawane w środowiskach pracy oraz/lub edukacji.

### 2.1.3 Czy odznaki Open Badge mogą podnosić poziom wolności danej osoby?

Niektórzy badacze postrzegają odznaki Open Badge jako narzędzia dla osób indywidualnych, służące uzyskaniu kontroli nad informacjami o ich edukacji i karierze, a tym samym w pewnej

---

<sup>19</sup>

<sup>20</sup> Antin, J., & Churchill E.F. (2011). *Badges in Social Media: A Social Psychological Perspective*. Copyright: BY-NC. Retrieved May 5, 2016, from <https://www.scribd.com/doc/182342460/Badges-in-Social-Media-A-Social-Psychological-Perspective>.

<sup>21</sup> Pearson (2013). *Open badges are unlocking the emerging jobs economy*. Retrieved Apr 5, from [http://www.pearsonvue.com/sponsors/acclaim/open\\_badges\\_unlock\\_jobs.pdf](http://www.pearsonvue.com/sponsors/acclaim/open_badges_unlock_jobs.pdf)

mierze nad własnym profilem. Pozwoliłoby to ludziom na większe uniezależnienie od potwierdzenia ze strony instytucji edukacyjnych i uczelni.

Dana osoba może wybrać zdobywanie i prezentowanie odznak Open Badge, które uważa za stosowniejsze według jej osobistego i zawodowego uznania, podkreślając umiejętności i kompetencje często ukryte w standardowych poświadczeniach. Dlatego też z odznak Open Badge można korzystać po to, aby zrealizować, spersonalizować i uzupełnić certyfikacje akademickie danej osoby. Z drugiej strony, dla osób, których nie stać na czesne lub które z innych powodów nie mogą uczestniczyć w pełnowymiarowych kursach w tradycyjnej instytucji edukacyjnej, odznaki Open Badge mogą rzeczywiście stać się w przyszłości alternatywą wobec standardowych poświadczeń.

Masowe otwarte kursy online (MOOC), treść edukacyjna dostępna online i zdobywanie stopni naukowych przez Internet to elementy, które dynamicznie się rozwijają i mogą w przyszłości istotnie oddziaływać na rynek szkolnictwa wyższego. Odznaki Open Badge mogą stać się standardem technicznym przyjmowanym przez organizacje i instytucje oferujące kształcenie i szkolenie online, dając przez to ludziom maksymalną wolność kroczenia własną ścieżką edukacyjną.<sup>22</sup>

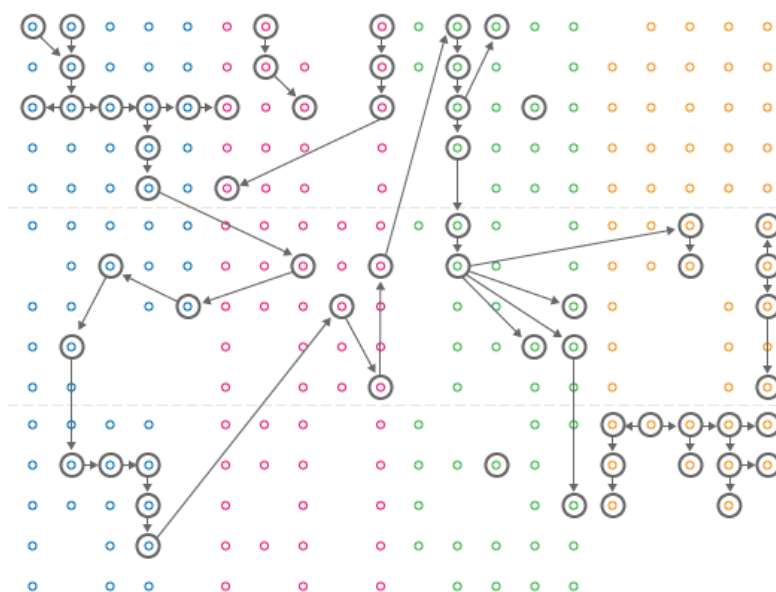
Wydawcy odznak Open Badge mogą tworzyć system wzajemnie połączonych odznak, np. wprowadzając stosunki zależności pomiędzy nimi, ustanawiając je w formie „kolekcji” lub konstruując je jako „konstelacje”.<sup>23</sup> Te systemy Open Badge nazywa się ścieżkami i można je podzielić generalnie na dwie grupy: nakazowe i nienakazowe. W pierwszym przypadku wydawca decyduje o ustalonej kolejności, w jakiej należy zdobywać odznaki Open Badge, a użytkownicy nie mogą jej zmieniać. W drugim przypadku wydawca pozwala użytkownikom decydować o własnych ścieżkach. Ten ostatni rodzaj ścieżki można zorganizować na wiele różnych sposobów, w zależności od poziomu wolności, jaki wydawca chce pozostawić użytkownikom. Np. użytkownika można z góry poprosić o wybranie kolejności, której chce przestrzegać do końca ścieżki (ścieżka kontraktowa). W przeciwnym razie wydawca może pozwolić posiadaczom Open Badge na swobodny wybór i zdobywanie odznak w różnej kolejności, skacząc pomiędzy odznakami i z jednego klastra Open Badges na drugi (ścieżka pożądana).<sup>24</sup> Poniższy wykres autorstwa Carli Casilli pokazuje różne formy ścieżek.

---

<sup>22</sup> Carey K. (2015, March 5). Here's What Will Truly Change Higher Education: Online Degrees That Are Seen as Official. The New York Times. Retrieved APR 6 2016, from [http://www.nytimes.com/2015/03/08/upshot/true-reform-in-higher-education-when-online-degrees-are-seen-as-official.html?\\_r=3](http://www.nytimes.com/2015/03/08/upshot/true-reform-in-higher-education-when-online-degrees-are-seen-as-official.html?_r=3).

<sup>23</sup> Think Out Loud Club (2016). *Why use badge pathways?* Retrieved in June 2016, from: <http://badges.thinkoutloudclub.com/modules/why/do/#>

<sup>24</sup> Casilli C. (2013). Badge pathways: part 2, the “quel”. Retrieved June 18 from: <https://carlacasilli.wordpress.com/2013/04/28/badge-pathways-part-2-the-quel/>



Rys. 3 Przedstawienie ścieżek Open Badge autorstwa Carli Casilli<sup>25</sup>

Nawet w przypadku braku wcześniej określonych ścieżek, osoby uczące się mogą przejąć kontrolę nad projektowaniem własnej, konkretnej ścieżki uczenia się poprzez uzyskiwanie odznak Open Badge z różnych źródeł. Posiadacze mogą tworzyć swój profil edukacyjny i zawodowy w elastyczny i oryginalny sposób, mieszając ścieżki nakazowe i nienakazowe oraz indywidualne odznaki Open Badge. Uczący się mogą podążać własną, konkretną trasą, a odznaki Open Badge mogą im umożliwić konstruowanie narracji swoich doświadczeń, pokazując kroki, które wykonali i kryteria stojące za ich wyborami. Graficzne przedstawienie czyjejś ścieżki edukacyjnej nie tylko dostarcza przydatnych informacji obserwatorom z zewnątrz (np. pracodawcom oraz/lub instytucjom akademickim), ale może też mieć wartość dla samych posiadaczy Open Badge, gdyż pomaga im krytycznie spojrzeć na swoje wybory.<sup>26</sup>

## 2.2 Jakie są zagrożenia płynące z odznak Open Badge dla osób indywidualnych?

### 2.2.1 Czy odznaki Open Badge są sposobem kontrolowania osób indywidualnych?

Niektórzy badacze postrzegają odznaki Open Badge jako narzędzie osłabiające osoby indywidualne. Cztery najważniejsze kwestie budzące obawy, jeżeli chodzi o rolę poświadczeń cyfrowych w edukacji są następujące:

<sup>25</sup> Casilli, C. (2015). Badge pathways: part 1, the paraquel. Retrieved May 16 from <https://carlacasilli.wordpress.com/2013/03/25/badge-pathways-part-1-the-paraquel/>

<sup>26</sup> Casilli C. (2013). Badge pathways: part 2, the “quel”. Retrieved June 18 from: <https://carlacasilli.wordpress.com/2013/04/28/badge-pathways-part-2-the-quel/>



- 1) Odznaki Open Badge nie są skalowalne i dlatego mało prawdopodobne, że staną się narzędziem „wartościowym” i „uznawanym”. Odznaki Open Badge wymyślono i utworzono również w nadziei na zapewnienie społecznościom zaangażowanych osób uczących się narzędzia projektowania i ustanawiania własnych ram kompetencji. Open Badges tworzone przez te społeczności doświadczą jednak poważnych problemów z wiarygodnością i uznawalnością poza nimi. Z uwagi na problemy z możliwością interpretacji i porównania, możliwe, że odznaki Open Badge powszechnie uznawane przez rekruterów będą tymi, które używają standaryzowanych kompetencji i metod oceny.<sup>27</sup>
- 2) Odznaki Open Badge są używane głównie w celu uznawania wieloelementowych i szczegółowych zestawów kompetencji. Tendencja ta popchnie osoby uczące się w kierunku zdobywania pojedynczych przydatnych kompetencji i umiejętności, kosztem wiedzy ogólnej, teoretycznej i krytycznej, która może być mniej przydatna na rynku pracy, ale również daje uczącym się narzędzia intelektualne do interpretacji i przetwarzania mechanizmów społecznych, politycznych oraz ekonomicznych. Z tego powodu poświadczenia cyfrowe nie potwierdzałyby „potężnej” wiedzy.<sup>28</sup>
- 3) Odznaki Open Badge to efekt ogólniejszego trendu w obrębie kształcenia i szkolenia wyższego oraz zawodowego, który odzwierciedla indywidualizm, atomizację i konsumeryzm współczesnego społeczeństwa. Zgodnie z tym poglądem odznaki Open Badge reprezentują utowarowienie kształcenia, które ostatecznie wspiera wartość ekonomiczną i rynkową kosztem wartości społecznej i pedagogicznej, i które wzmacnia wiodące organizacje gospodarcze kosztem instytucji akademickich i społeczności osób uczących się.<sup>29</sup>
- 4) Ostatni element jest natury ekonomicznej. Wartość odznak Open Badge na rynku poświadczeń zależy od ich rzadkości. Jeżeli system Open Badge stanie się zbyt powszechny, straci swoją wartość na rynku.<sup>30</sup>

### 2.2.2 Czy odznaki Open Badge oddziałują niekorzystnie na uczenie się?

Wielu naukowców kwestionuje przydatność poświadczeń cyfrowych w edukacji. Jest mnóstwo przykładów sugerujących pozytywny wpływ na wyniki osób uczących się, ale są też takie, które wskazują oddziaływanie negatywne, jak np. przesunięcie motywacji. Zgodnie z tym poglądem motywatory zewnętrzne, takie jak odznaki, zdają się niekorzystnie oddziaływać na osoby zaangażowane w aktywności związane z uczeniem się: nie tylko mogą obniżać poziom

---

<sup>27</sup> Olneck M.R. (2015). *Whom Will Digital Badges Empower? Sociological Perspectives on Digital Badges*. Proceedings of the Open Badges in Education (OBIE 2015) Workshop, Poughkeepsie, New York, USA. Retrieved May 16, 2016, from <http://ceur-ws.org/Vol-1358/paper1.pdf>

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> *Ibid.*



wydajności, ale też zmniejszać zainteresowanie i motywację w obszarze danego zadania w przyszłości.<sup>31</sup>

Biorąc pod uwagę, że odznaki Open Badge mogą mieć tyle form, ile można sobie wyobrazić, nieracjonalne byłoby stwierdzenie, że WSZYSTKIE Open Badges mają pozytywny wpływ na uczenie się jako takie. Niektóre odznaki mogą być banalne, podczas gdy inne pozbawione są podstaw pedagogicznych lub korzystają z niejasnych kryteriów i metod oceny. Z drugiej strony, pewne standardy i metodologie jakości mogą pomagać w tworzeniu odznak Open Badge, które wzmacniają indywidualną chęć nauki.<sup>32</sup> Społeczność Open Badge stara się opracowywać narzędzia wspierające projektowanie jakościowych odznak Open Badge. Do przykładów należy Open Badge Design Canvas autorstwa DigitalMe (<http://www.digitalme.co.uk/assets/pdf/DigitalMe-Badge-Design-Canvas.pdf>), dokument do dyskusji projektu OBN dotyczący jakości odznak Open Badge i wytycznych dla osób indywidualnych i organizacji (publikacja w roku 2016).

### 2.2.3 Zagrożenie wykluczeniem społecznym

Kolejnym istotnym aspektem odznak Open Badge jest możliwość ich zastosowania w zmarginalizowanych grupach społeczeństwa. Open Badges powstały z myślą o demokratyzacji uczenia się, ale niektórzy mają obawy, czy nie odejdą one od oczekiwań ich twórców.

Choć procedura zdobywania i prezentowania odznak Open Badge jest raczej prosta, osoby o niewielkiej znajomości technologii cyfrowych mogą nie umieć korzystać z tej metody lub czuć się niekomfortowo podczas jej stosowania.

Wyszukiwanie, dobór, zdobywanie i prezentowanie odznak Open Badge wymaga pewnego poziomu niezależności i samoświadomości, którym nie każdy może się pochwalić, np. osoby z niepełnosprawnością umysłową lub fizyczną, czy też dzieci. Poza tymi grupami wybór najbardziej wartościowych odznak Open Badge może być trudny również dla osób niezbyt zaznajomionych ze standardami, warunkami i metodologiami kształcenia oraz szkolenia.

Kolejna bariera dostępu to język, jako że większość dokumentacji, podręczników i odznak Open Badge jest wciąż dostępna jedynie w wersji angielskiej.

Z tych kwestii wywodzi się potrzeba ustanowienia odpowiednich metodologii i środków bezpieczeństwa, aby zapewnić, że grupy w gorszej sytuacji społecznej i gospodarczej zdobywają Open Badges w taki sam sposób, jak te bardziej uprzywilejowane.

---

<sup>31</sup> Devedzic V. & Jovanovic J. (n.d.). *Developing Open Badges: a Comprehensive Approach*. University of Belgrade. Retrieved May 16, 2016, from <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=forums&srcid=MDIzNzA4MDY0MDU1NzY5MDg2NjEBMTUwOTIzNTMwOTMyNTEwNDUwMzkBZUFVTUluRjNmVVIKATAuMQEBdjI>

<sup>32</sup> Hickey, D.T., Otto, N., Itow, R., Schenke, K., Tran, C., Chow, C. (2014). *Badges Design Principles Documentation Project*. Interim Report - January 2014 Update. Center for Research on Learning and Technology Indiana University. Retrieved May 16 2016, from <http://dpdproject.info/files/2014/05/DPD-interim-report-v4-january.pdf>

### 3. ROLA OSÓB INDYWIDUALNYCH W EKOSYSTEMIE OPEN BADGE

#### 3.1 Jakie są korzyści osób indywidualnych płynące z projektowania odznak Open Badge?

Osoby indywidualne mogą korzystać na projektowaniu odznak Open Badge na różne sposoby:

- Poszczególni nauczyciele/edukatorzy mogą dostosowywać i projektować odznaki Open Badge tak, aby skupić uwagę osób uczących się na tematach, które uważają za ważne oraz/lub korzystać z odznak Open Badge w celu motywacji studentów do przyjęcia pewnych postaw oraz/lub realizacji aktywności dodatkowych. Można to zrealizować poprzez integrację/realizację normalnych aktywności, bez konieczności wcześniejszego zatwierdzenia ze strony instytucji edukacyjnej.<sup>33</sup>
- Osoby uczące się oraz/lub pracownicy mogą projektować własne odznaki Open Badge, nadając kształt swoim celom i perspektywom. Ustanawiając alternatywny zestaw wartości i nagród na szczeblu lokalnym, uczący się/pracownicy z jednej strony podważają standardowe metody typu top-down z tytułu potwierdzania umiejętności i kompetencji, a z drugiej strony działają jako punkt odniesienia czy influencer na sam oficjalny system (zob. nast. rozdział).<sup>34</sup>
- Możliwość projektowania systemów Open Badges należy postrzegać jako zachętę dla indywidualnych projektantów odznak do łączenia się ze sobą i szerszego udostępniania swoich efektów, co zwiększy ich wartość.<sup>35</sup>

#### 3.2 Jakie są korzyści osób indywidualnych płynące z wydawania odznak Open Badge?

Osoby uczące się mogą projektować i wydawać odznaki Open Badge dostosowane do ich potrzeb i oczekiwań. Społeczności uczących się mogą korzystać z Open Badges w celu potwierdzenia kompetencji, które w przeciwnym razie pozostałyby ukryte. Jak wspomniano w punkcie 2.2.4 (o zagrożeniach), możliwe, że Open Badges nie uzyskają większej wartości poza tymi społecznościami. Nawet jeżeli przyznamy, że to prawda, musimy uznać, że społeczności, szczególnie w świecie cyfrowym, mogą być ogromne. Społeczności graczy i osób mających te same zainteresowania już używają wewnętrznych poświadczeń i innych form hierarchii dla wewnętrznego uznawania. Odznaki Open Badge umożliwiłyby dzielenie się tym uznawaniem we wspólnym języku ze światem zewnętrznym.

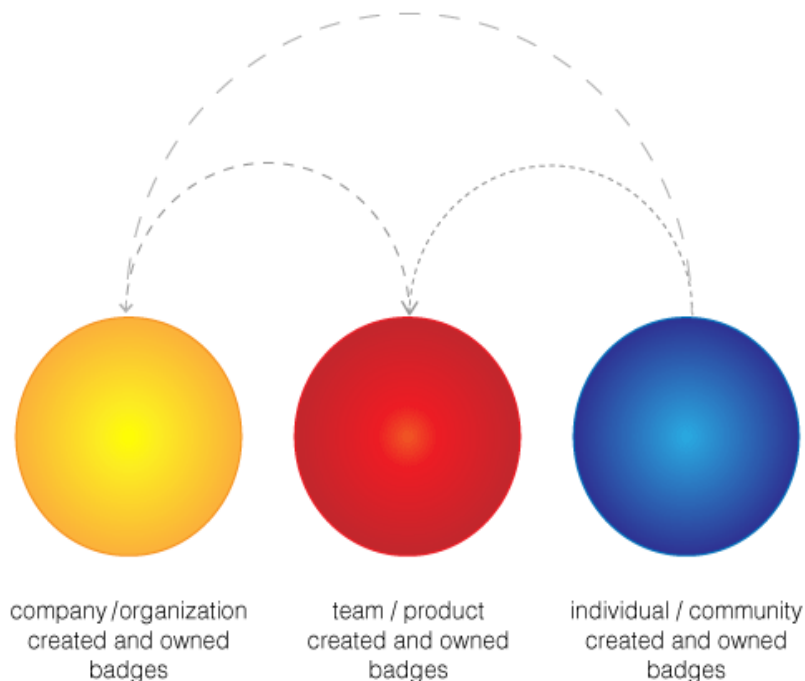
---

<sup>33</sup> Devedzic V. & Jovanovic J. (n.d.). *Developing Open Badges: a Comprehensive Approach*. University of Belgrade. Retrieved May 16, 2016, from <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=forums&srcid=MDIzNzA4MDY0MDU1NzY5MDg2NjEBMTUwOTIzNTMwOTMyNTEwNDUwMzkBZUFVTUluRjNmVVlKATAuMQEBdjI>

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> *Ibid.*

Co więcej, Open Badges otwierają drzwi do wprowadzania lokalnych elementów do korporacyjnych i instytucjonalnych mechanizmów podejmowania decyzji. Indywidualni wydawcy mogą dostarczać organizacjom, instytucjom edukacyjnym i członkom zespołów przydatnych informacji. W tym względzie Carla Casilli proponuje model składający się z trzech komponentów, w którym osoby indywidualne, zespoły i organizacje tworzą, wydają i uzyskują Open Badges: (1) Odznaki firmy/organizacji; (2) Odznaki zespołu/produktu; (3) Odznaki indywidualne/społeczności.



Rys. 3 Ilustracja autorstwa Carli Casilli - model 3PBS z różnymi rodzajami oddziaływania.<sup>36</sup>

EN	PL
Company/organization	Firma/organizacja
Created and owned badges	Utworzyła i posiada odznaki
Team/product	Zespół/produkt
Individual/community	Jednostka/społeczność

Pojedyncze komponenty odzwierciedlają potrzeby grupy, ale też wzajemnie na siebie wpływają, dostarczając punkty odniesienia i różne punkty widzenia. Np. odznaka Open Badge opracowana przez społeczność bez kontroli ze strony firmy/organizacji może zostać przyjęta przez firmę

<sup>36</sup> Casilli, C. (2014). *A foundational badge system design*. Retrieved May 16, 2016 from <https://carlacasilli.wordpress.com/2014/03/17/a-foundational-badge-system-design/>

(bezpośrednio lub w drodze weryfikacji przez zespół) i stać się „oficjalnie” wydawana przez firmę.<sup>37</sup>

### 3.3 Jakie są korzyści osób indywidualnych płynące z uzyskiwania odznak Open Badge?

Najbardziej oczywistymi korzyściami płynącymi z odznak Open Badge z punktu widzenia osób indywidualnych jest możliwość ich uzyskania w dowolnym miejscu świata, zgodnie z indywidualnym harmonogramem i potrzebami, i często za darmo. Jaką wartość wnoszą one w życie jednostki?

Wielu badaczy i praktyków, np. Braun i Calhoun (2012), twierdzi, że odznaki Open Badge:

- To idealny sposób na dokumentowanie i pokazywanie, co dana osoba wie i potrafi zrobić
- To dobra metoda budowania katalogu biografii uczenia się
- Pozwalają na dostosowywanie ścieżek uczenia się
- Zawierają treść multimedialną oraz bezpośrednie dowody osiągnięć i przedsięwzięć danej osoby
- Pomagają jednostkom w komunikowaniu i artykułowaniu ich umiejętności
- Są użyteczne, jeżeli chodzi o potwierdzanie wcześniejszego kształcenia
- Przenoszą własne dane dotyczące uczenia się pomiędzy systemami/granicami
- Pomagają jednostkom wyróżniać się w tłumie na coraz bardziej konkurencyjnym i szybkim rynku pracy<sup>38</sup>

Zgrywalizowana edukacja oparta na systemach odznak i nagród pozwala uczącemu się na wybór kolejności i prędkości, z jaką będzie realizował aktywności, potwierdza jego kompetencje o charakterze przekrojowym (jak np. tempo, używanie gramatyki, praca zespołowa itp.) poprzez wykonywanie „wyzwań pobocznych”<sup>39</sup>, jak również daje możliwość ponownego podchodzenia do testów do momentu uzyskania pożądanej oceny lub wyników.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> Braun, L., W., & Calhoun, T. (2012). *The Future of Badges, Resumes, and Professional Credentials*. Retrieved May 16, 2016, from <http://yalsa.ala.org/blog/2012/08/21/the-future-of-badges-resumes-and-professional-credentials/>

<sup>39</sup> A side quest could be for example “complete 5 quest in 5 days”, or “complete a quest working with other people”, or, again “make no grammar mistakes in submission of evidences”. A student can obtain extra rewards by completing these objectives.

<sup>40</sup> Haskell, C. (2012). *3D GameLab from Student Perspective. Example of a quest-based learning platform*. Retrieved Apr 12, 2016 from: <http://www.youtube.com/watch?v=wsen5rg7Lb0>

### 3.4 Jaka jest wartość zatwierdzonych lub poddanych wzajemnej ocenie odznak Open Badge?

Najnowsze aktualizacje specyfikacji Open Badges oznaczają, że użytkownicy indywidualni i organizacje mogą teraz „zatwierdzać” odznaki Open Badge, tym samym dostarczając im dodatkowych informacji. Ten rodzaj weryfikacji przez grupę odbiorców sprawia, że Open Badge jest jeszcze bardziej spersonalizowana i przydaje się do rozróżnienia indywidualnych posiadaczy od tych, którzy mają tę samą odznakę Open Badge. Można zatwierdzić dowolny przedmiot Open Badge, a zatwierdzenie to zawiera informacje o źródłach, z których pochodzą:

*Twierdzenie (np. „Monika uzyskała Odznakę Człowieka Sukcesu” ← „Monika naprawdę zasłużyła na tę odznakę!”); Klasa odznaki (np. „Odznaka Człowieka Sukcesu od Zaprzyjaźnionej Organizacji” ← „Zaprzyjaźniona Organizacja ma wsparcie ze strony ocen jakości”); Wydawca (np. „Zaprzyjaźniona Organizacja wydaje odznaki tylko wysokiej jakości”).<sup>41</sup>*

Co więcej, uwzględniając interakcje pomiędzy jednostkami i organizacjami, które mogą zaistnieć w ekosystemie Open Badge, możemy pomyśleć o wpływie informacji zwrotnych, które wydawcy mogą uzyskać od posiadaczy Open Badges. Wybierając konkretną ścieżkę uczenia się (kolejność odznak Open Badge), dana osoba przekazuje wydawcy cenne informacje o swoich perspektywach. Organizacje otwarte na otrzymywanie tego typu informacji na poziomie lokalnym zwiększają swoją elastyczność i możliwość dostosowania oferty edukacyjnej i szkoleniowej do aspiracji i potrzeb jednostek. Osoby indywidualne mogą pokazać organizacjom nowe możliwe ścieżki, które początkowo nie były planowane, lub potwierdzać, które odznaki Open Badge czy ścieżki Open Badges są najbardziej odpowiednie i przydatne z ich punktu widzenia.<sup>42</sup> Organizacje mogą następnie poprawić swoje oferty Open Badge z uwzględnieniem ich punktu odniesienia oraz ustanowić mechanizmy twórczego myślenia pomiędzy wydawcami i posiadaczami Open Badge.

### 3.5 Jak osoby indywidualne mogą przyczynić się do budowania sieci zaufania?

Kwestia „zaufania” blisko wiąże się z tematem „wartości” odznak Open Badge omówionym w rozdziale 1 i 2. W systemie Open Badge wartość odznak jest stale negocjowana pomiędzy poszczególnymi projektantami, wydawcami, użytkownikami i organizacjami. Wiarygodność odznak Open Badge, a więc i ich znaczenie wzrosną wraz z pojawieniem się sieci zaufania. Np. organizacja miałaby większą pewność, jeżeli chodzi o system Open Badge, gdyby odznaki

<sup>41</sup> Otto, N. (2015). Endorsement feature presentation. Retrieved April 5, 2016 from [https://docs.google.com/presentation/d/19uR\\_-zAd04SDTMNfI04vgGFS0zf0MN0nBjEhnUaM6YQ/edit#slide=id.g776612b14\\_0\\_25](https://docs.google.com/presentation/d/19uR_-zAd04SDTMNfI04vgGFS0zf0MN0nBjEhnUaM6YQ/edit#slide=id.g776612b14_0_25)

<sup>42</sup> Casilli C. (2015). *Badge pathways: part 1, the paraquel*. Retrieved May 16 from <https://carlacasilli.wordpress.com/2013/03/25/badge-pathways-part-1-the-paraquel/>

wydawała instytucja, którą ta już zna i której ufa.<sup>43</sup> Z drugiej strony, skoro każdy użytkownik może bezpośrednio oceniać jakość komponentów Open Badge (twierdzenie, źródło, kryteria, zatwierdzenia), odznaki mogłyby faktycznie ułatwić budowanie nowych sieci zaufania pomiędzy jednostkami, organizacjami i instytucjami.<sup>44</sup>

Sieci zaufania mogą powstać na bazie odznak Open Badge wydawanych przez organizacje i instytucje lub we współpracy pomiędzy nimi. Osoby indywidualne mogą odegrać jednak ważną rolę w budowaniu sieci zaufania. Użytkownicy indywidualni mogą być recenzentami odznak Open Badge, jak wspomniano wcześniej. Ich opinia stanowi niezależny i osobisty punkt widzenia, który może zostać uznany za bardziej wiarygodny przez przyjaciół, znajomych lub członków tych samych społeczności, w porównaniu np. z „oficjalną pieczęcią zatwierdzającą” instytucji rządowej. Dzięki technologiom cyfrowym i powiązanej komunikacji baza użytkowników dostępna dla jednostki może być również bardzo obszerna. Biorąc pod uwagę rosnące znaczenie „influencerów” w mediach społecznościowych względem kształtowania publicznego rozumienia i wyborów, jedno konto na Twitterze z setką tysięcy obserwujących może mieć istotny wpływ na budowanie zaufania wokół Open Badge lub względem wydawcy Open Badge.

## 4. NAJLEPSZE PRAKTYKI OPEN BADGE

Tutaj przedstawiamy przydatne odniesienia do praktycznych przykładów zastosowania odznak Open Badge na różnych obszarach. Sieć Open Badge zbiera przypadki zastosowań w miarę ich pojawiania się i jest otwarta na wszystkie relacje. W celu przekazania przypadku zastosowania odznaki Open Badge, można wypełnić kwestionariusz online, używając następującego łącza:

<https://docs.google.com/forms/d/1cBsD0y0ZQDQjgC5CMkR6QSp5WscIVSWoPLRmN2E-2h8/viewform>

Pełny zestaw przypadków zastosowania jest dostępny na stronie internetowej projektu OBN:

<http://www.openbadgenetwork.com/outputs/infrastructure/>

Inne źródło przydatnych przykładów odznak Open Badge to strona internetowa *Open Badges: Making Learning visible*<sup>45</sup>, która stale wyszukuje dobre przykłady użycia Open Badges w Kanadzie i na całym świecie.

---

<sup>43</sup> Grant, S. (2014). What Counts as Learning: Open Digital Badges for New Opportunities. Irvine, CA: Digital Media and Learning Research Hub. Retrieved May 16 2016 from: [http://dmlhub.net/wp-content/uploads/files/WhatCountsAsLearning\\_Grant.pdf](http://dmlhub.net/wp-content/uploads/files/WhatCountsAsLearning_Grant.pdf)

<sup>44</sup> Casilli, C. (2012). Mozilla Open Badges: Building Trust Networks, Creating Value. Retrieved May 16, 2016, from: <https://carlacasilli.wordpress.com/2012/08/24/mozilla-open-badges-building-trust-networks-creating-value/>

<sup>45</sup> Present, D. (n.d.). Open Badges: Making Learning visible. Retrieved May 9, 2016, from: <http://www.savvyfolio.net/user/don/open-badges-for-training-professional-development>



## 4.1 Jak osoby indywidualne wykorzystują odznaki Open Badge w edukacji?

Odnaki Open Badge w edukacji formalnej i pozaformalnej mogą służyć różnym celom. Możliwe jest zbieranie odznak Open Badge w klastry, zaczynając od przykładów Open Badges już wydanych przez instytucje edukacyjne, ośrodki szkoleniowe i indywidualnych trenerów oraz nauczycieli, zgodnie z ich najważniejszym celem:

- 1 - Uczynić uczenie się widocznym. Odznaki Open Badge mogą przedstawiać kompetencje i umiejętności zdobyte przez studentów w trakcie ich kariery szkolnej, ale nieuchwycone na dyplomie czy świadectwie.
- 2 - Potwierdzać wcześniejsze uczenie się. Instytuty, uczelnie i szkoły często mają problem z potwierdzaniem wcześniejszego uczenia się studentów w ramach ich życia zawodowego lub za granicą. Odznaki Open Badge mogą pomóc tym organizacjom w weryfikacji uprzedniego kształcenia i umiejętności i we wprowadzaniu studentów w nowe środowiska uczenia się.
- 3 - Potwierdzać umiejętności nauczycieli. Szkoła fińska zaprojektowała 60 odznak Open Badge do wydania swoim nauczycielom, z których każda odpowiada konkretnej umiejętności związanej z komputerami. Taki sam system można zastosować do uznawania umiejętności miękkich nauczycieli lub uwidocznienia zaangażowania nauczycieli w aktywności dodatkowe w szkole.
- 4 - Ustanawiać cele i ścieżki uczenia się. System odznak Open Badge może służyć do ukierunkowania postępów klasy. Jak wspomniano w rozdziale 2, system można ustanowić z różnymi możliwymi ścieżkami dążącymi do realizacji celu końcowego (który stanowi Odznaka Kamienia Milowego), umożliwiając w ten sposób studentom wybór trasy, która najbardziej im odpowiada<sup>46</sup>.
- 5 - Nagradzać i motywować studentów. Jak wspomniano w rozdziale 2, odznaki Open Badge można stosować w zgrywalizowanych kontekstach uczenia się.
- 6 - Poświadczają realizację kursów i nanokursów oferowanych online. Coraz więcej instytucji korzysta z edukacji online, aby na całym świecie oferować kursy na wysokim poziomie. Uczestnictwo w nich jest bezpłatne lub wymaga opłacenia czesnego.

Poniższe przykłady ilustrują sposób, w jaki można korzystać z odznak Open Badge w edukacji:

- A. Tech Partnership z Wielkiej Brytanii ([www.thetechpartnership.com](http://www.thetechpartnership.com)) łączy pracodawców w branży cyfrowej, aby proponować szkołom, firmom i studentom zasoby do rozwijania i uznawania umiejętności cyfrowych. Partnerstwo to promuje programy szkoleniowe w szkołach, staże i kursy adresowane do dzieci, studentów i pracowników, w celu inspirowania talentów, tworzenia miejsc pracy i zapewniania umiejętności na wysokim poziomie w branży cyfrowej w najbliższych latach. Tech Partnership projektuje odznaki

<sup>46</sup> Rousselle, E. (2016). *Open Badges in schools and higher education*. Open Badge Network O2A1 Collection of Use Cases, pp. 8-11. Retrieved May 16, 2016 from: [http://www.openbadgenetwork.com/wp-content/uploads/2016/01/Use-Cases\\_for\\_OBN\\_portal.pdf](http://www.openbadgenetwork.com/wp-content/uploads/2016/01/Use-Cases_for_OBN_portal.pdf)



Open Badge, aby bezpośrednio odpowiadać na potrzeby firm w świecie cyfrowym i uwzględniać je w programach edukacyjnych.<sup>47</sup>

- B. W szkole Aurora Public School (<http://aurorak12.org/category/digital-badges/>) odznaki Open Badge łączy się w branże i wzywa pracodawców do ich zatwierdzania, co oznacza, że akceptują odznaki jako „przydatne” dla przyszłego zatrudnienia w swoich firmach.
- C. Madison Area Technical College (<http://madisoncollege.edu/badges>) używa odznak Open Badge dla celów kształcenia ustawicznego.
- D. Educase (<http://www.educause.edu/badging>), informatyczna firma konsultingowa świadcząca usługi na rzecz organizacji edukacyjnych, opracowała system odznak w celu potwierdzania zaangażowania i doświadczenia.
- E. Uniwersytet w Michigan (<http://www.mblem.umich.edu/v/overview>) korzysta z odznak Open Badge, aby uznawać doświadczenia uczenia się dotyczące wspólnego programu nauczania w obrębie kampusu uczelni.
- F. Uniwersytet Stanu Kolorado (<http://www.online.colostate.edu/badges/>) oferuje kursy internetowe na poziomie stopnia magistra, na zakończenie których wydaje się odznaki Open Badge.
- G. Deakin University (<http://www.deakin.edu.au/learning/designing-assessing-and-evaluating-learning/deakin-hallmarks>) wydaje odznaki Open Badge pod nazwą „hallmark” studentom studiów licencjackich i magisterskich, wykazujące konkretne umiejętności pozaprogramowe oraz zdobycie stopnia magistra, zorganizowane w sposób szczegółowy.

## 4.2 Jak osoby indywidualne wykorzystują odznaki Open Badge w karierze?

Oznaki Open Badge stosuje się w różnych kontekstach w celu umożliwienia weryfikacji umiejętności miękkich przez rekruterów i pracodawców. Umiejętności miękkie obejmują myślenie krytyczne, myślenie innowacyjne, umiejętności komunikacyjne, pracę w zespole, przywództwo, motywację itp.

Jak na razie technologie informatyczne to - jak się można spodziewać - branża najbardziej otwarta na technologię Open Badge. Wiodące firmy, takie jak Microsoft, IBM<sup>48</sup> i Oracle opracowały własne Ekosystemy Open Badge i rozpoczęły korzystanie z odznak Open Badge w celu nagradzania pracowników za umiejętności miękkie.

Projekt GRASS (Grading Soft Skills, <https://sites.google.com/site/llpgrassproject/>), finansowany przez UE w roku 2013, stosuje odznaki Open Badge jako mikropoświadczenia, aby zatwierdzać

---

<sup>47</sup> DigitalMe (2015). TechFuture Badge Academy Launches on Open Badge Academy (OBA), retrieved May 16 2016, from [https://www.youtube.com/watch?v=A61\\_uL6c8uY](https://www.youtube.com/watch?v=A61_uL6c8uY)

<sup>48</sup> <https://www-304.ibm.com/connections/blogs/IBMTraining/entry/open-badges-a-better-way-to-track-skills-and-accomplishments?lang=en-us>

umiejętności miękkie osób uczących się w różnym wieku i w różnych kontekstach. Wielka Brytania wdrożyła program pod nazwą iDEA ([idea.org.uk/](http://idea.org.uk/)), wykorzystujący technologię Open Badge do wspierania potwierdzania umiejętności w mediach cyfrowych, w celu ułatwienia zatrudnienia i budowania kariery.

Inne branże także zaczęły stosować odznaki Open Badge. W obszarze humanitarnym podmiot Disaster Ready ([www.disasterready.org](http://www.disasterready.org)) dostarcza pracownikom pomocowym i wolontariuszom bezpłatne zasoby szkoleniowe i służące rozwojowi zawodowemu. Osiągnięcia nagradzane odznakami Open Badge są uznawane przez wiele najważniejszych organizacji humanitarnych, np. Oxfam, Save the Children i UNHCR.

Inne odznaki, takie jak te opracowane przez Lekarzy bez Granic ([www.doctorswithoutborders.org](http://www.doctorswithoutborders.org)), mają dwa różne cele:

- 1) okazanie wsparcia i zwiększenie świadomości i zaangażowania opinii publicznej,
- 2) potwierdzenie poszczególnych doświadczeń pracowników, zdobytych w terenie.

Osoby zainteresowane wejściem na rynek pracy mogą dołączyć do jednej z wielu platform opracowanych w celu zbierania, wyszukiwania i prezentowania odznak Open Badge.

Jednym z przykładów jest Open Badge Passport (<https://openbadgepassport.com/>), opracowany w Finlandii przez podmiot Discendum Oy. To bezpłatny serwis, w którym wydawcy mogą publikować i przechowywać swoje odznaki Open Badge. Użytkownicy mogą wybierać odznaki Open Badge, którymi się interesują, przysyłać dowody i tworzyć własną stronę w formie cyfrowego życiorysu, zawierającego uzyskane odznaki. Potencjalni pracodawcy mogą łatwo wyszukiwać i porównywać profile, a następnie wybierać najodpowiedniejszych kandydatów.

Włoska firma Kion opracowała ostatnio kolejny projekt pod nazwą .Bestr (<https://bestr.it/>), którego deklarowanym celem jest „wypełnienie luki pomiędzy uczącymi się, pracodawcami i trenerami”. To platforma e-portfolio do wyszukiwania, wyboru i prezentowania odznak Open Badge. Co więcej, .Bestr oferuje też wydawcom Open Badge konsultacje w zakresie projektowania, wydawania i zatwierdzania odznak zgodnie z międzynarodowymi standardami kompetencji zawodowych, jak również wspiera dostawców kształcenia i oceny w publikacji i sprzedawaniu kursów i procesów certyfikacji, znów używając odznak Open Badge jako poświadczeń.

Organizacje szkoleniowe, takie jak City&Guilds ([www.cityandguilds.com/](http://www.cityandguilds.com/)), przyjęły odznaki Open Badge, aby utworzyć programy rozwoju umiejętności w bliskiej współpracy z dostawcami edukacji i pracodawcami, w celu odkrycia tych potrzeb i ułatwienia młodym ludziom znalezienia przyszłego zatrudnienia.

### 4.3 Jak odznaki Open Badge wspierają walkę z wykluczeniem społecznym?

Jest wiele możliwości stosowania odznak Open Badge w celu ułatwienia integracji osób postrzeganych jako zagrożonych wykluczeniem społecznym. Jednak teraz wiele poniższych inicjatyw jest wciąż w fazie konceptualnej.

Np. odznak Open Badge można używać do potwierdzania i certyfikacji kompetencji wykwalifikowanych pracowników migracyjnych. Niektóre branże i rzemiosła podlegają regulacjom, a ich certyfikacje uznaje się na całym świecie (np. elektrycy, spawacze, kierowcy ciężarówek, piloci samolotów itp.), jednak większość umiejętności pracowniczych nie jest łatwo uznawana przez pracodawców z innych krajów z powodu problemów z ich porównywalnością, np. z tytułu niezrozumiałości języka, różnic standardów i przepisów, nieznannej reputacji poprzednich pracodawców lub dostawców edukacji, rozbieżności postaw i wartości. Odznaka Open Badge nakierowana na potrzeby pracowników migracyjnych wymagałaby dowodów i łatwo weryfikowalnych potwierdzeń umiejętności i zdolności względem jawnych kryteriów, które najpierw podlegałyby ocenie krytycznego egzaminatora. Przyszli pracodawcy mogą uzyskać bezpośredni dostęp do treści multimedialnej potwierdzającej poziom umiejętności kandydata na konkretnym obszarze i mogą uznawać odznaki Open Badge z uwagi na pośrednictwo zaufanej osoby trzeciej wydającej Open Badge.

Berlińska uczelnia Beuth University of Applied Sciences (<https://www.beuth-hochschule.de/en/3001/>) rozpoczęła program kwalifikacji BeuthBons, mający wzmocnić szanse na karierę naukowców migracyjnych.<sup>49</sup> Projekt pozwala imigrantom na uzyskanie certyfikacji ich stopnia naukowego oraz/lub wartościowych umiejętności i znalezienie odpowiedniego zatrudnienia.

Odznaki Open Badge mogą wesprzeć powrót osób karanych do społeczeństwa poprzez rejestrację uprzedniego uczenia się, umiejętności i aktywności społecznych realizowanych w trakcie odbywania kary, jako integralnej części „nowej” tożsamości i odnalezienia się w pracy i życiu.

Z odznak Open Badge mogą korzystać zawodowcy pracujący z grupami w niekorzystnej sytuacji (uczący się ze specjalnymi potrzebami, osoby, które porzuciły naukę, kobiety chcące wrócić do pracy, bezrobotni, migranci itp.), aby zwiększyć uczestnictwo i poprawić potwierdzanie realizowanych aktywności. Szkocki Social Services Council ([www.badges.sssc.uk.com/](http://www.badges.sssc.uk.com/)) opracował program odznak Open Badge w celu podniesienia standardów wśród pracowników pomocy społecznej w kraju.

Organizacje pracujące w społecznościach zagrożonych wykluczeniem mogą korzystać z odznak Open Badge również w celu zwiększenia znaczenia ich inicjatyw dla uczestników. Newport City Homes ([www.newportcityhomes.com](http://www.newportcityhomes.com)) to organizacja mieszkalnictwa państwowego, korzystająca z odznak Open Badge w celu ułatwienia członkom społeczności mieszkańców znajdowanie nowych miejsc pracy i rozwoju kariery.

#### 4.4 Jak odznaki Open Badge wspierają aktywność obywatelską?

Osoby indywidualne mogą korzystać z odznak Open Badge w celu uwidocznienia i pokazania swoich aktywności w obrębie społeczności. Chicago City of Learning ([chicagocityoflearning.org/](http://chicagocityoflearning.org/)) to świetny przykład na to, jak odznaki Open Badge mogą służyć uznawaniu aktywności promowanych przez gminy i instytucje. Odznaki Open Badge opracowywane przez miasto Chicago są skierowane głównie do ludzi młodych i obejmują ogromny zestaw aktywności i umiejętności. W roku 2013 Chicago zrealizowało udany program letnich kursów szkoleniowych na

<sup>49</sup> Buchem I. (2015). *Open Badge Design at Beuth University in Berlin*. Retrieved 18 June 2016 from: [http://www.slideshare.net/ibuchem/open-badges-a-beuth-university-in-berlin?next\\_slideshow=1](http://www.slideshare.net/ibuchem/open-badges-a-beuth-university-in-berlin?next_slideshow=1)

bazie Open Badges dla ludzi młodych, we współpracy z prywatnymi i państwowymi organizacjami miejskim.<sup>50</sup>

Co więcej, tak jak w przypadku odznak fizycznych, jednostka może wybrać zdobycie i pokazanie odznaki Open Badge nie w celu certyfikacji danej umiejętności, ale jako symbol świadczący o uznaniu społecznym, politycznym lub obywatelskim.

*Strona z kryteriami odznak nie wspomina o kryteriach, które należy wypełnić, aby uzyskać odznakę, ale jest bardziej manifestem mówiącym o ideach, wartościach i postawach projektanta odznaki, osób i organizacji, które prezentują odznakę. [...] Ten rodzaj odznaki służy do przekazania, że jej posiadacz zgadza się z ideami lub wartościami wyrażanymi przez odznakę i wspiera je. W tym przypadku posiadacz odznaki (terminologia tradycyjna) nie jest tak naprawdę posiadaczem, ale bardziej pretendentem do odznaki lub jej zwolennikiem. Projektant/wydawca odznaki nie nagradza danej osoby, ale osoba ta chce po prostu uzyskać odznakę, aby ją prezentować. [...] Odznaki można tworzyć np. w celu zwiększenia wpływu kampanii, np. kampanii dotyczących praw człowieka, kwestii środowiskowych itp.<sup>51</sup>*

## 5. ZALECENIA KOŃCOWE

### 5.1 Jak społeczność ekspertów i instytucji powinna ułatwiać zaznajamianie się osobom indywidualnym z odznakami Open Badge i uzyskiwanie do nich dostępu?

W nowej perspektywie, jaką otworzyły zmiany strukturalne nowoczesnego społeczeństwa, system kształcenia i szkolenia formalnego powinien drastycznie zmienić swoją misję instytucjonalną, a w konsekwencji stosowany zakres kompetencji i profil. Musi postrzegać swoją główną rolę jako najwyższego autorytetu w zakresie ustanawiania podstawowych zasad, z perspektywy neutralnej, i zapewniać metody oraz narzędzia poprzez ogromne inwestycje w badania i innowacje. Nie może być już tylko zwykłym dostawcą edukacji formalnej, ale musi stać się władcą i nadzorcą uczenia się przez całe życie w każdym kontekście i formie, w jakiej występuje.

---

<sup>50</sup> Chicago Mayor's Office (2013). *Chicago Summer of Learning*. Retrieved May 16, 2016, from: <https://www.youtube.com/watch?v=CXjHdZUTwMQ>

<sup>51</sup> Rousselle, E. (2016). *Using badges as a way to express social or political statements*. Open Badge Network O2A1 Collection of Use Cases, pp. 6-8. Retrieved May 16, 2016 from: [http://www.openbadgenetwork.com/wp-content/uploads/2016/01/Use-Cases\\_for\\_OBN\\_portal.pdf](http://www.openbadgenetwork.com/wp-content/uploads/2016/01/Use-Cases_for_OBN_portal.pdf)

Uwzględniając odznaki Open Badge, tradycyjne instytucje edukacyjne powinny unikać narzucania schematycznych i sztywnych standardów innym aktorom ekosystemu, takim jak osoby indywidualne i ich przedstawiciele (np. związki zawodowe, stowarzyszenia zawodowe), pracodawcy, agencje pracy. Wręcz przeciwnie, powinny wzmacniać obeznanie z projektowaniem i wydawaniem odznak Open Badge oraz promować wzajemne uczenie się pomiędzy kluczowymi aktorami w zakresie surowej metodologii opisywania osiągnięć i możliwości ich przekazywania, jak również w zakresie stosowania obiektywnych kryteriów i istotnych dowodów w celu ich oceny i certyfikacji.

System edukacji musi wspierać badania w drodze inicjatyw zamówień publicznych oraz ułatwiać eksperymenty, rozpowszechnianie i recenzowanie. Powinien ułatwiać spotkanie pomiędzy oczekiwaniami użytkowników i zamiarami wydawców, zapewniając każdemu pełną wolność i bezkosztowość projektowania, wydawania i uzyskiwania odznaki Open Badge, bez narzucania powszechnego standardu. Powinien zapewnić projektantom i wydawcom Open Badge odpowiednie wytyczne i ramy na rzecz budowania sieci zaufania pomiędzy wydawcami, posiadaczami i obserwatorami oraz wspierania osób prywatnych w uznawaniu prawidłowej metodologii oceny jakości i niezawodności Open Badges.

## 5.2 Jakich scenariuszy dla odznak Open Badge można oczekiwać w przyszłości? W jakich obszarach?

Technologia Open Badge jest cały czas rozszerzana o nowe cechy i daleka od osiągnięcia pełnego potencjału. W niedługiej przyszłości możemy oczekiwać realizacji Open Badge Standard 2.0 z nowymi cechami, np. lepszą interoperacyjnością i geolokalizacją.<sup>52</sup>

Poza tym, najważniejszym problemem, z jakim musi się zmierzyć społeczność, będzie zapewnienie wiarygodności i rozpowszechnienie stosowania technologii przez ogromną grupę organizacji prywatnych, instytucji państwowych, dostawców edukacji i użytkowników.

Aby osiągnąć ten cel, możemy oczekiwać, że społeczność będzie naciskać na coraz większe dopasowanie odznak Open Badge do ustalonej liczby akredytowanych ram kompetencji, taksonomii i umiejętności.<sup>53</sup> Niektóre odznaki Open Badge zostały już przyjęte w istniejących ramach, np. przez nowozelandzki podmiot QualIT (<http://www.qualit.co.nz/>), który dopasował swój system Open Badge nagradzający pracowników za ich umiejętności informatyczne do Ram Umiejętności w Erze Informacyjnej (SFIA).<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> Presant, D. (2016). *6 Predictions for Open Badges in 2016*. Retrieved May 16 2016, from <https://littorally.wordpress.com/2016/01/01/6-predictions-for-open-badges-in-2016/>

<sup>53</sup> OBN project is working in this direction in activity O2A3 (<http://www.openbadgenetwork.com/outputs/infrastructure/>), which aims a creating a technical platform for comparison of competency frameworks used by Open Badge issuers.

<sup>54</sup> *Ibid.*

Musimy jednak ułatwić dostęp i porównywalność tych ram projektantom i wydawcom Open Badge. W tym celu Open Badge Network opracowuje narzędzie służące nawigacji, porównywaniu definicji i taksonomii z różnych źródeł w sposób przystępny.

Innym bardzo ważnym punktem, którym trzeba się wkrótce zająć, jest potrzeba ustanowienia sieci zaufania pomiędzy instytucjami, jednostkami i organizacjami wokół odznak Open Badge. Najskuteczniejszy sposób, podążający za przykładem miasta Chicago i innych miast zaangażowanych w Program LRNG ([www.lrng.org/](http://www.lrng.org/)), to budowanie ekosystemów Open Badge na poziomie lokalnym, z zaangażowaniem aktorów państwowych i prywatnych w opracowywanie odznak Open Badge i połączenie ich z istniejącymi i zupełnie nowymi programami szkolenia w miejscu pracy, kształcenia ustawicznego, szkół i aktywności obywatelskich.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> *Ibid.*



## Bibliografia

- Anderson, J. R. (1983). *The Architecture of Cognition*, MA, Cambridge, Harvard University Press.
- Antin, J., & Churchill E.F. (2011). Badges in Social Media: A Social Psychological Perspective. Copyright: BY-NC. Retrieved May 5, 2016, from <https://www.scribd.com/doc/182342460/Badges-in-Social-Media-A-Social-Psychological-Perspective>.
- Bateson, G. (1976). *Verso un'ecologia della mente*, Milano, Adelphi.
- Bateson, G. (1984). *Mente e natura*, Milano, Adelphi.
- Belshaw, D. (2015). *Three biggest (perceived) problems with badges*. Retrieved May 4, from <http://doughbelshaw.com/blog/2015/04/16/three-biggest-problems-with-badges/>
- Belshaw, D. (2015). *Taking Another Look at the Digital Credentials Landscape*. Retrieved May 9, 2016 from <http://dmlcentral.net/taking-another-look-at-the-digital-credentials-landscape/>
- Braun, L., W., & Calhoun, T. (2012). *The Future of Badges, Resumes, and Professional Credentials*. Retrieved May 16, 2016, from <http://yalsa.ala.org/blog/2012/08/21/the-future-of-badges-resumes-and-professional-credentials/>
- Buchem, I. (2015). *Open Badge Design at Beuth University in Berlin*. Retrieved 18 June 2016 from: [http://www.slideshare.net/ibuchem/open-badges-a-beuth-university-in-berlin?next\\_slideshow=1](http://www.slideshare.net/ibuchem/open-badges-a-beuth-university-in-berlin?next_slideshow=1)
- Bull, B. (2014). *Credentials, Trust Networks & the Future of Badges*. Etale -Digital Age Learning. Retrieved May 16, 2016, from <http://etale.org/main/2014/09/23/credentials-trust-networks-the-future-of-badges/>
- Bulletin of the European Communities Supplement 6/93. COM(93) 700 5 December 1993 Parts A and B, "Growth, competitiveness, employment. The challenges and ways forward into the 21st century - White paper"
- Carey K. (2015, March 5). Here's What Will Truly Change Higher Education: Online Degrees That Are Seen as Official. The New York Times. Retrieved APR 6 2016, from [http://www.nytimes.com/2015/03/08/upshot/true-reform-in-higher-education-when-online-degrees-are-seen-as-official.html?\\_r=3](http://www.nytimes.com/2015/03/08/upshot/true-reform-in-higher-education-when-online-degrees-are-seen-as-official.html?_r=3).
- Casilli, C. (2012). *Mozilla Open Badges: Building Trust Networks, Creating Value*. Retrieved May 16, 2016, from: <https://carlacasilli.wordpress.com/2012/08/24/mozilla-open-badges-building-trust-networks-creating-value/>
- Casilli C. (2013). *Badge pathways: part 2, the "quel"*. Retrieved June 18 from: <https://carlacasilli.wordpress.com/2013/04/28/badge-pathways-part-2-the-quel/>
- Casilli, C. (2014). *A foundational badge system design*. Retrieved May 16, 2016 from <https://carlacasilli.wordpress.com/2014/03/17/a-foundational-badge-system-design/>



- Casilli, C. (2015). *Badge pathways: part 1, the paraquel*. Retrieved May 16 from <https://carlacasilli.wordpress.com/2013/03/25/badge-pathways-part-1-the-paraquel/>
- Casilli, C. (2016). *Badges + credentials, another visual take*. Retrieved May 9, 2016, from <https://medium.com/@carlacasilli/badges-credentials-another-visual-take-9a5350b8c1de#.6ufwbt4q6>
- Casilli, C. (2016). *Badges + credentials, a venn diagram*. Retrived May 9, 2016, from <https://carlacasilli.wordpress.com/2016/03/29/badges-credentials/>
- Cedefop (2008). *The Shift to Learning Outcomes*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. Link: <http://www.cedefop.europa.eu/node/11104>
- Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy - Second Edition. A selection of 130 terms*. Luxemburg: Publication Office of the European Union, 2014. Link: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4117\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4117_en.pdf)
- Council of the European Union (2001) "*The concrete future objectives of education and training systems*". Brussels, 14 February 2001 - 5980/01
- Chicago Mayor's Office (2013). Chicago Summer of Learning. Retrieved May 16, 2016, from: <https://www.youtube.com/watch?v=CXjHdZUTwMQ>
- Devedzic V. & Jovanovic J. (n.d.). *Developing Open Badges: a Comprehensive Approach*. University of Belgrade. Retrieved May 16, 2016, from <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=forums&srcid=MDIzNzA4MDY0MDU1NzY5MDg2NjEBMTUwOTIzNTMwOTMyNTEwNDUwMzkBZUFVTUluRjNmVVlKATAuMQEBdjl>
- DigitalMe (2015). TechFuture Badge Academy Launches on Open Badge Academy (OBA), retrieved May 16 2016, from [https://www.youtube.com/watch?v=A61\\_uL6c8uY](https://www.youtube.com/watch?v=A61_uL6c8uY)
- Davis, K., & Klein, E. (2015). Investigating High School Students' Perceptions of Digital Badges in Afterschool Learning. *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* Pp. 4043-4046. ACM, New York, 2015. Link: <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=2702413&dl=ACM&coll=DL>
- European Commission (2008) *Explaining the European Qualifications Framework for Lifelong Learning*
- Grant, S. (2014). What Counts as Learning: Open Digital Badges for New Opportunities. *Irvine, CA: Digital Media and Learning Research Hub*. Retrieved May 16 2016 from: [http://dmlhub.net/wp-content/uploads/files/WhatCountsAsLearning\\_Grant.pdf](http://dmlhub.net/wp-content/uploads/files/WhatCountsAsLearning_Grant.pdf)
- Haskell, C. (2012). *3D GameLab from Student Perspective. Example of a quest-based learning platform*. Retrieved Apr 12, 2016 from: <http://www.youtube.com/watch?v=wsen5rg7Lb0>
- Hastac (n.d.). *Digital Badges*. Retrieved May 16, 2016, from <https://www.hastac.org/initiatives/digital-badges#projects>
- Hickey, D.T., Otto, N., Itow, R., Schenke, K., Tran, C., Chow, C. (2014). *Badges Design Principles Documentation Project*. Interim Report - January 2014 Update. Center for Research on Learning and Technology Indiana University. Retrieved May 16 2016, from <http://dpdproject.info/files/2014/05/DPD-interim-report-v4-january.pdf>

Infelise, L. (2007). Nouvelles relations entre approches cognitives et économiques, espaces et formes de démocratie participative. Pour une pédagogie du changement dans les régions fragiles, in *'La Crisi dei Confini'*, Franco Angeli.

Infelise, L. ; Sinclair, W.; Nkinahamira, D. (2007) *Reattore delle Competenze in "Il modello di standard di qualità del lavoro e standard formativi"*, (Work & training quality standards) Talent Tree

Infelise, L. (2000). Apprendre e changer dans une communauté locale, in Amietta, Pierluigi (Ed.) *Les lieux de l'apprentissage -méthodes, outils et cas d'excellence de nouvelles formations*, Franco Angeli, Milan.

Infelise, L. (2006). Territoire anticipateur: un «être vivant» en apprentissage, *POUR*.

Lundvall, B. (1992). *A National Systems of Innovation - Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning*, Pinter Publishers, London.

Mourshed M., Farrell D. & Barton D. (2012). *Education to employment: Designing a system that works*. McKinsey Center for Government.

OECD (2005). *The Definition and Selection of Key Competences*. Retrieved on June 21<sup>st</sup> from: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm>

Nonaka, I. (1994). *A Dynamic Theory of Organisational Knowledge Creation*, in Organisation Science, Vol. 5, No. 1, pp. 14-37.

Nonaka, I. (1995). *The knowledge creating company*, New York, Oxford University Press.

Olneck M.R. (2015). *Whom Will Digital Badges Empower? Sociological Perspectives on Digital Badges*. Proceedings of the Open Badges in Education (OBIE 2015) Workshop, Poughkeepsie, New York, USA. Retrieved May 16 2016, from <http://ceur-ws.org/Vol-1358/paper1.pdf>.

Otto, N. (2015). Endorsement feature presentation. Retrieved April 5, 2016 from [https://docs.google.com/presentation/d/19uR\\_-zAd04SDTMNfI04vgGFS0zf0MN0nBjEhnUaM6YQ/edit#slide=id.g776612b14\\_0\\_25](https://docs.google.com/presentation/d/19uR_-zAd04SDTMNfI04vgGFS0zf0MN0nBjEhnUaM6YQ/edit#slide=id.g776612b14_0_25)

Pearson (2013). *Open badges are unlocking the emerging jobs economy*. Retrieved Apr 5, from [http://www.pearsonvue.com/sponsors/acclaim/open\\_badges\\_unlock\\_jobs.pdf](http://www.pearsonvue.com/sponsors/acclaim/open_badges_unlock_jobs.pdf)

Polanyi, M. (1958). *Personal Knowledge*, Chicago, The University of Chicago Press.

Present, D. (n.d.). *Open Badges: Making Learning visible*. Retrieved May 9, 2016, from: <http://www.savvyfolio.net/user/don/open-badges-for-training-professional-development>

Present, D. (2016). *6 Predictions for Open Badges in 2016*. Retrieved May 16 2016, from <https://littoraly.wordpress.com/2016/01/01/6-predictions-for-open-badges-in-2016/>

Rousselle, E. (2016). *Using badges as a way to express social or political statements*. Open Badge Network O2A1 Collection of Use Cases, pp. 6-8. Retrieved May 16, 2016 from: [http://www.openbadgenetwork.com/wp-content/uploads/2016/01/Use-Cases\\_for\\_OBN\\_portal.pdf](http://www.openbadgenetwork.com/wp-content/uploads/2016/01/Use-Cases_for_OBN_portal.pdf)



Rousselle, E. (2016). *Open Badges in schools and higher education*. Open Badge Network O2A1 Collection of Use Cases, pp. 8-11. Retrieved May 16, 2016 from: [http://www.openbadgenetwork.com/wp-content/uploads/2016/01/Use-Cases\\_for\\_OBN\\_portal.pdf](http://www.openbadgenetwork.com/wp-content/uploads/2016/01/Use-Cases_for_OBN_portal.pdf)

Think Out Loud Club (2016). *Why use badge pathways?* Retrieved in June 2016, from: <http://badges.thinkoutloudclub.com/modules/why/do/#>

Wyles R. (2014, January). Open Badges and Education - Challenges in the 21<sup>st</sup> Century. *Inside Learning Technologies and Skills*, pp.81-83. Link: <http://viewer.zmags.com/publication/38b45363#/38b45363/84>