

## Testowanie Poradnika „Wytyczne w zakresie wdrożenia odznak Open Badges dla osób indywidualnych i organizacji (O3A4)

Testowanie Poradnika „Wytyczne w zakresie wdrożenia odznak Open Badges dla osób indywidualnych i organizacji (O3A4)	
Informacje o dokumencie	
Deklarowany termin realizacji	Grudzień 2016 r.
Zweryfikowany termin realizacji	Maj 2017 r.
Faktyczna data złożenia	Maj 2016 r.
Nazwa organizacji wiodącego wykonawcy tego rezultatu	Instytut Technologii Eksploatacji-Państwowy Instytut Badawczy
Wersja poprawiona	Wersja końcowa
Autor	Partner
Michał Nowakowski	Instytut Technologii Eksploatacji-Państwowy Instytut Badawczy
Recenzent	Partner
Ilona Buchem	Beuth University

**Copyright licence:** This work is licensed under a Free Culture Licence Creative [Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

*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

Streszczenie.....	3
Cele testowania poradnika.....	3
Dla kogo jest ten dokument? Jaką metodologię zastosowano? .....	3
Jaka jest treść? .....	3
1. OPINIA GRUP FOKUSOWYCH NA TEMAT PORADNIKA.....	4
2. PODSUMOWANIE, WNIOSKI I ZALECENIA .....	5
Podsumowanie i wnioski .....	5
3. NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z PRACY GRUP PILOTAŻOWYCH I FOKUSOWYCH .....	6
4. ODPOWIEDZI.....	6
Czy cel Poradnika jest dla Pana/Pani jasny? Jak Pan/Pani rozumie cel Poradnika? .....	6
Co Pan/Pani sądzi o konstrukcji Poradnika? Czy jest łatwa w użyciu? .....	7
Co Pan/Pani sądzi o treści Poradnika? Czy treść jest zrozumiała?.....	7
Jakich informacji brakuje w Poradniku? .....	7
Czy szata graficzna Poradnika jest przyjazna dla użytkownika? Jeżeli nie, proszę podać przykłady. .....	7
Czy przykłady użyte w studiach przypadków są użyteczne? Czy zna Pan/Pani inne przykłady, których można by użyć? .....	8
Czy Glosariusz zawiera wszystkie definicje niezbędne do przeczytania Poradnika wdrożenia odznak Open Badge dla organizacji i osób indywidualnych? Jeżeli nie, czego brakuje? .....	8
Czy Pana/Pani zdaniem odznak Open Badge można użyć w ECVET? .....	8
Czy uważa Pan/Pani, że odznaki Open Badge są odpowiednim narzędziem do certyfikacji edukacji i osiągnięć zawodowych?.....	9
Jak można udoskonalić Poradnik? .....	9
<b>Annex 1 Materiał dla moderatora grupy fokusowej testującej poradnik do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne .....</b>	<b>10</b>

## Streszczenie

### Cele testowania poradnika

Efekty opracowania dwóch dokumentów do dyskusji w ramach rezultatu O3 w projekcie Open Badge Network mają formę jednego dokumentu, stanowiącego poradnik stosowania odznak Open Badge dla osób indywidualnych oraz organizacji. Celem dokumentu jest przedstawienie wskazówek na temat wszystkich możliwych zastosowań odznak Open Badge w obszarze edukacji, zatrudnienia, aktywności obywatelskiej i kultury, jak również wskazanie modeli najlepszych praktyk w celu uzyskania najlepszych rezultatów stosowania odznak.

Celem poradnika jest także pomoc w przedstawieniu ogólnego zarysu wdrożenia Open Badges. Poradnik pokazuje sposób wdrażania odznak dla osób indywidualnych i organizacji z punktu widzenia użytkowników, odbiorców, czytelników, wydawców i endorserów Open Badges.

Pierwszą wersję poradnika (łączącą dokumenty do dyskusji dla osób indywidualnych i organizacji) przetestowano z użyciem metody grupy fokusowej w siedmiu krajach: Niemcy, Wielka Brytania, Włochy, Polska, Węgry, Holandia, Szwajcaria.

W fazie badań poradnik przetestowano i dostosowano w małych grupach interesariuszy zaangażowanych we wdrożenie odznak, z użyciem metody grupy fokusowej. Celem ostatecznego dokumentu jest stanowienie odniesienia dla europejskich organizacji edukacyjnych, prywatnych firm, uczniów i nauczycieli, zainteresowanych projektowaniem, wydawaniem, zdobywaniem lub po prostu stosowaniem odznak Open Badge w sferze osobistej lub zawodowej.

### Dla kogo jest ten dokument? Jaką metodologię zastosowano?

Ten dokument jest przeznaczony dla sieci Open Badge Network, której ma służyć jako przewodnik po wzmocnieniu rezultatu intelektualnego sieci: Poradnik stosowania odznak Open Badges dla osób indywidualnych i organizacji.

Poradnik stosowania odznak dla osób indywidualnych i organizacji przedstawiał możliwości korzystania z Open Badges w obszarze poświadczania osiągnięć edukacyjnych i zawodowych, jak również skierowany był do tych, którzy już zaczęli używać odznak, ale potrzebują wsparcia w ich aplikacji w danym kontekście. Poradnik zmieniał się we współpracy ze wszystkimi partnerami projektu OBN i był publikowany na portalu OBN, aby umożliwić otrzymywanie informacji zwrotnych i uwag od całej społeczności powiązanych partnerów i interesariuszy.

W ostatniej fazie uczestników grupy fokusowej poproszono o odpowiedź na pytania związane z treścią i użytecznością poradnika. Po zakończeniu pracy z grupą fokusową zmieniono i uzupełniono główny dokument O3A3 zgodnie z zaleceniami ekspertów.

### Jaka jest treść?

Niniejszy dokument stanowi syntezę informacji zwrotnych od każdej grupy fokusowej w zakresie Poradnika dotyczącego wdrożenia odznak Open Badges dla osób indywidualnych i organizacji (O3A3). Podsumowano tu też informacje zwrotne i zalecenia otrzymane od grup fokusowych u wszystkich partnerów OBN.

Dokument zawiera jeden załącznik: Załącznik nr 1 Materiał dla moderatora grupy fokusowej testującej poradnik dotyczący wdrożenia odznak Open Badge dla organizacji i osób indywidualnych.

## 1. OPINIA GRUP FOKUSOWYCH NA TEMAT PORADNIKA

Grupy fokusowe (średnio sześć osób w grupie) były prowadzone przez partnerów sieci Open Badge Network w celu przetestowania Poradnika. Sesje zaczęły się od przeglądu Wytycznych, a uczestników poproszono o wzięcie pod uwagę pewnych wcześniej ustalonych kwestii (zob. Załącznik nr 1). Sesje składały się z następujących elementów:

1. Wprowadzenie
2. Rozgrzewka
3. Dyskusja właściwa
4. Podsumowanie dyskusji i podziękowanie uczestnikom za poświęcony czas i wzięcie udziału w panelu.

Po spotkaniu grupy fokusowej każdy moderator opracował raport z badania, uwzględniający efekty pracy danej grupy.

Uczestnicy grup fokusowych wywodzili się z następujących organizacji:

- **Niemcy:** Berlin School of Economics & Law, Technical University of Wildau, Kiron Open Higher Education, Global Goals Curriculum 2030, Niekke Rovermond, Open University;
- **Wielka Brytania:** Thames Communications, student Coventry University, DigitalMe, dwóch niezależnych konsultantów;
- **Węgry:** Centre for Learning Innovation and Adult Learning, Hungarian Institute for Educational Research and Development, Corvinus University of Budapest, Expansio Human Consulting, University of Pecs, gmina Kispest;
- **Holandia:** Dutch National Europass Centre, Hamelhuys, Cinop & Euroguidance, DUO
- **Polska:** Instytut Ochrony Środowiska - Państwowy Instytut Badawczy, PKP S.A., Enso - IT, Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny w Radomiu, Instytut Technologii Eksploatacji - Państwowy Instytut Badawczy;
- **Włochy:** Uniwersytet Padewski; Uniwersytet Turyński; Cineca; University Bicocca Milan; Cetis LLP (Centrum Technologii Edukacji, Interoperacyjności i Standardów); IQC srl (Włoska Jakość);
- **Szwajcaria:** Zasadnicza szkoła zawodowa w Trevano, Casa Aranda (dom opieki nad osobami starszymi), Stowarzyszenie Gospodarstwa Domowego Cantone Ticino.

## 2. PODSUMOWANIE, WNIOSKI I ZALECENIA

### Podsumowanie i wnioski

Część raportów nie zawierała dedykowanych wniosków podsumowujących, a w innych można było znaleźć tylko odpowiedzi na pytania, w których uwzględniono pewne zalecenia. Poniżej znajdują się uwagi ogólne uszeregowane w miarę możliwości według krajów, podczas gdy uwagi szczegółowe można znaleźć w rozdz. 3.

#### Niemcy

Ogólna ocena Poradnika stosowania odznak Open Badge dla osób indywidualnych i organizacji była bardzo pozytywna. Większość uczestników grupy fokusowej stwierdziła, że Poradnik napisany jest zrozumiałym językiem, łatwy do przeczytania pomimo zbyt dużej liczby stron na jeden raz, choć okazało się potem, że jest to liczba odpowiednia. Uczestnicy wyrażali też pozytywne opinie o celach i grupach docelowych przewidzianych w Poradnikach. Zaproponowano jednak sporo usprawnień w celu podniesienia jakości i zwiększenia oddziaływania Poradnika.

#### Polska

Ogólna ocena Poradnika stosowania odznak Open Badge była bardzo pozytywna. Większość uczestników grupy fokusowej zgodziła się, że Poradnik napisany jest w przystępny i zrozumiały sposób, szata graficzna jest miła dla oka, a treść odpowiednia.

Część ekspertów stwierdziła, że niektóre tabelki są za duże i powodują przeładowanie informacjami. W niektórych przypadkach eksperci wnioskowali o pewne zmiany Poradnika.

#### Wielka Brytania

(Pierwsza wersja) Poradnika była za długa (47 stron). Niektórzy uczestnicy mieli okazję do szybkiego przejrzania Poradnika przed grupą fokusową, co uznali za pomocne w zyskaniu wyobrażenia na temat tego, jak może je odebrać osoba znajdująca się pod presją czasu. Część uczestników uważała, że Poradnik zawiera zbyt wiele danych technicznych, które można przenieść do załączników lub innych dokumentów. Większość uczestników stwierdziła, że odznaki Open Badge mogą być bardzo użyteczne (i potrzebne) w innych projektach Erasmus+ i w szkolnictwie wyższym. Uczestnikom naprawdę podobały się „kanwy” dla osób indywidualnych i organizacji.

#### Węgry

Część uczestników założyła, że celem Poradnika jest przedstawienie wystarczających informacji na temat projektowania Open Badges dla szerokiego grona interesariuszy, w tym organizacji, osób indywidualnych, firm i specjalistów ds. IT. Poziom szczegółowości odpowiadał początkującym użytkownikom odznak, pozwalając na pokazanie wiarygodnych, przekonujących przypadków użycia, z którymi może się identyfikować wielu różnych użytkowników. Niektórzy wskazywali, że opis techniczny projektu odznak był zbyt szczegółowy dla informatycznych laików, ale osoby bardziej obeznane z IT, które też stanowią odbiorców docelowych projektu mogą skorzystać na takim poziomie szczegółowości.

#### Szwajcaria

Zdaniem uczestników Poradnik był zrozumiały i użyteczny. Również dla innych konkretnych branż odznaka wydawała się wartościowym narzędziem, a procedura tworzenia odznaki krok po kroku - dobrym rozwiązaniem. Niezbędne są informacje szczegółowe dotyczące sposobu ewaluacji i planu oceny.

### 3. NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z PRACY GRUP PILOTAŻOWYCH I FOKUSOWYCH

Uczestników grup fokusowych poproszono o rozważenie pewnych kwestii dotyczących Poradnika wdrożenia odznak Open Badges dla osób indywidualnych i organizacji (O3A3). W przypadku części grup fokusowych kwestie te mogły być nieco różne, ale następujące pytania odzwierciedlają logiczne znaczenie pytań zadanych w badaniu:

1. Czy cel Poradnika jest dla Pana/Pani jasny? Jak Pan/Pani rozumie cel Poradnika?
2. Co Pan/Pani sądzi o konstrukcji Poradnika? Czy jest łatwa w użyciu?
3. Co Pan/Pani sądzi o treści Poradnika? Czy treść jest zrozumiała?
4. Jakich informacji brakuje w Poradniku?
5. Czy szata graficzna Poradnika jest przyjazna dla użytkownika? Jeżeli nie, proszę podać przykłady.
6. Czy przykłady użyte w studiach przypadków są użyteczne? Czy zna Pan/Pani inne przykłady, których można by użyć?
7. Czy Glosariusz zawiera wszystkie definicje niezbędne do przeczytania Poradnika wdrożenia odznak Open Badge dla organizacji i osób indywidualnych? Jeżeli nie, czego brakuje?
8. Czy Pana/Pani zdaniem odznak Open Badge można użyć w ECVET?
9. Czy uważa Pan/Pani, że odznaki Open Badge są odpowiednim narzędziem do certyfikacji edukacji i osiągnięć zawodowych?
10. Jak można udoskonalić Poradnik?

Dla każdego pytania przedstawiono ogólne informacje zwrotne, ale niekoniecznie każda grupa pilotażowa i fokusowa odpowiedziała na wszystkie pytania. Czasem na pytania odpowiadano w kontekście grupy pytań lub w innym kontekście narodowym. Dlatego też podsumowania i zalecenia uwzględnione pod każdym pytaniem poniżej stanowią połączenie informacji zwrotnych z części, ale niekoniecznie ze wszystkich grup fokusowych.

### 4. ODPOWIEDZI

Wybrane opinie i odpowiedzi ekspertów.

#### Czy cel Poradnika jest dla Pana/Pani jasny? Jak Pan/Pani rozumie cel Poradnika?

- Cele ogólne są bardzo zrozumiałe. Dokument daje szeroki pogląd na wyzwania i scenariusze związane z odznakami Open Badge.
- Eksperci wyrazili się pozytywnie o grupach docelowych przedstawionych w Poradniku.
- Cel Poradnika jest zrozumiały. Dokument ma dawać wgląd w sposoby korzystania z Open Badges.
- Eksperci rozumieją, że celem dokumentu jest poinformowanie o sposobie wdrożenia odznak Open Badge w prawdziwym życiu i przekazanie wszystkim grupom docelowym informacji o OB.
- Po wyjaśnieniu projektu i zestawu rezultatów, a szczególnie procesu przyznawania odznaki, cele ogólne są zrozumiałe. Dokument daje pogląd na cele i scenariusze związane z odznakami Open Badge.

### Co Pan/Pani sądzi o konstrukcji Poradnika? Czy jest łatwa w użyciu?

- Części pojęciowe są uwzględnione, ale coś więcej można by dodać na temat aspektów technologicznych odznak Open Badge. Procedura tworzenia odznaki krok po kroku jest dobrym rozwiązaniem. Poradnik nie powinien być dłuższy, a zbyt szczegółowy opis byłby przesadą, gdyż dostępne narzędzia i platformy do tworzenia i wydawania OB mogą się zmieniać, podczas gdy proces konceptualny tworzenia OB pozostaje taki sam. Dla osób nieznających odznak Open Badge w Poradniku brakuje wskazań na temat sposobu uwzględniania kryteriów oceny i metod zapewnienia jakości w projekcie Open Badges.
- Konstrukcja Poradnika jest zrozumiała i logiczna, ale lepiej zacząć od rozdziału o tym, „jak zacząć korzystać z OB.”, zamiast od rozdziału o infrastrukturze OB. Oddzielenie osób indywidualnych i organizacji wydaje się uzasadnione, nawet jeżeli pojawiają się jakieś powtórzenia. W niektórych rozdziałach, np. 2 i 3, jest wiele nieistotnych informacji.
- Indeks mógłby zawierać hiperłącza do rozdziałów/paragrafów. Na początku raport jest nieco zbyt techniczny: Wykres może odstraszać czytelników i nie każdemu wyda się ciekawy. Umieścić go w załączniku? Typografia jest przyjemna.

### Co Pan/Pani sądzi o treści Poradnika? Czy treść jest zrozumiała?

- Poradnik jest bardziej przydatny dla projektantów i wydawców niż dla użytkowników. Użytkownicy potrzebowaliby bardziej syntetycznego narzędzia. Trudno jest jednak w jednym dokumencie uwzględnić potrzeby obu ról (wydawców i posiadaczy). Wszyscy użytkownicy podkreślali znaczenie glosariusza. Uznano go za bardzo przydatne narzędzie, również dla doświadczonych użytkowników OB, i zasugerowano jego rozwijanie.
- Uczestnicy, właściwie wszyscy nowi w świecie Open Badges, zgodzili się, że terminy były opisane w sposób odpowiedni i zrozumiały.

### Jakich informacji brakuje w Poradniku?

- Brakuje rzeczywistych informacji o najnowszej (2.0) wersji OB z nowymi możliwościami, np. wielojęzycznością i zatwierdzeniami.
- Dobrze by było poznać więcej dobrych praktyk - teraz jest tylko jedna.
- Brakuje niektórych platform odznak, np. Badgr, Credly czy BadgeCraft.
- Potrzeba więcej studiów przypadków.

### Czy szata graficzna Poradnika jest przyjazna dla użytkownika? Jeżeli nie, proszę podać przykłady.

- Niemal wszyscy uczestnicy zgodzili się, że „niebieskie pola” są pomocne i przydatne, gdy brakuje czasu na przeczytanie całego dokumentu. Nawet jeżeli tylko przegląda się strony, te pola

przyciągają uwagę czytelników. Zgodzili się też, że przykłady praktyczne w tabelkach to wygodna forma o odpowiednim poziomie szczegółowości. Odwołania także były przydatne, jeżeli ktoś chciał przeczytać więcej na temat różnych przypadków stosowania.

- Szata graficzna jest dość ładna. Projekt graficzny jest interesujący, choć może nieco monotony. Warto użyć różnych kolorów do różnych kategorii treści, zastosować więcej materiałów graficznych i pokazać treść z możliwie największym zastosowaniem grafik.

#### **Czy przykłady użyte w studiach przypadków są użyteczne? Czy zna Pan/Pani inne przykłady, których można by użyć?**

- Studia przypadków przedstawione w tekście są zrozumiałe, dobrze opisane i przydatne, choć wszyscy eksperci podkreślali, że potrzebnych jest więcej przykładów studiów przypadków. Jeden z ekspertów uważa, że warto skorzystać ze studium przypadku IBM.
- Niektórzy eksperci zasugerowali zastosowanie studiów przypadków IBM, Siemens i uczelni amerykańskich.

#### **Czy Glosariusz zawiera wszystkie definicje niezbędne do przeczytania Poradnika wdrożenia odznak Open Badge dla organizacji i osób indywidualnych? Jeżeli nie, czego brakuje?**

- Eksperci potwierdzili istotność glosariusza, ale brakuje części definicji: umiejętności, kompetencje, wiedza. Jeden ekspert stwierdził, że lepiej jest użyć definicji z jednego słownika (teraz zastosowane definicje pochodzą z kilku słowników), np. Badge Alliance.
- Warto użyć więcej definicji najważniejszych pojęć, np. kompetencji, umiejętności, uczenia się formalnego, nieformalnego i pozaformalnego.
- Procedura przyznawania odznak i treść poradnika są niewątpliwie pozytywne i mogą być przetestowane, a glosariusz może się przydać głównie osobom indywidualnym. W ten sposób również użytkownicy i potencjalni użytkownicy niemający w ogóle świadomości procedur szkoleniowych i kształcenia mogą uzyskać dostęp do materiałów przybliżających sposób rozumienia konkretnych terminów.

#### **Czy Pana/Pani zdaniem odznak Open Badge można użyć w ECVET?**

- Wszyscy uczestnicy uważają, że uwzględnienie odznak OB w systemie uznawania szkoleń zawodowych i edukacyjnych jest ważne. Jeden ekspert przewiduje pojawienie się w przyszłości dwóch głównych rodzajów OB: „OB typu peer-to-peer” - całkowicie otwarte i bezpłatne oraz „instytucjonalne OB” - dopasowane do standardowych ram kompetencji i norm międzynarodowych. Jeden ekspert zasugerował, że możliwe, iż odznaki OB będą ujednoczone zgodnie z najpowszechniejszymi i najczęściej stosowanymi praktykami, jak w przypadku innych standardów technologicznych (np. strony internetowe). Jeden ekspert zasugerował, że odznaki OB będą dopasowane do innych form cyfrowych poświadczeń kwalifikacji.



- Open Badges są idealne do systemów takich jak ECVET. Odznaki OB świetnie się nadają dla celów krótkoterminowej mobilności edukacyjnej i wymian pomiędzy instytucjami szkoleniowymi. Dodatkowo nie będzie problemu z ponownym obliczaniem godzin nauki lub zatwierdzania jednostek rezultatów uczenia się dla osoby uczącej się w instytucji wysyłającej. Dzięki odznakom Open Badge organizacja wysyłająca może oceniać jednostki rezultatów uczenia się z wykorzystaniem dowodów i opisu Badge.

#### **Czy uważa Pan/Pani, że odznaki Open Badge są odpowiednim narzędziem do certyfikacji edukacji i osiągnięć zawodowych?**

- Uczestnicy wierzą w potencjał OB, pod warunkiem, że przyjmie je wiele podmiotów w branży edukacji i zatrudnienia. Jeden uczestnik wyraził opinię, że OB nie są instrumentem „certyfikacji”, gdyż brak instytucji zewnętrznych, które by je weryfikowały.
- Do potencjalnych obszarów zastosowania należą: umiejętności wertykalne, umiejętności twarde, język, umiejętności miękkie.

#### **Jak można udoskonalić Poradnik?**

- Przedstawić więcej praktycznych przykładów wdrożenia odznak Open Badge dla różnych grup docelowych, np. przykładów ze szkolnictwa wyższego, i opisać te przykłady w stylu „jak to zrobić?”, w tym „wnioski” i „zalecenia” dla podobnych grup docelowych, problemów i kontekstów. Przedstawić też przykład negatywny i pokazać, jakie błędy popełniono i jak ich uniknąć.
- Zamieścić informacje o bieżącym opracowaniu plecaka. Co będzie inaczej? Jak użytkownicy mogą się upewnić, że nie stracą swoich danych? Czy problem z rejestracją jednego adresu e-mail się poprawi? Kto dba o plecak?
- Dodać więcej informacji o jakości odznak Open Badge, w tym ewaluację, np. „jak mogę się upewnić, że zaprojektowane przeze mnie odznaki są skuteczne?”
- Zaprojektować wytyczne z większą liczbą elementów wizualnych (ikony) - np. jeden rodzaj ikony dla części dotyczących osób indywidualnych, inna ikona dla części dotyczących organizacji, dla lepszej orientacji w dokumencie. Zmniejszyć ikony projektu i logo Erasmus+, aby zmniejszyć liczbę stron i skupić się na najważniejszych informacjach. Przedstawić więcej materiałów wizualnych, jak np. ilustracje procesów.
- Trzeba je podzielić na części wyraźnie oznaczone dla różnych grup użytkowników (np. małe organizacje z jednym kierownikiem, organizacje charytatywne, szkolnictwo wyższe, szkoły, kształcenie techniczne/zawodowe, organ zawodowy lub mała instytucja poświadczająca kwalifikacje), aby użytkownicy mogli przerobić treść w odpowiednich porcjach.
- Dodatkowe przydatne informacje mogłyby dotyczyć tego, jakie zasoby są potrzebne, a koszty typowe, jakie platformy są dostępne (ale Wytyczne powinny być niezależne od platform) oraz jakie są potencjalne problemy i z jakimi organizacjami należy współpracować.

**Annex 1 Materiał dla moderatora grupy fokusowej testującej poradnik do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne**

**Open Badge Network**  
**Materiał dla moderatora grupy fokusowej testującej poradnik do implementacji Open Badges przez organizację i osoby indywidualne**

<b>Outcome O3-A4. Materiał dla moderatora grupy fokusowej testującej poradnik do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne</b>	
Informacje o dokumencie	
Deklarowany termin realizacji	--
Zweryfikowany termin realizacji	--
Faktyczna data złożenia	Październik 2016 r.
Nazwa organizacji wiodącego wykonawcy tego rezultatu	Instytut Technologii Eksploatacji-Państwowy Instytut Badawczy
Wersja poprawiona	Wersja końcowa
Autor	Partner
Jarosław Sitek, Michał Nowakowski, Ireneusz Wozniak	Instytut Technologii Eksploatacji-Państwowy Instytut Badawczy
Recenzent	Partner
Lilia Infelise, Leonardo Franceschi	ARTES

*Materiał dla moderatora  
grupy fokusowej testującej poradnik do implementacji  
Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne*

***Cechy dobrego moderatora – uwagi ogólne***

Dobry moderator badań fokusowych powinien umieć dogłębnie poznać cele i zadania badania, musi mieć zdolności interpersonalnego komunikowania się. Ważnym miernikiem prowadzenia grupy fokusowej jest bezpośrednia rozmowa samych uczestników między sobą, a nie tylko z moderatorem, na tematy zaznaczone w planie dyskusji.

Moderator zogniskowanego wywiadu grupowego powinien posiadać pewne cechy, które ułatwią mu prowadzenie rozmowy:

1. Powinien szybko się uczyć.

Moderator musi umieć szybko się uczyć i poszerzać swoje myślenie oraz zasób słów. Musi być zdolny do szybkiego przyswajania sobie treści informacji przekazywanych przez grupę fokusową i rozumienia ich pomysłów.

2. Moderator jako osoba „przyjazny” przywódca.

Moderator powinien umieć szybko nawiązać kontakt z grupą (w ciągu 10 min). Powinien się cieszyć autorytetem w grupie. Jednocześnie być osobą z którą członkowie grupy chętnie porozmawiają. Jeżeli moderator jest postrzegany jako osoba przyjazna, może uzyskać bardziej pogłębione odpowiedzi od członków grupy.

3. Poinformowany, ale nie wszechwiedzący.

Moderator powinien okazywać grupie, że dysponuje pewną znajomością przedmiotu, ale nie jest w tym zakresie ekspertem. Jeżeli członkowie grupy wyczuwają, że moderator jest ekspertem, będą zadawać pytania co do meritum, a nie zachcą podawać odpowiedzi lub wspólnie dyskutować. Uczestnicy mogą również odpowiadać na sugestie moderatora raczej z perspektywy eksperta niż użytkownika w celu zrobienia na moderatorze dobrego wrażenia.

4. Ważna jest doskonała pamięć.

Moderator musi mieć dobrą pamięć, tak by łączyć różne idee, które pojawiły się we wczesnej fazie sesji z tymi, które pojawiają się pod koniec. Musi umieć skojarzyć istotne informacje zgłoszone przez różnych uczestników w czasie sesji, tak, aby była spójnie z wypowiedziami późniejszymi.

5. Moderator przyjmujący rolę dobrego słuchacza.

Moderator musi być dobrym słuchaczem. Musi mieć zdolność zapamiętania wiodących informacji uzyskanych od poszczególnych uczestników w czasie dyskusji i to zarówno ich treści, jak i możliwych implikacji.

6. Kolejną ważną cechą jest bycie *elastycznym*.  
Moderator w czasie sesji musi elastycznie traktować przebieg dyskusji. Plan tworzy tylko zarys i często znacznie lepsze efekty przynosi odejście od z góry założonego porządku. Skuteczny moderator jest wystarczająco elastyczny, by w razie potrzeby wykorzystać możliwość pojawienia się cennego pomysłu czy idei.
7. Wczuwanie się w sytuację.  
Moderator musi być osobą zdolną do wczuwania się w położenie innych. Musi umieć spostrzec nerwowość niektórych respondentów w grupie, wywołaną tym, że muszą się wypowiadać przed innymi. Jeżeli uczestnik spotkania jest przekonany, że moderator rozumie jego sytuację, wówczas istnieją większe szanse na jego aktywne uczestnictwo w dyskusji.
8. Myśliciel „wielkiego formatu”  
Moderator powinien potrafić oddzielić ważne spostrzeżenia od uwag mniej istotnych. Na zakończenie sesji moderator musi umieć zebrać wszystkie wypowiedzi.
9. Kluczową cechą jest również *Umiejętność pisania*.  
Moderator powinien posiadać umiejętność sporządzania jasnego, zwięzłego podsumowania sesji zawierającego istotne i konstruktywne wnioski i zalecenia.

Moderator ustala jasne zasady spotkania pamiętając, że w dyskusji fokusowej:

- nie obowiązuje jednomyślność,
- dyskutanci mogą zadawać pytania sobie nawzajem i moderatorowi,
- przebieg spotkania musi być nagrywany (preferowane nagrywanie samego dźwięku), ale nie może być upubliczniony – służy jedynie dokonaniu transkrypcji spotkania, ustalonych kwestii,
- wypowiedzi powinny być szczere i swobodne,
- każdy wypowiada się pojedynczo,
- każdą odpowiedź należy uzasadnić.

Podczas dyskusji moderator:

- tworzy dobrą atmosferę,
- powinien być całkowicie obiektywny i nie wyrażać swoich prywatnych sądów ani nie opowiadać się za żadną ze stron,
- zachęca uczestników/uczestniczki do wypowiedzi,
- jeżeli zaistnieje taka potrzeba studzi ich emocje,
- zadaje prowokacyjne pytania, gdy dyskusja zamiera,
- dba o swobodę wypowiedzi,
- uważnie słucha, ułatwia dyskusje, a nie w niej uczestniczy,
- kontroluje przebieg i czas spotkania.

## Scenariusz badania fokusowego

Czas spotkania grupy fokusowej nie powinien przekroczyć 120 min. W wyjątkowych przypadkach za zgodą uczestników i tylko w celu uzyskania lepszych wyników badania moderator może przedłużyć sesję o kolejne 30 min.

### 1. Wprowadzenie (maksimum 15 minut)

- Przywitanie uczestników spotkania przez moderatora, podziękowanie za przybycie. Przedstawienie się i określenie roli jaką będzie pełnił podczas spotkania oraz – jeżeli uczestniczą w spotkaniu – innych osób (obserwatora, personel pomocniczy itp.).
- Przedstawienie celu, planu i powodu zorganizowania spotkania oraz określenie czasu jego trwania.
- Wyjaśnienie zasad i reguł dyskusji, w tym:
  - wyjaśnienie idei badania i roli wywiadu grupowego,
  - przekazanie informacji o nagrywaniu (z czytelną informacją, że nagranie nie będzie rozpowszechniane ani publikowane),
  - uzyskanie od uczestników spotkania zgody na nagrywanie ich wypowiedzi,
  - omówienie kwestii niewykorzystania danych osobowych,
  - poinformowanie uczestników, że reprezentują tylko siebie w swoich wypowiedziach – a więc wypowiadają się z pozycji „ja”, a nie „my” czy w trybie bezosobowym,
  - ustalenie czasu i kultury wypowiedzi,
  - wystosowanie prośby o wyłączenie lub wyciszenie telefonów komórkowych oraz o nie przerywanie sobie nawzajem wypowiedzi.

### 2. Rozgrzewka (około 5 minut)

- poinformowanie o projekcie:
  - cele projektu,
  - partnerzy,
  - efekty,
  - „produkty” projektu.
- każdy uczestnik/uczestniczka krótko się prezentuje podając:
  - imię i nazwisko,
  - miejscowość z której przyjechał,
  - wykonywany zawód,

- oraz informując czy uczestniczy w dyskusji jako osoba indywidualna czy reprezentuje organizację (jeżeli tak, to jaką?).

*W wyjątkowych przypadkach moderator może zrezygnować z niektórych pytań zaproponowanych w scenariuszu jeżeli uzna, że dzięki temu uzyska pełniejszą odpowiedź na inne kluczowe pytania w badaniu.*

- Pytania ogólne:
  - *Czy treść „Poradnika do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne” jest napisana w sposób przystępny i zrozumiały dla czytelnika?*
  - *Czy szata graficzna „Poradnika do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne” jest przyjazna?*
  - *Czy „Poradnik do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne” jest opisany zwięźle i zawiera same istotne zagadnienia?*
  - *Co powinno znaleźć się w „Poradniku do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne”?*
  - *Czego nie powinno być w „Poradniku do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne”?*
  - *Czy treści zawarte w „Poradniku do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne” przekonują do wykorzystania Open Badges w przedsiębiorstwie w poświadczaniu osiągnięć edukacyjnych i zawodowych kadry?*
  - *Czy treści zawarte w „Poradniku do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne” przekonują osoby indywidualne do wykorzystywania Open Badges w poświadczaniu swoich osiągnięć edukacyjnych i zawodowych?*
  - *Czy informacje zawarte w „Poradniku do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne” mogą być przydatne w życiu zawodowym uczestnika spotkania?*
- Pytania szczegółowe na temat treści „Poradnika do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne”:
  - *Czy ilość informacji o projekcie “Open Badge Network” jest wystarczająca, by zrozumieć jego ideę, założenia i cele? Czego ewentualnie brakuje?*
  - *Czy adresaci do których jest skierowany projekt “Open Badge Network” są trafnie dobrani? Kogo jeszcze można byłoby wskazać?*
  - *Czy „Słownik terminów” jest zrozumiały i pomaga w zaznajomieniu się z treścią „Poradnika do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne”?*

- Czy „Słownik terminów” zawiera wszystkie niezbędne dla zaznajomienia się z „Poradnikiem do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne” definicje? Jakich ewentualnie brakuje?
  - Czy informacje o tym kto jest prekursorem Open Badges są wystarczające?
  - Czy infrastruktura Open Badges jest przedstawiona w sposób klarowny i zrozumiały?
  - Czy termin Open Badges został dobrze opisany?
  - Czy opis jak tworzyć Open Badges „krok po kroku” zawiera wszystkie niezbędne informacje podane w odpowiedniej kolejności?
  - Czy opis obszarów głównych korzyści ze stosowania Open Badges dla osób indywidualnych jest przekonujący?
- Pytania dodatkowe:
    - Co ewentualnie należałoby zmienić, by „Poradnik do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne” mógł skutecznie zachęcić i być z powodzeniem używany/stosowany w przedsiębiorstwach oraz przez osoby indywidualne?
    - Jakich kwestii nie poruszano na spotkaniu grupy fokusowej a które mogłyby mieć istotne znaczenie dla polepszenia „Poradnika do implementacji Open Badges przez organizacje i osoby indywidualne”?
    - Oceń wartość Open Badges w poświadczaniu edukacyjnych i zawodowych osiągnięć.
    - Jakie widzisz możliwości wykorzystania Open Badges w poświadczaniu osiągnięć edukacyjnych i zawodowych?
    - Jaką widzisz przyszłość dla rozwoju Open Badges w Polsce, w Unii Europejskiej?
    - Jakich obszarów mogłyby dotyczyć przyszłe projekty związane z ideą „Open Badges”?

**3. Podsumowanie dyskusji i podziękowanie uczestnikom za poświęcony czas oraz udział w panelu (maksimum 10 minut).**

**4. Sporządzanie raportu z przebiegu badań korzystając z odpowiedniego formularza sprawozdania z wyników grupy fokusowej.**