



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPEN BADGE ECOSYSTEEM VOOR SOFTSKILLS



SoftSkills4EU:
Promote your Soft Skills with Open Badges



INFORMATIE OVER DEZE OUTPUT

OUTPUT:

IO3 OPEN BADGES ECOSYSTEM FOR UPSKILLING SOFT SKILLS

ACTIVITEIT:

IO3A3: DEVELOPMENT OF OPEN BADGES ECO-SYSTEM FOR UPSKILLING SOFT SKILLS

OUTPUT VERVAARDIGD DOOR:

DUO

PROJECT INFORMATIE

PROJECT:

SoftSkills4EU: Promote your Soft Skills with Open Badges

PROJECT TITLE:

Promote your soft skills with open badges

ACRONYM:

SoftSkills4eu

PROJECT WEBSITE:

<https://softskills4.eu/>

PROJECT E-ACADAMY:

<https://academy-softskills4.eu/>

PROJECT NO.:

2018-1-SI01-KA204-047088

PROJECT COORDINATOR:

Development and Education Centre Novo mesto (RIC Novo mesto), Slovenia

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud, die alleen de mening van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor enig gebruik van de informatie in deze publicatie.

INHOUDSOPGAVE

1	Introductie – Doelen en activiteiten binnen IO3.....	4
2	Open Badges	5
3	De voordelen van Open Badges.....	6
4	Centrale elementen	7
4.1	Uitgever (Badge Issuer).....	7
4.2	Badge Uitgifteplatforms (Badge Factory's)	7
4.3	Badge Ontvanger (Earner)	8
4.4	Evaluatie	8
4.5	BADGEPRESENTATIE (Displayer).....	9
5	Technische aspecten.....	10
6	Erkenning door andere organisaties.....	11
	(Endorsements)	11
6.1	Overheidsinstellingen	11
6.2	Endorsements vanuit particuliere instellingen.....	13
7	Open Badges binnen het SOFTSKILLS4EU Project.....	14
8	Badge Toekenningscriteria	17
8.1	Toekenningscriteria van de badgemodules.....	17
8.2	Toekenningscriteria voor de SoftSkills4EU SuperBadge	19
8.3	Toekenningscriteria voor de SoftSkills4EU MentorBadge	20
8.4	Toekenningscriteria voor de SoftSkills4EU Good Employee Badge	21
9	Open Badges voor alle (deel)modules.....	22
10	Conclusie – Vervolgstappen	30
11	Referenties.....	31



1 INTRODUCTIE – DOELEN EN ACTIVITEITEN

BINNEN IO3

Het belangrijkste doel van IO3 is het opzetten van een validatieproces voor soft skills voor werkzoekenden met het Open Badges Eco-systeem als validatietool. Dit geeft werkzoekenden de kans om de kennis die ze via het informatietraject hebben opgedaan gewwvrdeerd te zien en ook de motivatie om te werken aan hun hun soft skills.

De specifieke doelstellingen van deze IO zijn:

- Het ontwerp van het ecosysteem waar het open-badge-systeem (gebaseerd op IO1) zal worden ontwikkeld om de nieuwe vaardigheden die door de werkzoekenden worden verworven te identificeren, erkennen en valideren.
- Om de niveaus / quizen te bepalen voor elke badge die moet worden behaald voor elke hoofdcompetentie.
- Alle technologische maatregelen nemen om het Open Badges-ecosysteem aan het platform te koppelen in termen van het aangaan van de quests - uitdagingen, het uitgeven van OB.

De activiteiten voor IO3 zijn:

A1- Bestaande open badges verzamelen: onderzoek naar reeds bestaande open badges voor soft skills die past bij ons ontwikkelde framework.

A2- Ontwikkeling van Soft Skills Passport: naar het voorbeeld van het European Language Passport kan het een nieuw ondersteunend document zijn voor Europass-documenten of andere cv-formulieren.

A3- Ontwikkeling van een open badges-ecosysteem voor bijscholing van soft skills: onderdeel van deze activiteit is het ontwerp van de OB, het vaststellen van de niveaus voor het bereiken van een competentie die in overeenstemming is met het Europass CV (A, B, C), ontwikkeling van beoordelingsmethoden en details met betrekking tot het erkennings- en validatieproces.



2 OPEN BADGES

Open badges zijn een digitale weergave van vaardigheden, leerresultaten, prestaties of ervaring zoals:

- Harde vaardigheden: kennis, competenties, etc.
- Soft skills: samenwerken, communiceren, etc.
- Participatie en betrokkenheid van de gemeenschap
- Officiële certificering
- Autorisatie

Open Badge is een innovatief systeem dat in de VS en veel EU-landen wordt gebruikt voor de validatie en erkenning van leren met behulp van de OB-technologie die wordt aangeboden als een open leermiddel. Het is een technologie die open toegang en participatie van alle belanghebbenden die bij het badgesproces betrokken zijn, bevordert, terwijl tegelijkertijd synergieën tot stand worden gebracht tussen de lerenden-verdieners (dwz jongeren, studenten), de uitgevende instellingen (dwz scholen, belanghebbenden, ondernemingen, ngo's) en de badge-consumenten (dwz werkgevers, formeel onderwijs, openbare autoriteiten, officiële instantie). Dit zal leiden tot het goedkeuringsproces dat leidt tot een transparante, overdraagbare, geldige en geloofwaardige validatie van een geheel van vaardigheden en kennis met betrekking tot een reeks competenties, zoals codeervaardigheden voor studenten en docenten in het beroepsonderwijs.

Open Badges is een zeer inclusieve oplossing: het stelt iedereen in staat actief betrokken te raken bij het ontwerpen, testen, implementeren en promoten van de leerresultaten en prestaties. Dit is waar de grote Europese documenten over erkenning om vragen, evenals Erasmus + waarin de nadruk wordt gelegd op de `` transparantie en erkenning van vaardigheden en kwalificaties om leren, inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit te vergemakkelijken: prioriteit zal worden gegeven aan acties die de doorlaatbaarheid van onderwijs, opleiding en jeugd bevorderen. vakgebieden en de vereenvoudiging en rationalisering van instrumenten voor transparantie, validatie en erkenning van leerresultaten. Dit omvat het bevorderen van innovatieve oplossingen voor de erkenning en validatie van competenties die zijn verworven door middel van informeel, niet-formeel, digitaal en open leren "(horizontale prioriteiten).

Open Badge is een visueel geverifieerd bewijs van prestatie. Het heeft een visueel gedeelte (afbeelding) en metagegevens, die in de afbeelding zijn gecodeerd. Elke digitale badge moet voldoen aan de vereiste standaardgegevensvelden, zoals: uitgever, datum van uitgifte, beschrijving van de badge, link naar beoordelingscriteria, link naar bewijs van wat badge-eigenaar claimt, link naar specifiek competentiekader en tags, die plaatst een Open Badge in relatie tot een specifieke context.



3 DE VOORDELEN VAN OPEN BADGES

Hieronder volgen enkele voordelen van Open Badges:

- Badges kunnen een breder scala aan vaardigheden en prestaties van een leerling aantonen die zijn verworven door middel van formele, niet-formele en informele leermethoden en activiteiten.
- Badges zijn draagbare en verifieerbare digitale objecten. Al deze informatie kan worden verpakt in een badge-afbeeldingsbestand dat kan worden weergegeven via online cv's en sociale netwerken.
- Elke badge bevat de beschrijving van de prestatie: d.w.z. het beschrijft het specifieke pad dat een leerling heeft gevolgd voor zijn of haar prestatie, vergezeld van het bewijs ter ondersteuning van de badge-onderscheiding.
- Elke Badge bevat informatie over de identiteit van de verdiener, een link naar informatie over de uitgever en een link naar een beschrijving van wat een badge vertegenwoordigt.
- Badges kunnen worden gebruikt om leer- en loopbaantrajecten te ontsluiten. Ze kunnen worden gebruikt om individuen te ondersteunen bij het bereiken van leerdoelen, om routes naar werk te bieden; en om talent binnen organisaties te koesteren en vooruit te helpen.
- Badges kunnen persoonlijke attributen vertegenwoordigen die belangrijk zijn voor werkgevers (zoals soft skills)
- Badges kunnen in professionele context worden gebruikt. Duizenden organisaties, waaronder non-profitorganisaties, grote werkgevers of onderwijsinstellingen, geven badges uit in overeenstemming met de Open Badges-specificatie.



4 CENTRALE ELEMENTEN

4.1 UITGEVER (BADGE ISSUER)

De uitgever definieert een competentie die door een gebruiker kan worden verworven, ontwerpt er het leermateriaal voor en beoordeelt de gebruikers met betrekking tot het verwerven van de competentie. De uitgever maakt vervolgens een relevante badge aan en stelt deze beschikbaar voor elke gebruiker. Voor elke badge moet de uitgever details beschikbaar stellen over de criteria waaraan een verdiener moet voldoen om de specifieke badge te ontvangen. De beoordelaar van een beoordeling vergelijkt het door de verdiener verstrekte bewijs met de specifieke badgecriteria.

Elke persoon of organisatie kan een Issuer-profiel aanmaken en beginnen met het definiëren en uitgeven van Open Badges. Dit wordt gedaan door een breed scala aan organisaties en gemeenschappen, waaronder:

- Scholen en universiteiten
- Werkgevers
- Gemeenschaps- en non-profitorganisaties
- Overheidsinstanties (inclusief NASA)
- Bibliotheken en musea
- Organisatoren van evenementen en wetenschapsbeurzen (inclusief Intel)
- Bedrijven en groepen gericht op professionele ontwikkeling (zoals het SOFTSKILLS4EU-consortium)

Een entiteit die kan worden beschreven met een naam, een beschrijving, een URL, een afbeelding en een e-mailadres, is een mogelijke kandidaat om uitgever te worden. Bovendien heeft het een technologieplatform nodig dat de Open Badges-specificatie ondersteunt om Open Badges uit te geven.

4.2 BADGE UITGIFTEPLATFORMS (BADGE FACTORY'S)



Veel bedrijven hebben platforms voor het uitgeven van badges die voldoen aan de Open Badges-specificatie. Ze bieden een breed scala aan services waarmee niet-technische gebruikers Open Badges-inloggegevens kunnen uitgeven. De platforms die worden gebruikt voor het uitgeven van Open Badges bieden een verscheidenheid aan aangepaste services, waaronder online badgeontwerpers, badgeontdekking, uitgifte, beoordelingsworkflow, weergave, gebruikersprofielen, sociaal delen en tools om te integreren met bestaande leersystemen. Met alle uitgifteplatforms van Open Badges kunnen ontvangers hun badges exporteren naar andere online-opties. Hierdoor kunnen gebruikers hun verdiende badges op verschillende platforms stapelen en delen en hun eigen ruimtes kiezen om hun identiteit op internet vast te stellen.

4.3 BADGE ONTVANGER (EARNER)

Open badges helpen bij het herkennen van vaardigheden die zijn opgedaan door een verscheidenheid aan ervaringen, ongeacht de leeftijd of achtergrond van de leerling. Ze stellen verdiemers in staat prijzen te ontvangen voor het volgen van hun interesses en passies, en om kansen in het leven en werk te ontsluiten door zich te onderscheiden van de massa. Verdiemers moeten zich registreren op het platform van de organisatie en kunnen een badge claimen wanneer aan de vooraf gedefinieerde criteria is voldaan tijdens de evaluatiefase.

4.4 EVALUATIE

Er zijn verschillende opties voor het assessmentproces:

- Asynchrone beoordeling: leerlingen zoeken de beoordeling op wanneer het hen uitkomt, in plaats van dat ze op een vooraf bepaald tijdstip een examen moeten afleggen.
- Stealth-beoordeling: beoordeling en toekenning van badges kunnen automatisch gebeuren en onmiddellijke feedback geven.
- Portfoliobeoordeling: werkvoorbeelden, projecten en andere artefacten die de leerling heeft geproduceerd, kunnen worden gebruikt als bewijs voor het claimen van een badge.



4.5 BADGEPRESENTATIE (DISPLAYER)

Open badges zijn ontworpen om te worden gedeeld. Door ze te delen, tonen individuen hun prestaties aan anderen en veranderen ze ze in een waardevolle valuta om nieuwe kansen te ontgrendelen. Displayers kunnen de Displayer API gebruiken om verdiensbadges op te halen uit de door Mozilla gehoste Backpack. Mozilla zette de eerste rugzak op in 2011. De meeste uitgifteplatforms bieden gebruikers de mogelijkheid om hun badges aan deze rugzak te koppelen en op te slaan. Bij het ophalen van badges uit de Mozilla-rugzak van de verdiener (met behulp van het e-mailadresaccount), heeft de vertoner alleen toegang tot die badges die de verdiener openbaar heeft gemaakt.

Badges kunnen ook worden gedeeld:

- Op blogs, websites, e-portfolio's en professionele netwerken
- In sollicitaties
- Op sociale mediasites - Twitter, Google+, Facebook, LinkedIn
- In een e-mailhandtekening



5 TECHNISCHE ASPECTEN

Een badge wordt gedefinieerd als een badgeklasse, waarbij een verscheidenheid aan gegevens wordt gebruikt, waaronder beschrijvingen, criteria en informatie over de uitgevende organisatie. Wanneer een uitgever besluit die badge aan een specifieke verdiener toe te kennen, creëert hij of zij een badge-**assertion**. Een badge-assertion beschrijft de gegevens voor een toegekende badge. Het bevat de identiteit van de verdiener en een link naar de generieke badge-klasse, die op zijn beurt weer is gekoppeld aan informatie over de badge-uitgever. Alle gegevens voor de badge worden gedefinieerd met behulp van JSON-structuren. Om een badge aan een verdiener toe te kennen, maakt de uitgever een badge-assertion in JSON.

De afbeelding voor een badge moet een vierkante PNG (of SVG) zijn. De bestandsgrootte mag maximaal 256 KB zijn en mag niet kleiner zijn dan 90 px in het vierkant.

Dingen die u kunt verifiëren en verkennen in een badge:

- Details over de organisatie die de badge afgeeft
- Wat de persoon heeft gedaan om de badge te verdienen
- De criteria waarop de badge is beoordeeld
- Dat de badge is afgegeven aan de verwachte ontvanger
- Het unieke bewijs van de badge-verdiener (optioneel inbegrepen)
- Wanneer de badge is uitgegeven en of deze verloopt



6 ERKENNING DOOR ANDERE ORGANISATIES (ENDORSEMENTS)

Badges zijn als commerciële producten die door een bepaalde beroemdheid of instelling moeten worden onderschreven om in een bredere sfeer te worden gepromoot en om de steun van de consument te krijgen. In dit gedeelte worden instellingen uit de publieke en private sector die open badges onderschrijven als (h)erkenninginstrument en het belang van het onderschrijven van een badge binnen het ecosysteem benadrukt.

6.1 OVERHEIDSINSTELLINGEN

De Raad van de Europese Unie is een van de intergouvernementele instellingen die hun steun hebben betuigd aan de open badges als een van de niet-conventionele benaderingen om iemands werk te erkennen. In een conclusie van de Raad en vertegenwoordigers van de regering van de lidstaten, gepubliceerd op 23 november 2016, werd gesteld dat "om jongeren aan te spreken en een grotere impact op hun leven te verzekeren, nieuwe omgevingen waar jongeren hun tijd doorbrengen, zoals moderne stadsinfrastructuur en virtuele ruimte, evenals nieuwe benaderingen met behulp van innovatieve online en offline tools (zoals gamification, op GPS gebaseerde activiteiten, leerbadges of ontwerpdenken), moeten worden weerspiegeld en in aanmerking worden genomen bij de verdere ontwikkeling van onderwijs en opleiding van jeugdwerkers." (Raad van de Europese Unie, 2016). Deze verklaring bevestigt dat het leren van badges, zoals open badges, een van de huidige trends is in het erkennen van de vaardigheden en kennis van leerlingen die door training zijn verworven.

Binnen de EU beveelt de Litouwse Nationale Commissie voor UNESCO samen met de Litouwse Vereniging voor niet-formeel onderwijs het gebruik van open badges aan aan andere bij UNESCO aangesloten scholen in het land (Litouwse Nationale Commissie voor UNESCO, 2016).

Afgezien van deze EU-organen heeft het Office of Vocational and Adult Education (OVAE) van het Amerikaanse ministerie van Onderwijs in 2013 een studie gefinancierd die "de haalbaarheid onderzoekt van het ontwikkelen en implementeren van een systeem van digitale badges voor volwassen lerenden en de implicaties voor beleid en praktijk, en het leveringssysteem voor volwassenen" (Finkelstein, Knight, & Manning, 2013). In de VS hebben de volgende instellingen een lange traditie met het implementeren van het open badges-systeem als (h)erkenninginstrument:

- EDUCAUSE- een toonaangevende vereniging op het gebied van informatietechnologie die zich richt op hoger onderwijs.
- De Society for Science and the Public beheert de Intel International Science and Engineering Fair (Intel ISEF), de grootste wetenschappelijke voltooiing van het precollege ter wereld.
- De American Association for State and Local History

- Het Yale Center for Emotional Intelligence

Deze institutionele aanbevelingen van verschillende overheidsinstanties tonen aan dat open badges een legitiem instrument zijn om te overwegen; en een van de trends in de 21ste eeuw die verder moeten worden onderzocht op het gebied van formeel en niet-formeel onderwijs.



6.2 ENDORSEMENTS VANUIT PARTICULIERE INSTELLINGEN

Afgezien van de Mozilla Foundation die begon met het idee van open badges, hebben verschillende entiteiten in de privésector open badges gebruikt. Zo heeft het Amerikaanse bedrijf Microsoft 'een badgesysteem ontwikkeld voor het Partners in Learning Network (PiLN) van docenten en schoolleiders om technologische competenties en relevante vaardigheden in het huidige digitale tijdperk te promoten'. (Chow, 2014). Op zijn officiële website legt het bedrijf uit waarom ze badges aanbieden: "Met uw digitale badge kunt u gemakkelijk de details van uw vaardigheden delen op een vertrouwde en verifieerbare manier" (Microsoft, 2016). Een van de bekende instellingen die open badges gebruiken, is de National Aeronautics and Space Administration (NASA). In 2012 werkten NASA samen met Project Whitecard en de Wheeling Jesuit University samen om de California Academy of Science te overtuigen om Mozilla's open badgesysteem te implementeren om de prestaties van het leven te erkennen (NASA, 2016). Behalve bedrijven gebruiken formele onderwijsinstellingen ook open badges als herkenningsinstrument. In Europa omvatten enkele van deze instellingen Beuth University of Applied Sciences in Berlijn, Duitsland, Newcastle University in het Verenigd Koninkrijk en Universitat de les Illes Balears in Spanje (Mozilla Foundation, 2016c).



7 OPEN BADGES BINNEN HET SOFTSKILLS4EU PROJECT

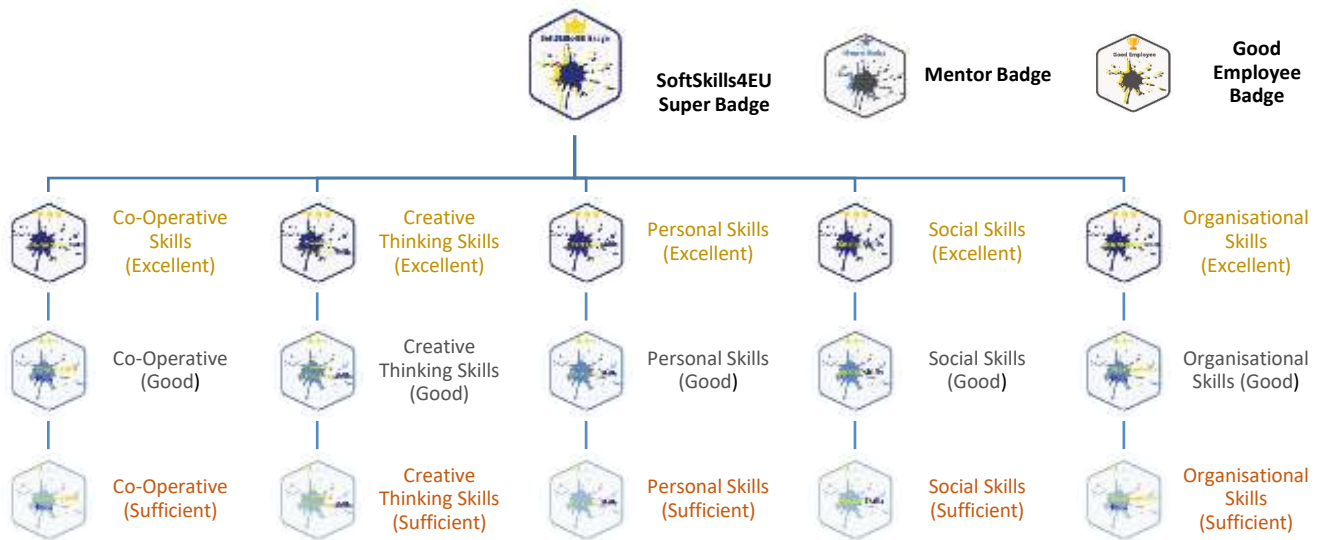
Open badges bieden draagbare en verifieerbare informatie over het verwerven van verschillende vaardigheden en prestaties. Studenten kunnen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten door badges die de gewenste vaardigheden vertegenwoordigen te behalen, en te delen met werkgevers. Open badges vertegenwoordigen legitieme, geverifieerde prestaties die worden beschreven in de badge en die zijn gekoppeld aan het SoftSkills4EU-project.

Belangrijkste kenmerken van het SoftSkills4EU Open Badges-ecosysteem:

- Het SoftSkills4 EU Consortium heeft het raamwerk, de syllabus en het leer materiaal ontworpen voor de volgende modules (die worden gepresenteerd in IO2) namelijk:
 - Coöperatieve vaardigheden
 - Creatieve denkvaardigheden
 - Persoonlijke vaardigheden
 - Sociale vaardigheden
 - Organisatorische vaardigheden

- Het SoftSkills4EU consortium heeft de corresponderende badges gecreëerd zoals weergegeven in Figuur 1. Voor elk van de 5 modules zijn 3 badges ontworpen (Voldoende, Goed, Uitstekend), die door de deelnemers verkregen kunnen worden op basis van hun beoordelingsscore. De SoftSkills4EU Super Badge kan door de deelnemers geclaimd worden als ze alle corresponderende modules op het Excellent Level hebben afgerond. Er zijn twee extra badges gemaakt: de Mentor Badge en de Good Employee Badge. De Mentor Badge toegekend aan professionals-deelnemers aan de C1-training om OB te kunnen toekennen en als mentor op te treden tijdens de pilot testfase. De Good Employee Badge fungeert als een 'referentiebrief', waar werkgevers de vaardigheden van hun werknemers kunnen verifiëren. Deze badges worden beschikbaar gesteld om te verdienen via de e-tool, die speciaal is ontworpen voor de leer- en beoordelingsdoeleinden van het SoftSkills4 EU-project.
- Deelnemers worden uitgenodigd om zich te registreren op het platform en de cursus(sen) van het SoftSkills4 EU-project te volgen.
- Het e-platform specificeert de deelnemers de criteria voor het verdienen van elk van de onderstaande badges. Deze criteria worden in de volgende paragraaf uitgewerkt.
- Om aanspraak te kunnen maken op een specifieke badge, moeten deelnemers bewijs leveren om aan de badgevoorwaarden te voldoen. Dit proces wordt geautomatiseerd binnen de e-tool.
- De badges worden automatisch toegekend via het e-platform op basis van bepaalde criteria, die in de volgende sectie worden gepresenteerd.

Het SoftSkills4EU-consortium speelt een cruciale rol bij de ontwikkeling van het ecosysteem. Open badges kunnen leerlingen ondersteunen bij het tot stand brengen van nieuwe samenwerkingen, banen, stages en rijkere verbindingen tussen levenslange leerlingen.



Figuur 1: Boomstructuur van het open badgesysteem - SoftSkills4EU

Het SoftSkills4EU Consortium heeft de 5 modules opgedeeld in drie niveaus (voldoende, goed, uitstekend). Deelnemers die de badge op het hoogste niveau halen voor alle 5 modules, krijgen automatisch de SoftSkills4EU Super Badge. Er zijn twee extra badges gemaakt: de Mentor Badge en de Good Employee Badge. De Mentor Badge die wordt toegekend aan professionals/deelnemers aan de C1-training om OB te kunnen toekennen en als mentor op te treden tijdens de pilot-testfase. De Good Employee Badge fungeert als een 'referentiebrieven', waar werkgevers de vaardigheden van hun werknemers kunnen verifiëren.

Zo zijn er in totaal 18 badges ontwikkeld die beschikbaar zullen zijn voor de deelnemers.

1. Elke Open Badge wordt beschreven door de volgende aspecten:
2. Naam van de open badge: de naam van de open badge omvat de naam van de module en de moeilijkheidsgraad (bijv. : voldoende, goed en uitstekend)
3. Ontwerp van open badge: de visualisatie (afbeelding) van de open badge voor module (zie figuur 1)
4. Hoofddoel: een beschrijving van de open badge gerelateerd aan de hoofddoelstellingen van elk niveau.
5. Leerresultaten: een lijst van de leerresultaten die moeten worden verworven. In het document IO1 "SoftSkills4EU Competence Framework" worden de leerresultaten per niveau gepresenteerd. Het raamwerk omvat resultaten met betrekking tot kennis, vaardigheden en competenties.
6. Beoordelingscriteria: De criteria die moeten worden gebruikt om te beoordelen of de leerresultaten van alle niveaus zijn behaald en of de reeks vaardigheden en competenties van alle niveaus door de deelnemers is verworven. De criteria en de beoordelingsmethoden die

moeten worden gevolgd om een badge te ontvangen, worden beschreven in de volgende secties.

7. Bewijs: het bewijs en het bewijs van de verworven vaardigheden, d.w.z. quizcijfers, enz. Dit proces is volledig geautomatiseerd op de e-tool waar de beoordelingstests automatisch worden beoordeeld.
8. Uitgegeven door: In deze sectie wordt de uitgever van de Open Badge gespecificeerd, in dit geval het SoftSkills4EU Consortium.



8 BADGE TOEKENNINGSCRITERIA

De digitale leeromgeving SoftSkills4EU biedt in totaal **18 badges**. De criteria voor het behalen van de badges voor de modules wijken af van de criteria voor het toekennen van de Mentor Badge en de Good Employee Badge.

8.1 TOEKENNINGSCRITERIA VAN DE BADGEMODULES

8.1.1 SAMENWERKINGSVAARDIGHEDEN

Uitstekend: Om de Badge Excellent Coöperatieve vaardigheden te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een minimum totaalcijfer van 85%.

Goed: Om de Badge Coöperatieve Vaardigheden Goed te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een cijfer tussen 71-84%.

Voldoende: Om de Badge Cooperative Skills Voldoende te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een cijfer tussen 60-70%.

8.1.2 CREATIEF DENKEN

Uitstekend: om de Badge Creative Thinking Skills Excellent te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een minimum totaalcijfer van 85%.

Goed: om de Badge Creative Thinking Skills Good te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een cijfer tussen 71-84%.

Voldoende: Om de Badge Voldoende creatief denken te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een cijfer tussen 60-70%.

8.1.3 PERSOONLIJKE VAARDIGHEDEN

Uitstekend: Om de Badge Persoonlijke Vaardigheden Uitstekend te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een minimum totaalcijfer van 85%.



Goed: om de Personal Skills Good Badge te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een cijfer tussen 71-84%.

Voldoende: Om de Badge Persoonlijke Vaardigheden Voldoende te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een cijfer tussen 60-70%.

8.1.4 SOCIALE VAARDIGHEDEN

Uitstekend: om de Badge Social skills Excellent te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een minimum totaalcijfer van 85%.

Goed: om de Social Skills Good Badge te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een cijfer tussen 71-84%.

Voldoende: Om de Badge Voldoende Sociale Vaardigheden te verkrijgen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een cijfer tussen 60-70%.

8.1.5 ORGANISATIEVAARDIGHEDEN

Uitstekend: Om de Badge Organisatorische Vaardigheden Excellent te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een minimaal totaalcijfer van 85%.

Goed: Om de Badge Organisational Skills Good te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een cijfer tussen 71-84%.

Voldoende: om de Badge Organisatorische Vaardigheden Voldoende te behalen, moet de deelnemer slagen voor de beoordeling met een cijfer tussen 60-70%.



8.2 TOEKENNINGSCRITERIA VOOR DE SOFTSKILLS4EU SUPERBADGE

De toekenning van de SoftSkills4EU Super Badge zal gebaseerd zijn op de succesvolle afronding van alle 5 modules op het "Uitstekend" niveau, dus met een totaalcijfer van 85% en hoger.



Figuur 1: SoftSkills4EU SuperBadge

8.3 TOEKENNINGSCRITERIA VOOR DE SOFTSKILLS4EU MENTORBADGE

Deze badge wordt uitgereikt aan de deelnemers aan het kortlopende gezamenlijke opleidingsevenement voor personeel (C1) in Cyprus. SoftSkills4EU-mentoren moeten:

- de training bijwonen.
- haal bij alle modules een OB met een score van 90% of hoger.
- leer over de functionaliteiten van het platform (hoe je cursussen aanmaakt, opdrachten maakt en studenten inschrijft).



Figuur 2: SoftSkills4EU MentorBadge

8.4 TOEKENNINGSCRITERIA VOOR DE SOFTSKILLS4EU GOOD EMPLOYEE BADGE

Deze badge fungeert als een referentiebrieven en wordt door de werkgevers gebruikt om de vaardigheden / competenties van hun werknemer te verifiëren.

De procedure om deze badge te verkrijgen is als volgt:

- Na voltooiing van de assessments op het niveau Uitstekend, krijgen de deelnemers de mogelijkheid om een checklist (pdf) van het platform te downloaden.
- De werknemer moet de checklist invullen en zijn / haar vaardigheden zelf beoordelen, wat dan later dan door de werkgever kan worden bevestigd. Die zet een handtekening of stempel.
- Zodra de medewerker het ingevulde document op ons platform heeft geüpload, markeert het systeem de bovenstaande activiteit als voltooid en geeft het automatisch de badge aan de deelnemer.

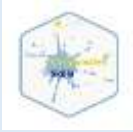
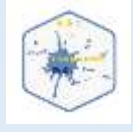



Figuur 3: SoftSkills4EU Good Employee Badge

9 OPEN BADGES VOOR ALLE (DEEL)MODULES

In de volgende sectie worden de details van de open badges gepresenteerd die zijn ontwikkeld op basis van de modules (IO2).




Module - Samenwerkingsvaardigheden

OB naam	Ontwerp	Leeruitkomsten	Assessment Criteria	Bewijs	Uitgifte
Samenwerkings-vaardigheden	<p>VOLDOENDE</p> 	<p>Onderwerp 1- Teamwerkbeheer</p> <ul style="list-style-type: none"> √ Sleutelcomponenten van effectieve feedback. √ Belang van teamwork. √ Technieken voor teamwerkbewaking. √ Elementen van het actieplan. √ Concept van teamrollen door Meredith Belbin. 	<p>Voldoende – 60-70%</p> <p>Goed - 71-84%</p> <p>Uitstekend - 85% en meer</p>	<p>Het bewijs en het bewijs van de verworven vaardigheden zijn de cijfercijfers.</p> <p>Dit proces is volledig geautomatiseerd op de e-tool waar de beoordelingstoets en automatisch worden beoordeeld.</p>	SoftSkills4EU Consortium
	<p>GOED</p> 	<p>Onderwerp 2 - Teambuilding</p> <ul style="list-style-type: none"> √ Definitie van teambuilding. √ Belang van teambuilding. 	<p>* Voor meer details verwijzen wij u naar de paragraaf over toekenningscriteria voor badges hierboven.</p>		
	<p>UITSTEKEND</p> 	<ul style="list-style-type: none"> √ Elementen van een positieve werkomgeving. √ Perfecte teamfuncties. √ Veelgemaakte fouten in de communicatie binnen het werkteam. <p>Onderwerp 3 - Flexibiliteit en aanpassingsvermogen</p> <ul style="list-style-type: none"> √ Verwachtingen van 			

OB naam	Ontwerp	Leeruitkomsten	Assessment Criteria	Bewijs	Uitgifte
		<p>werkgevers ten opzichte van werknemers.</p> <p>√ Elementen van flexibiliteit en aanpassingsvermogen.</p> <p>√ Belang van respect op de werkvloer.</p> <p>√ Fasen van teamworkontwikkeling.</p> <p>√ Belang en definitie van betrouwbaarheid in teamwork.</p> <p>Onderwerp 4 - Werkstijlen</p> <p>√ Definitie van werkstijl en belang in de werkomgeving.</p> <p>√ Typen werkstijlen en kenmerken.</p> <p>√ Waarde van diversiteit aan werkstijlen.</p> <p>Onderwerp 5 - Samenwerking en netwerken</p> <p>√ Belang van samenwerking en netwerken.</p> <p>√ Het belang van netwerken bij de ontwikkeling van bedrijven.</p> <p>√ Elementen van een communicatiestrategieplan.</p> <p>√ Matrix van belanghebbenden en macht van</p>			




OB naam	Ontwerp	Leeruitkomsten	Assessment Criteria	Bewijs	Uitgifte
		belanghebbenden.			

Module – Creatief Denken

OB naam	Ontwerp	Leeruitkomsten	Assessment Criteria	Bewijs	Uitgifte
Creatief Denken	VOLDOENDE 		Voldoende – 60-70%	Het bewijs en het bewijs van de verworven vaardigheden zijn de cijfercijfers. Dit proces is volledig geautomatiseerd op de e-tool waar de beoordelingstoetsen automatisch worden beoordeeld.	SoftSkills4EU Consortium
	GOED 		Goed - 71-84%		
	UITSTEKEND 		Uitstekend - 85% en meer * Voor meer details verwijzen wij u naar de paragraaf over toekenningscriteria voor badges hierboven.		




Module – Persoonlijke Vaardigheden



OB naam	Ontwerp	Leeruitkomsten	Assessment Criteria	Bewijs	Uitgifte	
Persoonlijke Vaardigheden		<p>Onderwerp 1 - Omgaan met stress</p> <ul style="list-style-type: none"> √ Veel voorkomende factoren die stress veroorzaken. √ Reframing-technieken √ Andere reactie op stress 				
	VOLDOENDE	<p>Onderwerp 2 - Zelfbewustzijn</p> <ul style="list-style-type: none"> √ Houdingsinvloed op prestaties √ Analyse van gebeurtenissen in het leven √ Andere definitie van succes 				
						
	GOED	<p>Onderwerp 3 - Persoonlijke ontwikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> √ Voortgangsbeoordeling √ Voortgangsbeoordeling 	<p>Voldoende – 60-70%</p> <p>Goed - 71-84%</p> <p>Uitstekend - 85% en meer</p>	<p>Het bewijs en het bewijs van de verworven vaardigheden zijn de cijfercijfers.</p> <p>Dit proces is volledig geautomatiseerd op de e-tool waar de beoordelingstoetsen automatisch worden beoordeeld.</p>		
						
UITSTEKEND	<p>Onderwerp 4 - Zelfmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> √ Verschillen in rollen en verantwoordelijkheden. √ Voortgang bijhouden √ Prioritering <p>Onderwerp 5 - Emotionele intelligentie</p> <ul style="list-style-type: none"> √ Invloed van emoties en gevoelens op acties. √ Empathie √ Menselijk emotioneel gedrag √ Sociale interactie 	<p>* Voor meer details verwijzen wij u naar de paragraaf over toekenningscriteria voor badges hierboven.</p>				
						

SoftSkills4EU Consortium

Module – Sociale vaardigheden


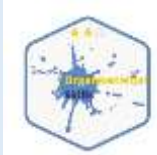

OB naam	Ontwerp	Leeruitkomsten	Assessment Criteria	Bewijs	Uitgifte
Sociale Vaardigheden	VOLDOENDE 	Onderwerp 1 - Conflictbeheersing <ul style="list-style-type: none"> ✓ Inleiding tot conflicten en waarom ze moeten worden aangepakt. ✓ Identificeer de aard van het conflict. ✓ Begrijp de vijf stijlen van conflictantering. 			
	GOED 	Onderwerp 2 - Communicatieve vaardigheden <ul style="list-style-type: none"> ✓ Basisconcepten van communicatie ✓ Hoe de juiste boodschap effectief over te brengen? ✓ Verschil tussen actief luisteren en horen. 	<p>Volgende – 60-70%</p> <p>Goed - 71-84%</p> <p>Uitstekend - 85% en meer</p> <p>* Voor meer details verwijzen wij u naar de paragraaf over toekenningscriteria voor badges hierboven.</p>	<p>Het bewijs en het bewijs van de verworven vaardigheden zijn de cijfercijfers.</p> <p>Dit proces is volledig geautomatiseerd op de e-tool waar de beoordelingstoets en automatisch worden beoordeeld.</p>	SoftSkills4EU Consortium
	UITSTEKEND 	Onderwerp 3 - Interculturele vaardigheden <ul style="list-style-type: none"> ✓ Begrijpen waarom interculturele vaardigheden nodig zijn. ✓ Theorie achter cultuur ✓ Cultureel zelfbewustzijn ✓ Begrijp de inferentieladder 			
		Onderwerp 4 - Presentatievaardigheden <ul style="list-style-type: none"> ✓ Definitie van presentatievaardigheden en inleiding tot de fasen van 			

		<p>presenteren.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Hoe u effectief een presentatie voorbereidt. ✓ Hoe u een geweldige presentatie kunt geven. <p>Onderwerp 5 - Verantwoording</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Definitie van verantwoording en waarom is belangrijk. ✓ Hoe verantwoordelijk bent u? ✓ Hoe een hoge verantwoordingsplicht te ontwikkelen 			
--	--	--	--	--	--

Module - Organiseervaardigheden

OB naam	Ontwerp	Leeruitkomsten	Assessment Criteria	Bewijs	Uitgifte
---------	---------	----------------	---------------------	--------	----------



OB naam	Ontwerp	Leeruitkomsten	Assessment Criteria	Bewijs	Uitgifte
Organisatie-vaardigheden	VOLDOEND E 	<p>Onderwerp 1 - Klantenservice Oriëntatie</p> <p>√ Begrijp het belang van het gebruik van positieve taal; basiskennis hebben van klantgerichtheid</p> <p>√ Begrijp de factoren die klanttevredenheid creëren; gemiddelde kennis hebben van klantgerichtheid</p>	<p>Volgende – 60-70%</p> <p>Goed - 71-84%</p> <p>Uitstekend - 85% en meer</p> <p>* Voor meer details verwijzen wij u naar de paragraaf over toekenningscriteria voor badges hierboven.</p>	<p>Het bewijs en het bewijs van de verworven vaardigheden zijn de cijfers.</p> <p>Dit proces is volledig geautomatiseerd op de e-tool waar de beoordelingstoetsen automatisch worden beoordeeld.</p>	SoftSkills4EU Consortium
	GOED 	<p>Onderwerp 2 - Tijdbeheer</p> <p>√ Het concept van een to-do-lijst kennen is; basiskennis hebben van timemanagement</p> <p>√ Weten welke elementen in een to-do-lijst moeten worden opgenomen; gemiddelde kennis hebben van timemanagement</p>			
	UITSTEKEND 	<p>√ Gevorderde kennis hebben van verschillende tijdmanagementtechnieken</p> <p>Onderwerp 3 - Kritisch denken</p> <p>√ Weten wat een geïnformeerde mening is; basiskennis hebben van het concept kritisch denken</p> <p>√ Kennis hebben van het proces van zelfreflectie;</p>			

OB naam	Ontwerp	Leeruitkomsten	Assessment Criteria	Bewijs	Uitgifte
		<p>tussentijdse kennis hebben van het concept kritisch denken.</p> <p>√ Het verschil kennen tussen deductie, inductie of ontvoering; gevorderde kennis hebben van het concept kritisch denken.</p> <p>Onderwerp 4 - Strategische planning</p> <p>√ Basiskennis hebben van het proces van strategische planning</p> <p>√ Intermediaire kennis hebben van het proces van strategische planning.</p> <p>√ Gevorderde kennis hebben van de verschillende technieken voor strategische planning</p> <p>Onderwerp 5 - Leiderschap</p> <p>√ Basiskennis hebben van het concept leiderschap.</p> <p>√ Het concept van risicoanalyse kennen; gemiddelde kennis hebben van het concept leiderschap in het algemeen.</p> <p>√ Verschillende onderhandelingsstrategieën kennen; gevorderde kennis hebben van het concept leiderschap.</p>			



10 CONCLUSIE – VERVOLGSTAPPEN

Kortom, dit document bevatte een gedetailleerde analyse van het ecosysteem voor de implementatie en het gebruik van de Open Badges. Door het ontwerp van het ecosysteem voor de implementatie en het gebruik van de Open badges te voltooien, betekent dit de voltooiing van intellectuele output 3.

De volgende intellectuele output (IO4) omvat de implementatie van pilottests, waarbij mentoren die tijdens de training een 'mentorbadge' hebben behaald, werkzoekenden vanaf het begin zullen begeleiden en volgen, namelijk registratie tot het behalen van de badges. Ten slotte zal, nadat een evaluatie heeft plaatsgevonden, herziening plaatsvinden van het materiaal dat is ontwikkeld op basis van de ontvangen feedback van de doelgroep.



11 REFERENTIES

1. Proposal for ENTRE@VETSCHOOLS – Project Number: 2018-1-DE02-KA202-005130
2. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-action-get-inspired-make-it-happen-user-guide-european-entrepreneurship-competence>
3. <https://www.openbadges.org/>

