



# PRÁCTICAS EN EL USO DE OPEN BADGES

## EN EDUCACION DE ADULTOS

A 4x4 grid of 16 circular icons representing various educational concepts: a man in a suit, a woman, a graduation cap, a gold medal, a graduation cap, an open book, a trophy, an open book, a laptop with 'e=mc' on the screen, a globe with a graduation cap, an apple, a laptop with a bar chart, a calculator, a clock, and a graduation cap.

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

The flag of the European Union, featuring twelve gold stars arranged in a circle on a blue background.

## Índice

<b><u>Introducción.....</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>Selección de badges para cursos específicos.....</u></b>	<b><u>4</u></b>
<u>Uso de badges en cursos de lengua extranjera.....</u>	<u>4</u>
<u>Badges en cursos de informática para adquirir cualificaciones básicas y profesionales.....</u>	<u>5</u>
<u>Mejorar la empleabilidad y reforzar el capital social de las mujeres desempleadas.....</u>	<u>6</u>
<b><u>Crear badges para poner en valor habilidades específicas.....</u></b>	<b><u>7</u></b>
<u>Uso de badges para habilidades sociales.....</u>	<u>7</u>
<b><u>Badges para cursos de lengua extranjera e integración.....</u></b>	<b><u>8</u></b>
<u>Badges en cursos de integración de alemán: parte idiomática.....</u>	<u>8</u>
<u>Badges en cursos de integración de alemán: parte social.....</u>	<u>9</u>
<u>Badges en cursos de sueco para extranjeros.....</u>	<u>10</u>
<b><u>Creación de badges para acciones formativas específicas.....</u></b>	<b><u>11</u></b>
<u>JUMP! Desarrollando metas - Conformando el futuro (DE).....</u>	<u>11</u>
<u>Badges para cursos de círculo de estudio.....</u>	<u>11</u>
<u>Badges en cursos para personas con discapacidad.....</u>	<u>12</u>
<b><u>Uso de badges para apoyar el aprendizaje no formal.....</u></b>	<b><u>14</u></b>
<u>Promover ciudadanía activa entre mujeres migrantes.....</u>	<u>14</u>
<u>Fablab, Open Badges e inserción profesional.....</u>	<u>16</u>
<u>Facilitar el trabajo de formadores voluntarios.....</u>	<u>18</u>
<b><u>Empoderar a los estudiantes respecto a sus capacidades.....</u></b>	<b><u>19</u></b>
<u>Los alumnos solicitan sus badges.....</u>	<u>19</u>
<u>Punto de vista del estudiante.....</u>	<u>19</u>
<u>Punto de vista del formador.....</u>	<u>20</u>
<u>Dos manuales para autoevaluación de competencias.....</u>	<u>23</u>
<b><u>Badges de oportunidad o circunstancia.....</u></b>	<b><u>24</u></b>
<b><u>Introducir Badges en el Marco de referencia de competencias de las escuelas de segunda oportunidad.....</u></b>	<b><u>25</u></b>
<b><u>¿Cómo introducir los Open Badges a nuevos destinatarios?.....</u></b>	<b><u>29</u></b>
<u>Video introductorio: entrevistas de trabajo (5 min.).....</u>	<u>29</u>
<u>Juego: Contratar con confianza (60 min.).....</u>	<u>29</u>
<u>Preparación del juego.....</u>	<u>29</u>
<u>Los equipos.....</u>	<u>29</u>
<u>Inicio del juego.....</u>	<u>30</u>
<u>Sugerencias para la continuación.....</u>	<u>31</u>
<b><u>Uso de badges con educadores, formadores y empleados.....</u></b>	<b><u>31</u></b>
<u>Conciencia de competencias en Folkuniversitetet.....</u>	<u>31</u>
<u>Adjudicación de igual a igual en VHS Cham.....</u>	<u>32</u>
<u>Sesiones de coaching internas en Acción Laboral.....</u>	<u>34</u>

## **Introducción**

En 2017-2018, las siguientes organizaciones han probado el uso de Open Badges para la educación de adultos:

Quieren compartir su experiencia.

# Selección de Badges para cursos específicos

## Uso de badges en cursos de lengua extranjera

En la universidad pública de Ptuj ofrecemos diferentes cursos de lengua extranjera (principalmente inglés y alemán). Cursos de iniciación y avanzados

- Programas de educación no formal para desempleados.
- Adquirir calificaciones básicas y profesionales para empleados mayores de 45 años

La mayoría de los cursos duran de 50 a 60 horas pedagógicas. Los participantes en estos cursos reciben Badges por 5 habilidades diferentes. Los educadores introducen los badges que se pueden obtener durante los cursos y motivan a los candidatos a obtener los badges para este curso. Utilizamos los Badges en los cursos de inglés y alemán.



Badge: Comprensión oral en lengua extranjera

### Descripción del badge:

- Ability to understand audio texts, instructions in a foreign language.

### Criterios for obtaining an open badge:

- recognizes that the text is in a foreign language (the objectives of the foreign language are separate from other foreign languages)
- understands commonly used and gesture supported instructions
- excludes the main theme from the audio text
- understands the selected data and some details (words, phrases) in spoken texts with known topics based on visible and other support
- recognize certain communication situations and clearly expressed emotions of speakers.



Badge: Comprensión lectora de una historia breve o artículos en lengua extranjera.

### Descripción del badge:

- Capacidad para leer un texto breve, una historia o un artículo en lengua extranjera, mediante la comprensión de palabras, frases, significado.

### Criterios para obtener un open badge:

- Comprender el texto (palabras, frases y significado).
- Ser capaz de decir en propias palabras lo que se ha leído
- Leer con fluidez en lengua extranjera



Badge: Presentación oral corta en lengua extranjera

### Descripción del badge:

- Ability to perform a short speech in a foreign language before the audience

### Criterios para obtener un open badge:

- Contenido claro de la presentación
- Riqueza en el vocabulario
- La corrección del idioma del texto narrado.
- Pronunciación correcta
- Comunicación con el público



Badge: Rellenar formularios en lengua extranjera

### Descripción del badge:

- Capacidad para completar correctamente formularios simples (formales o no formales) en un idioma extranjero.

### Criterios para obtener un open badge:

- comprender las instrucciones para rellenar un formulario en lengua extranjera



Badge: Escribir un resumen en lengua extranjera

**Descripción del badge:**

- Posibilidad de escribir un texto corto (historia, artículo) en un idioma extranjero, con todas las palabras clave y frases en el orden correcto.

Criterios para obtener un open badge:

- resumir todos los elementos esenciales del texto
- restaurar el contenido en el orden correcto
- el resumen es claro y comprensible
- evitar la repetición
- el registro es gramaticalmente correcto

Tratamos de alentar a los usuarios a obtener el conocimiento necesario a través de logros de open badges. Intentamos enfatizar posibles ventajas y posibilidades de implementación para su portfolio, ya sea un portfolio de trabajo o un portfolio de estudios.

Especialmente los más jóvenes, que usan FB, Instagram y LinkedIn deben ser alentados a adjuntar y presentar los Badges adquiridos en las redes sociales. Aunque las organizaciones de empleadores aún no reconocen los open Badges de una manera que creemos que podría ser significativa y utilizable también para ellas, corresponde a las organizaciones educativas difundir y promover la usabilidad y las perspectivas futuras de las credenciales digitales. Dado que Europass también ofrece la posibilidad de adjuntar badges digitales a nuestros propios CV, ahora se está convirtiendo en la principal herramienta de difusión, ya que es ampliamente reconocido y utilizado mientras solicitamos un trabajo o nos inscribimos en diferentes programas o cursos educativos.

## **Badges en cursos de informática para adquirir cualificaciones básicas y profesionales.**

En el marco de la licitación pública, el Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte asignó fondos para la educación de las personas empleadas. De esta manera, pretende aumentar la participación de los adultos en el aprendizaje a lo largo de toda la vida y mejorar las competencias que necesitan debido a las necesidades del mercado laboral, el aumento de la empleabilidad y la movilidad, y el desarrollo personal y el funcionamiento en una sociedad moderna.

Uno de los cursos más populares en este marco son los cursos de informática y de idiomas. En el marco de este proyecto, la Universidad Pública de Ptuj ofreció a los participantes la posibilidad de obtener credenciales digitales, que reciben como complemento del certificado de finalización de la capacitación. Ofrecemos cursos de 60 horas (alfabetización informática para adultos - programa educativo formal) y cursos de 50 horas (informática y alfabetización digital - programa educativo no formal).




Badge: Formato de texto

**Descripción**

Formato de texto utilizando el editor de texto de MS Word.

**Criterios**

El usuario domina las tareas básicas en Microsoft Word, crea documentos completos.

 <p>Badge: Excel básico</p>	<p><b>Descripción:</b> Conocimientos básicos de uso de Excel.</p> <p><b>Criteria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formato básico de tablas y datos, y su entrada,</li> <li>- creación de datos numéricos (% , €, fechas),</li> <li>- cálculos utilizando fórmulas simples,</li> <li>- usando la función SUMA y cálculos rápidos en la barra de estado, impresión rápida y</li> <li>- clasificación básica de los datos.</li> </ul>
--	---

Otorgar badges a medida que los participantes avanzan a lo largo de cualquier formación, resulta más motivador que el simple hecho de recibir el papel otorgado en la graduación y los estudiantes pueden mostrar cómo llegaron a ese punto y las competencias adquiridas en el camino. Las Badges simplemente hacen que sea más fácil traducir esas competencias en habilidades de cara al público que los empleadores puedan ver y buscar.

## Mejorar la empleabilidad y reforzar el capital social de mujeres desempleadas

Boudica I es un proyecto desarrollado por Acción Laboral basado en la estrategia de motivación y orientación para mujeres desempleadas menores de 30 años y mayores de 45 años para obtener un perfil de empleabilidad y empoderamiento lo más alto posible, con el objetivo de una inserción total a través del trabajo en el futuro.

Refuerza el capital social de las mujeres, ya que en España las estrategias basadas en contactos sociales son un procedimiento muy extendido para la inserción en el mercado laboral. Los objetivos son:

- Integración social y laboral.
- Mejora de la empleabilidad para promover la igualdad de oportunidades y reducir la doble discriminación.
- Coordinación y mayor participación con organizaciones públicas o privadas.
- Establecer un sistema de evaluación innovador y basado en la evidencia que pueda hacer del programa un instrumento confiable y válido.

Hay diferentes evaluaciones de los participantes con respecto a diferentes áreas: psicológica, legal, orientación e información de servicios, inserción y orientación laboral, adquisición de habilidades personales y sociales y para la mejora de la empleabilidad.

En esta última área, relacionada con las habilidades sociales y profesionales, se incluye la innovación Open Badges para la mejora de las competencias profesionales.

Primero se evalúan las competencias básicas y profesionales de cada usuario. Luego hay una capacitación a través del aprendizaje, y ambos son evaluados para mejorar la empleabilidad y la experiencia del usuario.

Los Open Badges permiten establecer un sistema de incentivos y certificación digital de competencias.

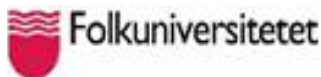
# Crear badges para poner en valor habilidades específicas

## Uso de badges para habilidades sociales

Las habilidades sociales son necesarias tanto en la vida profesional como en la privada. Pero se pueden entender de manera diferente en diferentes culturas. Lo que creemos que es la competencia social puede ser otra cosa en otra cultura. Por lo tanto, en Suecia, creamos insignias que incluyen habilidades sociales para que las personas con diferentes antecedentes culturales entiendan lo que entendemos por competencias sociales y que son útiles en nuestro país. Si está desempleado, puede beneficiarse de cómo funcionan las habilidades sociales y esta puede ser la clave para la vida laboral.

Por social, entendemos por las competencias sociales y que son útiles en nuestro país. Si está desempleado, puede beneficiarse de cómo funcionan las habilidades sociales y esta puede ser la clave para la vida laboral.

### COMPETENCIA SOCIAL



**Descripción:** La competencia social es una especie de concepto colectivo para varias propiedades.

**Criterios:**

1. Aceptar reglas y normas.
2. Ver las cosas desde la perspectiva de los demás.
3. Di los buenos días, gracias y lo siento.

El servicio de empleo en Suecia desea que los solicitantes de empleo sean más activos en su búsqueda de empleo. Cuando las personas en Suecia están desempleadas, hay rutinas sobre cómo el solicitante de empleo debe buscar un empleo: el currículum vitae de la educación y el trabajo previo se deben recopilar en un CV, la persona debe buscar activamente un empleo personalmente con visitas a los empleadores., pero también a través de búsquedas en internet en sitios donde las empresas publican ofertas de trabajo. Al adquirir los requisitos adicionales o al tener un distintivo con habilidades sociales en su mochila como primer objetivo, pueden rellenar su mochila con otros distintivos que pueden ser útiles en el CV.

Por lo tanto, en los programas para desempleados y en los programas para migrantes, los badges para habilidades sociales son muy útiles y pueden ser un buen complemento proporcionado por las organizaciones educativas. La opinión del profesor es que esta es una buena herramienta para aumentar la autoestima y para motivar a los estudiantes a avanzar en el proceso para ingresar al mercado laboral.

### Feedback de empleadores

Se ha probado a crear Badges de habilidades sociales con los jóvenes desempleados. Creen que puede ayudarles a adquirir más habilidades sociales que pueden complementar sus otras habilidades y hacer que consigan trabajo. Y están de acuerdo en que tienen un enfoque diferente de los valores en habilidades sociales. En el mercado laboral actual, tanto las calificaciones formales como las habilidades sociales son necesarias. No solo los jóvenes, sino cualquier persona que busque un trabajo, deben comprender que las habilidades sociales son una de las claves del éxito. Al usar los Badges y desafiarse a sí mismos para

aprender y usar el conocimiento de la búsqueda de empleo, pueden mejorar sus habilidades.

## Badges para cursos de lengua extranjera e integración

### Badges en cursos de integración de alemán: parte idiomática

Encontrar nuevos métodos y técnicas para motivar a sus alumnos plantea siempre un desafío serio para los capacitadores / profesores de idiomas. En grupos heterogéneos, como los cursos de integración en alemán, es aún más difícil, ya que los alumnos tienen diferentes orígenes culturales y educativos. Es por eso que los badges podrían proporcionar un importante apoyo motivacional para los capacitadores para marcar el progreso de sus alumnos o estimular su participación social, por ejemplo.

Un curso de integración en Alemania consiste en un curso de idiomas con 6 módulos (600 horas) y un curso de orientación organizado en más de 100 horas para informar sobre el sistema legal, la política, la historia, la sociedad y la vida en Alemania.

El curso de integración de idiomas termina para los estudiantes con un examen de nivel B1. Sin embargo, no todos los participantes del curso pueden alcanzar este nivel y aprobar el examen y no hay un examen real antes del B1. Por lo tanto, los estudiantes no tienen una evidencia real de dónde se encuentran realmente en términos de adquisición del lenguaje después de completar, por ejemplo, 200 o 400 horas. El nivel indicado en los manuales del curso no siempre corresponde a las habilidades lingüísticas reales y al nivel de competencia de un estudiante inmigrante. Además, tienen diferentes estilos de aprendizaje, diferentes antecedentes educativos y muy pocos de ellos pueden evaluarse objetivamente a sí mismos y su progreso de aprendizaje. Es por eso que la realización de pruebas "no oficiales" por parte del formador de idiomas después de 200 y 400 dentro del curso de idiomas, en consecuencia, otorga badge para el nivel A1 y A2 de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas es muy eficiente para apoyar Los alumnos en su proceso de aprendizaje y para certificar sus conocimientos.

Además, muy a menudo los estudiantes migrantes en VHS cambian de un curso a otro, de acuerdo con su nueva residencia, la capacidad de mantenerse al nivel del idioma y la integración en el nuevo entorno cultural y social. Una mochila de badges de un aprendizaje lento de su (s) curso (s) anterior (s) podría proporcionar información válida al (a los) nuevo (s) formador (s) y puede hacer que el proceso de "transferencia" sea mucho más fácil (por ejemplo, encontrar el curso apropiado según el idioma nivel y las habilidades sociales de los alumnos). Por ejemplo, los badges "Aprendizaje independiente" ("Selbständiges Lernen") o "Prueba A1 o A2" en un portfolio electrónico podrían proporcionar información muy válida dentro de la institución educativa y facilitar la colocación de los alumnos en un nuevo módulo o curso.

#### Badge: Principiante: nivel A1 (CEFR)



#### Crterios:

- Puede entender y usar expresiones cotidianas familiares y frases muy básicas destinadas a

satisfacer necesidades de un tipo concreto.


- Pueden presentarse a sí mismos y a los demás y pueden hacer y responder preguntas sobre detalles personales, como el lugar donde viven, las personas que conocen y las cosas que tienen.
- Puede interactuar de una manera sencilla, pero la comunicación depende totalmente de la repetición a un ritmo más lento del habla, la reformulación y la reparación.
- Puede hacer y responder preguntas sencillas, iniciar y responder a declaraciones simples en áreas de necesidad inmediata o sobre temas muy familiares.

#### Badge: Principiante: nivel A2 (CEFR)



## Elementare Sprachanwendung Stufe A2 (GER) EDIT

AWARD BADGE

 VHS Cham  
109 Badges

#### **Criteria:**

- Puede comprender oraciones y expresiones de uso frecuente relacionadas con áreas de relevancia más inmediata (por ejemplo, información personal y familiar muy básica, compras, geografía local, empleo);
- Puede interactuar con una facilidad razonable en situaciones estructuradas y conversaciones cortas, siempre que la otra persona lo ayude si es necesario;
- Puede gestionar intercambios simples, rutinarios, sin demasiado esfuerzo;
- Puede comunicarse en tareas simples y rutinarias que requieren un intercambio simple y directo de información sobre asuntos familiares y rutinarios relacionados con el trabajo y el tiempo libre;
- Puede manejar el intercambio social breve pero rara vez es capaz de entender lo suficiente como para mantener la conversación por su propia cuenta.

## **Badges en cursos de integración de alemán: parte social**

La vida como un recién llegado en Alemania y la integración en la nueva sociedad suele ser difícil. En todos los cursos de integración de idiomas u otras medidas educativas, aparte de la tarea y algunos ejercicios de clase, no existe una demanda tan grande de investigación individual y preocupación por los problemas privados que pueden tener los alumnos, como la búsqueda de empleo, las actividades de tiempo libre, apropiadas Escuela para sus hijos. En el curso se mencionan brevemente, pero no hay tiempo suficiente para insistir demasiado en este tema. Los alumnos confían la mayor parte del tiempo en lo que dicen los capacitadores y no tienen interés en buscar más información. Es muy probable que algunos de los alumnos intenten encontrar un trabajo en el curso de idiomas, pero en realidad no recuerdan cómo o dónde buscar un trabajo adecuadamente.

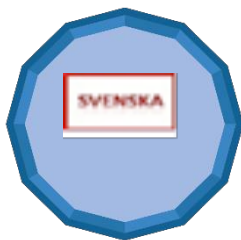
Un trabajador voluntario inició pequeños proyectos, como "¿Cómo encontrar un trabajo?", "Tipos de escuelas en Alemania", ¿Dónde puedo relajarme en mi tiempo libre? ", " Lugares interesantes para visitar en Alemania / Baviera ". Estas actividades se llevaron a cabo una vez a la semana después de las clases de cursos regulares durante 20 minutos. El formador utilizó los Badges creados dentro del proyecto Erasmus + "Insignias abiertas en la educación de adultos" para recompensar a aquellos que pudieron hablar brevemente sobre su investigación en frente de la clase. El objetivo de esta iniciativa era fomentar el trabajo independiente y recompensar sus esfuerzos, capacitándolos al mismo tiempo para su futuro.

## Badges en cursos de sueco para extranjeros

Encontrar nuevos métodos y técnicas para motivar a sus estudiantes es siempre un desafío serio para los profesores de idiomas. En grupos heterogéneos, como los cursos de integración suecos, es aún más difícil, ya que los estudiantes tienen diferentes antecedentes culturales y educativos. Por lo tanto, los badges pueden proporcionar un importante apoyo motivador para que los capacitadores resalten el progreso de sus estudiantes o estimulen su compromiso social, por ejemplo.

Un curso de integración en Suecia consiste en un curso de idiomas con 365 horas a nivel C y D (correspondiente a A1 y A2 en el marco común europeo para idiomas). El nivel indicado en los manuales del curso no siempre corresponde a la competencia lingüística y al nivel de conocimiento de un maestro inmigrante. Además, tienen diferentes estilos de aprendizaje, diferentes antecedentes educativos y muy pocos de ellos pueden evaluarse a sí mismos y su progreso de aprendizaje. Es por eso que los capacitadores organizan pruebas "no oficiales" del idioma después de 365 horas en los niveles C y D y después de hasta 600 horas en el curso de idiomas, lo que significa que la asignación de una calificación de nivel A1 y A2 bajo el Marco Común Europeo de Referencia de las lenguas es muy eficaz para apoyar a los alumnos en su proceso de aprendizaje y para certificar sus conocimientos.

### Badge: Principiante: Nivel 1 SUECO



**Descripción:** Comprende frases básicas sencillas en sueco.

**Criterios:**

1. Haz una presentación simple de ti mismo, nombre, edad, dirección, origen
2. Completa frases sencillas de cortesía.
3. **Clear the counts??**

### Feedback y descripción

Los profesores de idiomas de Folkuniversitet tienen diferentes niveles de conocimiento entre los participantes en sus cursos de idiomas y necesitan evaluar a los alumnos para que puedan ubicarse dentro del subgrupo de nivel adecuado. Como complemento, este badge puede servir como una guía sobre cómo facilita los procedimientos en el curso de idiomas.

Los estudiantes que asisten a un curso de círculo de idiomas por primera vez pueden encontrar más fácil ingresar al grupo si se han ganado este badge, ya que los fortalece hacia los otros estudiantes y hacia el educador.

## Creación de badges para acciones formativas específicas

### JUMP! Desarrollando metas- conformando el futuro (DE)

Volkshochschule im Landkreis Cham e.V. proporciona una variedad de capacitaciones en cooperación con el Centro de trabajo en el distrito de Cham. Uno de ellos es el programa educativo JUMP. Los objetivos son NEETS (jóvenes sin educación, empleo o capacitación) y jóvenes con necesidades especiales y que sufren problemas psicológicos. Los alumnos reciben apoyo social y emocional. Participan en actividades de motivación y entrenamiento de habilidades básicas, y reciben orientación y apoyo individualizados intensos para hacer una transición exitosa de la escuela al lugar de trabajo. Al finalizar el programa, los estudiantes adultos obtienen un pasaporte de competencia con badges en forma impresa.



El badge se describe así:

#### Definición

El proyecto está dirigido a jóvenes sin estudios ni certificados escolares y los apoyan para desarrollar competencias sociales y profesionales. La capacitación en el mercado laboral y el entrenamiento individual aumentan su confianza en sí mismos, les hacen conocer sus fortalezas y apoyan su orientación profesional. ¡JUMP! proporciona a los jóvenes una nueva visión de su futuro y les ayuda a gestionar su vida cotidiana.

#### Criterios:

- resuelve problemas individuales
- Es consciente de sus competencias sociales.
- es capaz de comunicarse adecuadamente en un entorno profesional
- es capaz de recopilar sus documentos de solicitud

### Badges para cursos de círculo de estudio

En los cursos de círculo de estudio, la competencia personal de los estudiantes puede ser importante para el grupo. Adaptabilidad, consideración por los demás, visión de futuro, positividad y humildad son algunas de las características que pueden ser útiles.

## Adaptabilidad



### **Criterios:**

Se adapta al grupo con positividad y humildad

### **Descripción:**

1. Conocer el estado de ánimo del grupo.
2. Sé servicial y receptivo.
3. Mostrar respeto por el profesor y los alumnos del grupo.

## Feedback

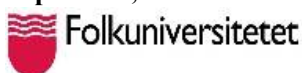
Los profesores del círculo de estudio de Folkuniversitet tienen diferentes niveles de conocimiento en sus cursos de idiomas, por lo que los estudiantes son evaluados a través de una prueba antes de ubicarse en el nivel correcto. Como complemento, esta insignia puede servir como una guía sobre cómo facilita los procedimientos en el curso de idiomas. Los estudiantes que asisten a un curso de círculo de idiomas por primera vez pueden encontrar más fácil ingresar al grupo si se han ganado esta insignia. Les da una actitud hacia los demás participantes y el profesor.

## Badges en cursos para gente con discapacidad

Encontrar nuevos métodos y aprender técnicas para motivar a los participantes es siempre un gran desafío para los formadores / educadores que trabajan con personas con discapacidades físicas. Por lo tanto, los badges pueden proporcionar un importante apoyo motivador para que los formadores resalten el progreso de sus estudiantes o estimulen su compromiso social, por ejemplo, más conocimientos básicos de cocina.

En muchos casos, aquellos que tienen discapacidades físicas han vivido con sus padres y no han adquirido conocimientos básicos de diversas habilidades prácticas. Esto significa que cuando van a participar en un curso de cocina, tienen dificultades para distinguir entre diferentes unidades de medida.

## Conocimientos básicos en cocina y repostería, unidades de medida aplicables.



### **Descripción:**

Comprender las diferencias en las diferentes unidades de medida, gramos, hectáreas, cucharaditas, cucharadas, decilitros y litros

### **Criterios:**

1. Puede entender y ver la diferencia entre las diferentes unidades de medida utilizadas para cocinar y

hornear.

2. Aprecia que el número de unidades de medida son diferentes entre sí y los diferentes nombres de las unidades.
3. Responde preguntas sobre cómo usar las unidades y la descripción sobre cómo escribir y leer el acortamiento del dispositivo

### Apariencia y presentación



**Descripción:** Sabe vestir en situaciones formales e informales. Cuida el cabello y el maquillaje adecuado a las circunstancias y se asea regularmente.

**Ability to keep their aids such as wheelchairs and rolls fresh**

**Criterios:**

1. Tiene higiene personal
2. Tiene ropa adaptada al contexto y circunstancias.
3. **Keep their aids fresh.**

### Fijar los objetivos de cada día



**Descripción:** Capacidad para auto-estructurar su día, y estar motivado para planificar su día, comprar, lavar, limpiar / solo o con la ayuda de un asistente / a domicilio. Capacidad para crear buenos hábitos y establecer sus propios objetivos a corto y largo plazo en su vida diaria.

**Criterios:**

1. Programar rutinas fijas
2. Reservar horarios para lavandería, médico, dentista, etc.
3. Puede hacer goles para la próxima semana, el próximo mes.

### Feedback y descripción

*“Cuando se trabaja como líder de círculo en Konkensus, a veces puede ser difícil encontrar herramientas para alentar a los participantes a aprender conocimientos básicos, por ejemplo. cocinar y hornear. Con la ayuda de un badge, se puede estimular al participante a practicar cuando se trata de medir y contar. Los participantes con discapacidades físicas a menudo también tienen discapacidades cognitivas, lo que puede hacer que calcule mal algunas cosas. Cuando se trata de badges que incluyen buena higiene y*

planificación, puede ser muy útil estructurar el día. Muchos jóvenes con discapacidades deben asumir la responsabilidad de su día y ser capaces de planificar el aseo y la limpieza. Pero desafortunadamente, muchos de ellos no han aprendido esto desde el principio. Los participantes de Konsensus han probado los Badges y creen que pueden usarse para fortalecer su conciencia y confianza en sí mismos. Muchos de ellos tenían curiosidad acerca de otros badges que pusieron en su mochila. Aunque no tienen trabajo, los badges pueden ser buenos para mencionarse como méritos incluso en actividades sociales ”.

## Use de badges para apoyar el aprendizaje no formal

### Promover la ciudadanía activa entre las mujeres migrantes

Encontrar nuevos métodos y técnicas para motivar a sus estudiantes es siempre un desafío serio para los profesores de idiomas. En grupos heterogéneos, como los cursos de integración suecos, es aún más difícil, ya que los estudiantes tienen diferentes antecedentes culturales y educativos. Por lo tanto, los badges pueden proporcionar un importante apoyo motivador para que los formadores resalten el progreso de los estudiantes o estimulen su compromiso social. El Grupo 39 es una actividad diaria con mujeres de diferentes culturas y orígenes. Juntos, tienen cursos de artesanía donde trabajan y aprenden a hablar sueco entre ellos. Tienen un profesor que explica los diferentes enfoques para las diversas técnicas que se enseñan: costura, tejido, pintura, joyería, etc.

Together, they teach their knowledge to each other, and this strengthens their self-confidence. The Badges given show that these persons can be helpful and have a good leadership, that they have empathy, patience and can be a good listener when someone else explains how to do a certain thing.

#### Badge: Principiante: Nivel 1 DESTREZA



**Descripción:** Puede entender palabras básicas sobre artesanía

**Criterios:**

1. Puede entender las diferentes palabras y técnicas de costura y tejido.
2. Puede dar apoyo a la otra mujer cuando falla.
3. Puede responder preguntas sobre cómo usar las diferentes técnicas y explicar en términos simples cómo hacerlo.

#### Badge: Principiante: Nivel 1 PACIENCIA



**Descripción:**

Puede ayudar y entender a otras personas de una manera agradable y complaciente, y hacer comentarios sobre ello.

**Criterios:**

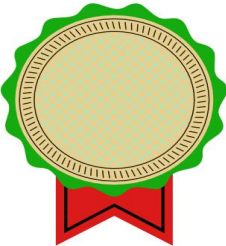
1. Pueden familiarizarse con la situación de otra persona cuando esto no tiene suficiente conocimiento sobre el tema.
2. Puede tener paciencia para explicar tantas veces sus necesidades hasta que otros entiendan cómo hacerlo.
3. Puede mostrar alegría junto con personas que lucharon por triunfar.

**Badge: Principiante: Nivel 1 EMPATÍA****Descripción**

Puede ponerse en el lugar de la otra persona y comprender sus sentimientos y acciones.

**Criterios:**

1. Ten compasión.
2. Cuida y apoya a otras personas.
3. Comprender los sentimientos de los demás.

**Badge: Principiante: Nivel 1 SABER ESCUCHAR****Descripción:**

Ser un buen compañero y escuchar activamente cuando alguien explica una técnica en el oficio.

**Criterios:**

1. Puede comprender y escuchar, incluso si el hablante tiene dificultades para expresarse.
2. Puede esperar sin interrumpir al emisor hasta que se aclare.
3. Puede ser un buen oyente cuando alguien más explica algo y hace preguntas sobre el tema.

**Feedback de los formadores/educadores**

La profesora del Grupo 39 de Folkuniversitetet que tiene mujeres inmigrantes de diferentes culturas cree que es un buen apoyo tener credenciales: "Los badges que se han creado específicamente para este grupo objetivo muestran a los participantes qué es un badge y en qué contexto se pueden otorgar estos badges. Luego pueden proceder con otros tipos de credenciales y crear un portfolio de badges para su futuro". Las mujeres que están en el grupo 39 entienden lo que se necesita tanto en las materias prácticas como en las teóricas que dominan para recibir un badge, pero también entienden que la trayectoria se puede ampliar con los Badges.

## Feedback de estudiantes

Las mujeres inmigrantes en el Grupo 39 tienen diferentes niveles de educación en su país de origen. Quienes no tienen o tienen poca educación han respondido que les gusta que sus habilidades prácticas en artesanías se confirmen y materialicen a través de un badge. A menudo tienen un gran conocimiento en esta área, pero antes ha sido difícil confirmarlo. También creen que reciben un requisito que es positivo cuando se trata de llevar a cabo en Suecia la contratación de su país de origen. Suecia tiene reglas éticas más estrictas cuando se trata de poder escuchar sin interrumpir cuando alguien más dice algo, etc. Las mujeres que trabajan en su país de origen creen que las insignias son excelentes para reunir las en una mochila o en una cartera para ampliar sus calificaciones de su CV.

## Fablab, Open Badges e inserción profesional

Greta du Velay está administrando un Formalab que aplica el concepto de Laboratorios de Fabricación a la educación de adultos. A través de Formalab proporcionamos una respuesta innovadora a las necesidades educativas de los adultos jóvenes desempleados mediante el desarrollo de competencias transversales y clave que son necesarias para el empleo.

Los alumnos involucrados en Formalab son adultos y jóvenes que enfrentan dificultades de integración que pueden ser sociales, culturales, de comportamiento, educativas, cognitivas o físicas. Por lo general, no tienen ninguna experiencia laboral y, a menudo, abandonan prematuramente los estudios.

A Fablab es una sala con herramientas, tales como fresadoras, cortadoras láser, cortadoras de vinilo, mesas de trabajo de electrónica, computadoras y herramientas de programación, con soporte de software de código abierto. Permiten la producción de objetos autónomos o series pequeñas.

De este modo, Formalab se centra en el aprendizaje basado en proyectos y el aprendizaje activo que comenzó en los Estados Unidos a principios del siglo XX cuando Dewey comenzó con este método. En su escuela-laboratorio, se organizaron actividades concretas para responder a la inclinación natural de los seres humanos para aprender. Creía que la educación debe ser pragmática, ayudando a los alumnos a pensar y adaptarse a su entorno, a partir de sus intereses y desarrollando su autonomía. Quería modificar el enfoque de la enseñanza tradicional poniendo la experiencia en el centro del proceso de aprendizaje. Los métodos de aprendizaje activo incluyen aprendizaje basado en proyectos, resolución de problemas, aprendizaje basado en estudios de casos y aprendizaje basado en el diseño. Formalab puede colocarse en la confluencia del aprendizaje basado en proyectos y el aprendizaje basado en el diseño,

Formalab cumple también con el proceso del proyecto definido por Perrenoud (2002): es una empresa colectiva gestionada por el grupo, está orientada hacia una producción concreta, implica un conjunto de tareas en las que todos los alumnos pueden participar activamente. Facilita el aprendizaje del conocimiento y el know-how en la gestión de proyectos (toma de decisiones, planificación, coordinación) y, al mismo tiempo, permite resultados de aprendizaje identificables (al menos en retrospectiva) tomados de diversas áreas temáticas. Las actividades realizadas dentro de Formalab también desarrollan habilidades de comunicación, cooperación, creatividad, resolución de problemas, pensamiento profundo, aprendizaje entre pares y muchas otras competencias que pueden ser "identificadas".

Los principales objetivos que se apuntan a través de la construcción colectiva de objetos son:

- Desarrollo de competencias clave.
- Desarrollo de la habilidad transversal.
- Preparación para el trabajo.

El papel del formador consiste en:

- Búsqueda de proyectos con los alumnos, elige proyectos.
- Capacitar a los alumnos para utilizar las herramientas.
- Vinculación de las actividades realizadas con otros procesos educativos.
- Orientar las tareas si es necesario.
- Evaluar las competencias clave y habilidades transversales a través de la observación participativa.
- Entrega de badges después de una evaluación mutua a petición del alumno.

Para valorar las habilidades movilizadas y desarrolladas, la evaluación se realiza con un enfoque bipartito: formador - estudiante. Al hacerlo, los estudiantes se empoderan de los procesos de aprendizaje y toman conciencia de sus fortalezas y de lo que necesitan mejorar. Por lo tanto, los Open Badges se atribuyen (o no) a solicitud de un alumno después de un intercambio con el formador

Además, se otorga una meta-insignia "Formalab" cuando 16 insignias (en 20) están en la mochila de un alumno. Esta meta-insignia se describe con los siguientes criterios:

- Ha participado activamente en un proyecto grupal para la realización de un producto concreto.
- domina un mínimo de 16 habilidades transversales que son particularmente útiles en un entorno de trabajo

Tabla de Badges otorgados en los talleres de Formalab.

				
Determinación	Pedir ayuda	Preocuparse del puesto de trabajo	Motivación por aprender	Entusiasmo
				
Curiosidad	Manejar la incertidumbre	Auto-evaluación	Precisión	Comunicación interpersonal
				
Seleccionar información	Pensamiento crítico	Pensamiento creativo	Energía	Iniciativa
				

## **Facilitar el trabajo de los formadores voluntarios**

En un centro de educación para adultos, los equipos de voluntarios trabajan con adultos, ayudándolos a hacer su tarea adecuadamente o a enfrentar las situaciones de la vida diaria. Por lo tanto, sus lecciones se enfocan en rutinas diarias como una visita al médico, una conversación en el supermercado, en el centro de trabajo, en la oficina de administración, etc. Así, los capacitadores voluntarios apoyan la mejora de las habilidades sociales de los estudiantes, como en un curso normal nunca hay suficiente tiempo para demasiado trabajo independiente. A veces, los alumnos son demasiado vacilantes, demasiado avergonzados por sus malas habilidades de conversación o demasiado nerviosos para hablar. Debido a una falta total de confianza en sí mismo en situaciones cotidianas, prefieren preguntar o traer a algún pariente o amigo que sea su traductor "personal". Por lo tanto, estos estudiantes intentan evitar la vergüenza y permanecer en algún tipo de zona de confort. Es por eso que motivar a este tipo de aprendices a abandonar su zona de confort y hacer que recuperen su seguridad en sí mismos es esencial en estos casos.

Los badges desarrollados dentro del proyecto Erasmus + "Open Badges for adult education" son, por lo tanto, las herramientas perfectas para recuperar la autoestima de los alumnos y animarlas a enfrentar con éxito las situaciones cotidianas por sí mismas. Los 50 badges relacionados con las competencias transversales tienen la ventaja de motivar a los alumnos de forma permanente y asegurarles su progreso y la mejora del lenguaje. Facilitan el trabajo de los capacitadores voluntarios y son el apoyo ideal para monitorear el progreso de los estudiantes en la adquisición y manejo del idioma y enfrentar los desafíos diarios. Los badges permiten también fomentar la competencia entre los alumnos. Por ejemplo, los alumnos con muchos badges pueden llegar a ser como asistentes de los entrenadores voluntarios y darles una mano de ayuda mientras capacitan a los alumnos con menos confianza y muy pocos badges. Sin embargo, los formadores voluntarios deben tener reglas muy estrictas sobre los "asistentes" que pueden tratar de controlar a los alumnos más débiles.

# Empoderar a los estudiantes respecto a sus capacidades

## Learners request their badges

Being aware of our own competences is key to describe our strengths in a CV, in an application letter or during a job interview. To empower learners regarding their skills, Greta du Velay has developed a tool to allow learners to request badges once they estimate they have proven to have the right attitude or to have shown the mastering of a specific skill. This tool is integrated into the open-badges.eu web site and links it on a seamless to the badgr.com awarding platform.

This interface has two sides:

- a learner side to see all badges and to ask for them,
- a trainer side where they see learners' requests and can decide to award or not the badge.

## Learner side

On the Open-badges.eu web site, the list of badges that can be obtained is visible for any user.

If a learner creates an account and then login to the web site, s/he will see the same list, but by clicking on a badge, s/he will not only have the description and the criteria related to this badge, s/he can see a button “Ask this badge”.

### Copy of the main page gathering all badges that a learner can request

The name of the badge appears in light blue when it has already been requested.



### Copy of the screen where the learner can request for the badge “Respecting timetables”

## Trainer side

When the trainer connects, s/he can visualize for all learners who have registered on the Open-badges web site, the badges that have been requested. Definition and criteria are displayed so that all information is available at a glance. It is also possible to display the badges that have been awarded.

### Page for the trainer to manage the awarding of badges

The screenshot shows the 'Gérer les demandes de badges' (Manage badge requirements) page. At the top, there are navigation links: 'Accueil', 'Gestion des badges', 'Badges', 'Intranet', and 'Ma page'. Below this, there's a section for 'Aller à la page d'exportation des badges'. A 'Status' filter is set to 'Attente de validation'. A list of badge requests is shown for the learner 'thigab (@gmail.com)'. The first badge is 'S'adapte au changement' with criteria like 'Accepte les changements' and 'Réagit positivement en cas d'événement imprévu'. The second badge is 'Respecte ses engagements'. Each badge has a status dropdown menu with options: 'Attente de validation', 'A décerner', and 'Non décerné'. Red arrows point to the learner's name, the badge list, and the status dropdown.

### List of badges that a learner requires

when s/he estimates that s/he has proven to satisfy the criteria needed for each badge.

The screenshot shows the 'All badges asked by this learner' page for 'chedyl (@gmail.com)'. It lists five badges with their descriptions and criteria. The first badge is 'Énergie' (Energy), the second is 'Partager une information sur les réseaux sociaux' (Share information on social networks), the third is 'Utiliser un smartphone' (Use a smartphone), the fourth is 'Rechercher une information' (Search for information), and the fifth is 'Rédiger un courriel' (Write an email). Each badge has a status dropdown menu with options: 'Attente de validation', 'A décerner', and 'Non décerné'. A red arrow points to the learner's name and another points to the list of badges.

Page where the trainer can decide the possible options

Badges can be awarded to several users on one hand

When the trainer decides to award badges, s/he is automatically redirected to the badgr.com web site that allows to issue the badges.

Page from badgr.com allowing to import the csv file containing badges to award to learners (it is possible to include several badges and several learners)

Once the csv file is selected, it can be imported

## Preview page on badgr.com before awarding badges

### Bulk Award

#### Import Preview

1 Rows ready to be imported. 0 rows were found to be duplicates and will be ignored.  
Click the AWARD BADGE button below to award this badge.

EMAIL	EVIDENCE	
mail of the learner@gmail.com	https://www.open-badges.eu/fr/distinctions/chedyl/utiliser-un-smartphone	REMOVE


#### Notification Preference

Notify recipient by email

CANCEL AWARD BADGE

## Final step: confirmation of badges awarded

In case of mistakes, it is still possible to revoke it.

BACKPACK COLLECTIONS ISSUERS APPS ACCOUNT

Created On: 07/11/2018

#### Description

Ce badge atteste de la capacité à utiliser différents services disponibles via un smartphone pour en tirer le meilleur parti en fonction de ses besoins.

#### Criteria

- Choix d'un opérateur et d'un forfait adapté.
- Sélection et installation d'applications répondant aux besoins.
- Utilisation des différentes fonctions de localisation et de communication.

#### 0 Badge Recipients

Filter Recipients

EMAIL	AWARDED	
mail of the learner@gmail.com	Feb 4, 2019	VIEW SHARE REVOKE PRINT

## Benefits

- Learners are more empowered regarding their competences.
- Awarding is done on a continuous flow. It is expected to maintain the motivation of learners who are also able to display their badges on a continuous base.
- Trainers can deliver several badges, at the same time to several learners.

## Limitations

- The workload of trainers is increased by the technical manipulations.

- Trainers need to organise, in particular when a team of trainers is involved.
- The process relies on a technical framework that is not stable. Sometimes the badgr.com platform is not accessible and some bugs can occur.

## **Two manuals for self-assessment of competences**

Pime Aragón Activa is a project focused on the employability and insertion improvement in Aragon in which Acción Laboral has adjusted the badges. Two badges manuals have been elaborated, one aimed at key competences and the other for transversal competences, in which each of the competences are identified and collected in tables. The objective is to detect competence gaps regarding the employment search and the professional profiles foreseen.

In each manual, the open badges selected (identified in the tables) and the description of the competences to which they are associated are established.

By going through the series of qualitative assessment criteria to achieve the badges, users prove that they have the competences required for the insertion itinerary. They can show that they become autonomous in techniques and skills or towards an active search for employment. They include the digital badges in their online curriculum vitae and in the different social networks they are using to search for employment.

## Opportunity or circumstance Badges

The « Open Badges for Adult Éducation » project focuses on issuing badges to promote key competences, skills, attitudes or qualities that can be considered as transversal competences.

Being a trainer in the field of vocational integration has driven us to consider other situations in which the allocation of badges seemed useful and answers a certain number of needs: a badge can attest the attendance at a conference or a positive contribution to the realisation of a project.

The trace left by this event or project will thus be formalised in a homogeneous way for all participants, neat and easy to disseminate.

Added to the electronic portfolio or included in the Backpack, the badge will allow the subject to keep the memory of past events and actions. This will make it easier for the future employee to talk about it, for example during a job interview.

If the person wishes to share them with integration counsellors, they can usefully use them to understand better the history, the path and therefore to better adapt the support that can be provided, maybe also to avoid repeating some actions.

We all have difficulties remembering the events we have attended, the projects we have participated in. Badges and associated data make it possible to have at the same time an overview and a detailed view, very easily (which day, to do what, with whom).

We will call these badges, opportunity or circumstance badges. They are not pre-determined, they are not part of a catalogue of skills to which both the learner and the trainer can refer.

They are created jointly with the organisation of the event or the realisation of the project.

### Example 1: Participation in the training day « Beliefs, social and professional life »



The screenshot shows a digital badge interface. On the left is a green circular icon with a gear and three figures. The main text reads: "Participation à la journée de formation 'Croyances, vie sociale et vie professionnelle'" with an "AWARD BADGE" label. Below this, it says "Greta du Velay 100 Badges" and "Created On: 02/27/2018". A "Description" section follows, detailing the event organized by Greta du Velay and the Second Chance School. A "Criteria" section states that the badge is awarded to candidates who participated in the entire day of February 23, 2018. At the bottom, it indicates "9 Badge Recipients".

Title: Participation in the training day « Beliefs, social and professional life »

Description: Greta du Velay with the Second Chance School, in association with Justice et Partage and the Committee to Combat Racism and Anti-Semitism, have organised a day of exchange and training on the factors influencing our beliefs and their consequences for our social and professional life.

Date: 27/02/2018

Criteria: This badge is issued to a candidate who participated in the entire day of February 23, 2018.

Number of recipients: 9

### Example 2: Active participation in a barcamp-type conference

**Participation active au barcamp "Manufacture d'idées" (2018)** AWARD BADGE

Greta du Velay  
100 Badges

DELETED BADGE VIEW EXTERNAL CRITERIA

Created On: 11/22/2018

**Description**  
Ce badge est délivré dans le cadre d'une action expérimentale, initiée par les 3 Missions locales du département de la Haute-Loire et le Greta du Velay et financée par la Direction Auvergne-Rhône-Alpes, à un candidat lorsqu'il a participé activement à au moins un barcamp "Manufacture d'idées" sur les 3 dates proposées : - Yssingeaux (19 novembre 2018). - Puy en Velay (27 novembre 2018). - Brioude (3 décembre 2018).

**Criteria**  
Le participant s'est impliqué sur les thèmes abordés lors des 3 journées :  

- apprendre et d'accompagner autrement,
- identifier et valoriser les compétences,
- nouveaux lieux, nouvelles postures.

75 Badge Recipients

Title: Active participation to the barcamp  
"Manufacture of ideas"

Description: This badge is issued as part of an experimental action, to a person who has actively participated in at least one « Manufacture of ideas » barcamp on the 3 dates proposed: – Yssingeaux (19 November 2018). – Puy en Velay (27 November 2018). – Brioude (3 December 2018).

Criteria: The participant has been involved in:

- Learn and support in a different way,
- Identify and enhance skills,
- New places, new postures.

Number of recipients: 75

## Badging the competence reference framework of Second Chance Schools

Second Chance Schools welcome young adults without qualification and at risk of exclusion. They do not deliver diplomas but accredit competences during a learning path aiming at acquiring basic knowledge together with social and vocational competences. Thus they have always paid a particular attention to the validation of competences supported by work-based learning, taking into account and valorising the experience of learners. At the end of each learning path, a Certificate of Competences Acquired is given to each participant. Registered in the Éducation code, this certificate is a first recognition that facilitates access to employment or to a training course leading to a diploma. More broadly, it is part of a dynamic of awareness of one's achievements and self-esteem that structures the pedagogy implemented.

As a network, French Second Chance Schools have developed a competence reference framework adapted to the target group. The reference guide is a descriptive document, setting out the expectations in terms of skills throughout and at the end of a learning path. It is a common reference basis for setting objectives and evaluating them with the trainees. It serves as the basis to deliver the Certificate of Competences Acquired.

As Second Chance Schools are following the recommendations of the European commission regarding the acquisition of key competences, the framework is partly derived from it. It is made of 9 areas of competences:

Area 1: Communicate (oral and written)

Area 2: Calculation and mathematical reasoning

Area 3: Use of usual digital information and communication technologies

Area 4: Act in a group (team, association, project...)

Area 5: Prepare the professional future

Area 6: Lifelong learning

Area 7: Act in own environment and at work

Area 8: Opening up to cultural, social and civic life

Area 9: Communicate (oral and written) in a foreign language

The first 7 fields have also a direct link with the professional knowledge and skills Base CLÉA that aims to promote access to training and integration into the world of work. It has been elaborated by social partners at a cross sectorial level and is considered as the basic need of competences for workers in France.

In order to take into account the diversity of the learners' achievements and their projects, this reference framework also defines 4 levels of validation, thus offering a possibility of graduated recognition, more adapted to the career paths of the target group.

This competence based approach focused on the analysis of experience, including that acquired in companies, aims to offer young people the opportunity to develop new skills, but above all to be able to become aware of them and to value them.

As these principles are the key strength of Open Badges, it was a natural step for us to badge this reference framework.

Experiments conducted in the French Second Chance School network showed that the effective development of skills is strongly based on the possibility of associating a reflective activity with the various activities offered during the learning path (in a training centre or in a working place). What underlies a competence based approach is the ability to combine productive logic (what I do), constructive logic (what I acquire in the process) and reflective logic (what I learn from what I have done and what I can transfer to another situation) in the same process.

This empowerment approach is based on 5 principles:

- developing transversality in the implementation of training,
- better taking into account real learning activities,
- integrating a reflexive tutoring,
- strengthening feedback periods,
- strengthening teamwork.

It is in particular to increase the importance of the feedbacks and to strengthen this phase that we have included the badges in our methodology. Feedback allow learners to become aware of their achievements, to assimilate their knowledge and skills. They are led to question the activities they have experienced, to share, and to formalize for themselves and others, what they have learned. It is the moment where badges can be awarded.

As each area of competences in the reference framework includes 3 to 5 sub-competences, they are the ones that we have badged. So in total Greta du Velay as developed 35 Badges specifically for the second chance school. The four levels of proficiency that are distinguished for each of the 35 sub-competences are not taken into account in the badges, not to overload the system and to facilitate the legibility of the system from the learners side and also from the employers side. Trainers have decided to award a badge when level 3 was achieved.

[Page displaying all badges:](#)

## Badges

Le Greta du Velay peut attribuer les badges suivants à ses stagiaires. Si vous avez été en formation au Greta, vous pouvez demander à votre formateur d'évaluer vos compétences parmi la liste des badges proposés. Si vous respectez les critères de délivrance, vous recevrez les badges en attestation de vos compétences.

① L'Ecole de la deuxième chance Haute-Loire vous propose d'obtenir ses badges. Cliquez-ici pour les consulter.

Vous pouvez également voir la liste des badges que vous avez sélectionnés pour validation...

 <p><b>COMMUNIQUER EN LANGUE ÉTRANGÈRE</b></p> <p>TRAITEMENT DES INFORMATIONS ORALES ET ÉCRITES</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>	 <p><b>COMMUNIQUER</b></p> <p>TRANSMETTRE DES INFORMATIONS À L'ORAL &amp; À L'ÉCRIT</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>	 <p><b>MATHÉMATIQUES</b></p> <p>UTILISER LES NOMBRES</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>	 <p><b>MATHÉMATIQUES</b></p> <p>UTILISER LES OUTILS MATHÉMATIQUES</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>
<p>Traiter des informations orales ou écrites dans une langue étrangère</p>	<p>Transmettre des informations à l'oral et à l'écrit</p>	<p>Utiliser les nombres dans la vie quotidienne et professionnelle</p>	<p>Utiliser les outils mathématiques dans les situations de vie quotidienne et professionnelle</p>
 <p><b>INFORMATIONNELLE COMMUNICATION NUMÉRIQUE</b></p> <p>SE REPERER DANS L'UNIVERS NUMÉRIQUE</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>	 <p><b>INFORMATIONNELLE COMMUNICATION NUMÉRIQUE</b></p> <p>UTILISER LES FONCTIONNALITÉS DES OUTILS NUMÉRIQUES POUR COMMUNIQUER</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>	 <p><b>COLLECTIF</b></p> <p>IDENTIFIER LES RÈGLES DU COLLECTIF</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>	 <p><b>COLLECTIF</b></p> <p>ADAPTER SON COMPORTEMENT AU CADRE COLLECTIF</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>
<p>Se repérer dans l'univers numérique</p>	<p>Utiliser les fonctionnalités des outils numériques pour communiquer</p>	<p>Identifier les règles du collectif</p>	<p>Adapter son comportement au cadre collectif</p>
 <p><b>AVENIR PROFESSIONNEL</b></p> <p>FORMULER DES OBJECTIFS PERSONNELS ET/OU PROFESSIONNELS</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>	 <p><b>AVENIR PROFESSIONNEL</b></p> <p>METTRE EN ŒUVRE SES OBJECTIFS EN FONCTION DE SES PRIORITÉS</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>	 <p><b>APPRENDRE TOUT AU LONG DE SA VIE</b></p> <p>IDENTIFIER SES ACQUIS (CONNAISSANCES, MANIÈRES D'APPRENDRE ET DE)</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>	 <p><b>APPRENDRE TOUT AU LONG DE SA VIE</b></p> <p>ENTRETIENR SES ACQUIS</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>
<p>Formuler des objectifs personnels et/ou professionnels</p>	<p>Mettre en œuvre ses objectifs en fonction de ses priorités</p>	<p>Identifier ses acquis (connaissances, manières d'apprendre et de)</p>	<p>Entretienr ses acquis</p>
 <p><b>ACQUIS DANS L'ENVIRONNEMENT SOCIAL</b></p> <p>IDENTIFIER LES RÈGLES DU CADRE COLLECTIF</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>	 <p><b>ACQUIS DANS L'ENVIRONNEMENT SOCIAL</b></p> <p>ADAPTER SON COMPORTEMENT AU CADRE COLLECTIF</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>	 <p><b>CULTURELLE &amp; CITOYENNE</b></p> <p>IDENTIFIER SES ACQUIS</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>	 <p><b>CULTURELLE &amp; CITOYENNE</b></p> <p>PARTICIPER À</p> <p>ÉVALUATION: 3 ÉTOILES</p>
<p>Identifier les règles du cadre collectif</p>	<p>Adapter son comportement au cadre collectif</p>	<p>Identifier ses acquis</p>	<p>Participer à</p>

## Example of a badge:



Title:

*Identifying group regulation*

Criteria:

— *Identifying the explicit and implicit rules*

— *Understanding the documents that define the rights and duties*

— *Analysing the role of institutional documents (charter, internal regulation...)*

Awarded by:

*Second Chance School of Haute-Loire*

## Benefits

- In addition to the paper Certificate of Competences Acquired, learners have a set of digital certificates that they can display on social networks
- Awarding is done on a continuous flow, meaning that the learner doesn't have to wait until the end of the learning path to receive an official certificate. It is expected to maintain the motivation.

## Limitations

- The workload of trainers is increased
- The process relies on a technical framework that is not stable. The badgr.com platform is not always accessible and some bugs occur.

## How to introduce Open Badges to a new audience?

This 3 hour training session is aimed at presenting the concept of Open Badges to young adult learners. The objectives are the following:

- To help participants understand the usefulness of digital badges for promoting know-how and interpersonal skills in companies.
- To become familiar with the use of digital badges

The proposed sessions includes:

- An introductory video-conferences
- A game with cards, in 3 phases, followed by an evaluation
- A presentation of Badges

### Introductory video: job interviews (5 min.)

In order to understand the context of the badges and to approach it in a fun way, we suggest to show a short video. For example: [https://www.youtube.com/watch?v=7\\_VQCD863CU](https://www.youtube.com/watch?v=7_VQCD863CU)

### Game: Recruiting with confidence (60 min.)

The objective of this activity is to make participants aware that in order to present themselves effectively to an employer, they must:

- Know themselves
- Be aware of their skills
- Transmit reliable information

### Preparation of the game

- Company cards with jobs (14 cards) (Cf. Annex)
- Competence cards (50 cards) (Cf. Annex)
- One "Evaluation" sheet per participant

### The teams

For every 10 participants, the facilitator designates 2 or 3 employers and 7 or 8 job seekers. The distribution will be adapted according to the number of participants.

Ideally, each employer sits behind a desk far enough from the others to avoid disrupting exchanges. Job seekers remain standing.

Each employer draws a random company card. They will have to recruit for the company and job defined

on the card. Their role remains the same during the three phases of the game, until the end of the game.

An evaluation sheet is distributed to each player, employer or job seeker.

## **Start of the game**

The game takes place in 3 phases simulating a recruitment.

Each phase is different from the previous one.

### **Phase 1**

Employers recruit job seekers of their choice without verbal interaction.

Once the recruitment is completed, each employer is invited to express his opinion regarding the criteria that motivated his choices.

At the end of this phase, all participants must complete Phase 1 of the evaluation sheet.

### **Phase 2**

The cards showing skills are all placed face up on a table. Job seekers can consult them without taking them.

Once this observation phase is completed, job seekers must form pairs.

Each pair will then have to meet the employers and highlight the skills of their colleague for the job requested: Player A praises the skills of Player B then it is Player B's turn to praise Player A's skills.

Once all candidates have passed, employers choose the one they would like to hire. (They can take notes during phase 2).

Once the recruitment is completed, each employer is invited to express its opinion on the criteria that have motivated its choices.

At the end of this phase, all participants must complete Phase 2 of the evaluation sheet.

### **Phase 3**

The pairs remain identical. In this phase, skills are assigned to each participant: Player A assigns 3 skills of his choice to player B and player B assigns 3 skills of his choice to player A.

Players should not see the skills assigned to them. They can be pinned on the backs or stucked on foreheads.

Once the skills are assigned to each job seeker, employers proceed with recruitment by taking into account the skills displayed in relation to the profile required to fill the position requested.

Once the recruitment is completed, each employer is invited to express his opinion on the criteria that have motivated his choices.

At the end of this phase, all participants must complete Phase 3 of the evaluation sheet.

### **End of the game**

The facilitator organizes an exchange between the players so that they can express their opinions: In their opinion, which recruitment seems to them to be the most effective? Why?

Possible interpretation: At the beginning the participants are identical CVs.

## Suggestions for continuation

**Presentation of badges.** (Prezi, ppt.....) (15 min.)

**Employer's testimony** (video 10 min.)

**Creating an account on Badgr. (45 min.)**

Participants create a personal account on the Badgr website (<https://badgr.com>) and on the open-badges platform (<https://www.open-badges.eu>) accompanied by the facilitator.

**Request and allocation of the first Badge. (30 min.)**

Role-playing: Participants request the allocation of their first badge « Participation in the Open Badges training ».

The badge must be issued directly by the trainer.

**Concrete use of the Backpack (20 minutes)**

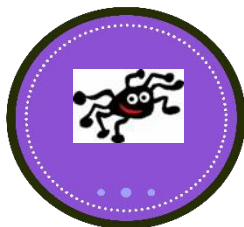
Trainees are invited to manipulate both platforms, Badgr and Open-Badges. They can post their badges on different social networks.

## Use of badges with teachers, trainers and staff

### Competence awareness in Folkuniversitetet

Within Folkuniversitetet's HR section, it is necessary to find new ways to evaluate the staff's competencies to get a better picture of their qualifications. It is the staff's soft skills that are most difficult to evaluate. Badges containing these tools can be very helpful in a job interview or in a new employment. The skills that can be appreciated by employers and which can give staff extra bonuses are among other things, problem solving, overall strategy, supportive colleagues, positivity and ambition for a good working climate.

#### ROBLEM SOLVERS

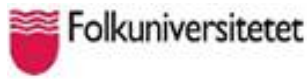
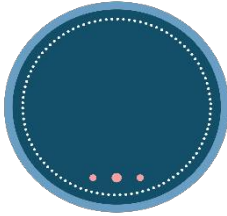


**Description:** Overall approach and good working ability in the working group

**Criteria:**

1. Have an overall view of how the staff group works.
2. Feel the atmosphere and climate in the workplace.
3. Find solutions together with the staff for everyone's best.

## SPORTIVE COLLEAGUES



**Description:** See the potential in the working group.

**Criteria:**

1. Find solutions to everyday problems with colleagues.
2. Encourage and give good criticism.
3. Can resolve conflicts in the group in a good way without violating anyone's feelings

### Feedback and description

Responsible managers see Badges as a great tool as to evaluate the soft skills of their staff, they have not had this opportunity before.

Thanks to Badges, staff who have previously been unable to get credit for the skills they have can now get the opportunity to do so. If some staff take great responsibility and make sure that everything works in the working group, it's a great value this can be measured with Badges.

### Peer to peer awarding at VHS Cham

In an adult education institution a badge could also have a twofold relevance. Not only that the trainer can be an issuer of badges, thus monitoring the learners' progress and adapting the course to the learners' needs, but s/he can be awarded badges as well. Once in a while the trainers do also need some motivational input, and a badge provides a positive feedback, being at the same time an indicator and an official recognition of trainer's teaching/training skills, authority, experience or commitment. It also raises the trainer's self-esteem to a certain degree. Badges from peers or supervisors would thus underline the owner's experience and competence. These badges can also pose a challenge, as long as the trainers compete for a badge.

The trainers at VHS Cham have access to a number of badges extra created for teachers and they can award their peers, when work shadowing in a class, for their teaching methods, professional support or dedication at the class (3 Badges: Master of Creativity/Interculturality/Motivation). The trainer is challenged to get all of them, as all 3 badges qualify him/her for the „Expert Trainer“.

In integration courses at VHS Cham, for instance, other VHS' trainers, future colleagues or officials from the Federal Office for Migration and Refugees often work shadow the trainers' teaching methods and strategies at the class in order to improve themselves, exchange teaching strategies and ideas for a new career start or monitor the training process and progress in an integration course. The badges should motivate the language trainers, as they would also validate their teaching skills, improve and display their e-portfolio of badges on web.

The badges are basically created for the language department but they are adjustable to and available for other departments of the same educational institution as well. This would maintain the competitive spirit of trainers, who after years of working with the same teaching material may lack the necessary motivation to enliven their teaching style or explore new teaching methods and strategies.

Moreover, a trainer who needs some helpful tips on motivating the learners could attend the class of a colleague with the Badge „Master of Motivation“, or a trainer who has no new creative ideas for „spicing“

up a new lesson could learn from a „Master of Creativity“colleague.

Furthermore, the trainers' e-portfolio could also validate their professional profile, thus positively increasing their job prospects, once they decide to work for another educational institution.

### **Badges:**

#### **Master of Creativity**

**Definition:** Ability to spontaneously create and put into practice new teaching strategies, games or interactive and funny activities in the act of teaching.

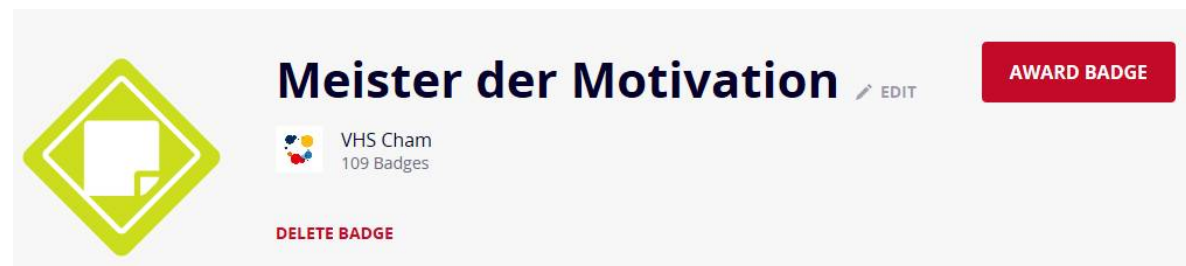


#### **Criteria:**

- creating new teaching materials
- challenging the learners though games and role-play strategies
- attending workshops on creative teaching
- experimenting and implementing new teaching methods and strategies
- teaching grammar through games and contextualize it

#### **Master of Motivation**

**Definition:** Ability to motivate the learners by constantly challenging them, by creating relevant learning experiences based on the learners' interests.



#### **Criteria:**

- facilitating exploration („learning by doing“)
- integrating social media and valuing diversity in communication
- focusing on learners' needs and effective interaction in the learning process
- challenging though games and case studies
- encouraging and improving proofreading, editing and revising learners' work
- encouraging learners to look for and find new solutions to everyday problems
- positive attitude towards cooperation in finding new solutions to solve
- using learners' feedback as a start point for new challenges

#### **Master of Interculturality**

**Definition:** Ability to bridge the cross-cultural gaps and be an effective mediator. Trainers who previously worked exclusively with homogenous groups may face a serious challenge when dealing with a heterogeneous group of learners with different cultural backgrounds.



## Meister im Bereich Interkulturalität EDIT

AWARD BADGE

 VHS Cham  
109 Badges

### Criteria:

- positive attitude towards cooperation and interaction of learners with different cultural backgrounds
- open-minded towards different cultural behaviour and different cultural viewpoints
- mediating intercultural clashes and gaps

### **Internal coaching sessions at *Acción Laboral***

The department of European projects of *Acción Laboral* organised in January an internal coaching and motivation session to explain the Open Badges methodology and show the positive aspect of the badges both professionally and personally. All categories of staff members attended the session: trainers, technical and administrative staff and managers.

The 100 badges for key and transversal competences have been presented. It has been discussed how they can be used for job searching and curriculum improvement.

To focus in the motivating aspect, two groups have been made with the objective to discuss and debate to award the badges to the participants from the other group. Badges have been distributed on a printed format. Each group should decide about who deserved more one badge than another (taking into account their personal skills and their work at the office), award all of them to the other group and explain why they decided to distribute them that way.

All participants saw it as a very positive activity since they had to collaborate and it enhanced their self-esteem and their self-image.

## Company Cards – Jobs

<b>Seller in sports equipment</b>	<b>Home help</b>
<b>Delivery Driver (Courier company)</b>	<b>Landscape worker (Landscape company)</b>
<b>Retail salesperson (Department Store)</b>	<b>Waiter/Waitress (Gastronomic restaurant)</b>
<b>Plasterer-Painter (Small family business)</b>	<b>Care-giver Assitant (Nursing home)</b>
<b>Administrative Assistant (Social Security)</b>	<b>Cleaner (Cleaning company)</b>
<b>Line operator (Agri-food company)</b>	<b>Machining technician (Automotive Subcontracting)</b>
<b>Automotive mechanic (Concessionnaire)</b>	<b>Cook (Collective catering)</b>
<b>Florist (City store)</b>	<b>Warehouseman/woman (Logistics platform)</b>

Skills Cards 1/2

<b>Punctuality</b>	<b>Respect for the authority</b>
<b>Curiosity</b>	<b>Adaptation to change</b>
<b>Respecting engagements</b>	<b>Work in autonomy</b>
<b>Efficacy</b>	<b>Respecting delays</b>
<b>Privacy and confidentiality</b>	<b>Enthusiast</b>
<b>Work in team</b>	<b>Motivation for learning</b>
<b>Capacity to evaluate own work</b>	<b>Attention to details</b>
<b>Empathy</b>	<b>Persuasion</b>
<b>Personal control</b>	<b>Self-confidence</b>
<b>Open-mindedness</b>	<b>Negotiation</b>

Skills Cards 2/2

<b>Understands English</b>	<b>Speaks Italian</b>
<b>Good level of general education</b>	<b>Public speaking skill</b>
<b>Innovation</b>	<b>Sense of initiative</b>
<b>Energy</b>	<b>Easy communication</b>
<b>Creativity</b>	<b>Spatial orientation</b>
<b>Self-directed learning</b>	<b>Use of spreadsheet</b>
<b>Knowledge of local heritage</b>	<b>Active listening</b>
<b>Decision-making</b>	<b>Budget management</b>
<b>Problem solving</b>	<b>Use of word processing</b>
<b>Leadership</b>	<b>Searching information online</b>

# Evaluation

<b>Phase 1</b>	Difficulty	
	Feelings	
	Safety of recruitment, degree of confidence	
<b>Phase 2</b>	Difficulty	
	Feelings	
	Safety of recruitment, degree of confidence	
<b>Phase 3</b>	Difficulty	
	Feelings	
	Safety of recruitment, degree of confidence	