



## Das Zertifizierungsmodell --- RICHTLINIEN ---

<b>Datum der Veröffentlichung:</b>	07. August 2017
<b>I.O. Nummer</b>	05. DAS ZERTIFIZIERUNGSMODELL
<b>Status</b>	Endgültig
<b>Veröffentlichungsstatus</b>	ÖFFENTLICH

### Inhalt

TOC

*Diese Richtlinien sollen wichtige Anhaltspunkte für die Bewertung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen im Zusammenhang mit dem*

*Digital Workplace Expert-Profil liefern, wie unten und auf der entsprechenden Open Badge-Webseite beschrieben.*

*Sie richten sich an Fachexperten - Trainer, Personalmanager, Recruiter, Berufsberater, Arbeitspsychologen usw. - die solche Kompetenzen sichtbar und für die berufliche Entwicklung und persönliche Entfaltung leicht erkennbar machen wollen.*

*Sie werden durch die Beschreibung der Lernergebnisse (Learning Outcomes description) ergänzt, die in den zum Projekt I.O.5 gehörigen Dokumenten verfügbar ist.*

*Weitere Informationen und Hinweise finden Sie auf der Projektwebseite (<http://digitalworkplace.education/>) und/oder können beim Projektkoordinator ([p.pietrangelo@ares.cb.it](mailto:p.pietrangelo@ares.cb.it)) angefordert werden.*

## **Allgemeine Einführung: das europäische Szenario**

Am 20. Dezember 2012 hat der Europäische Rat die EMPFEHLUNG zur Validierung non-formalen und informellen Lernens herausgegeben.

Das Hauptziel der Empfehlung ist es, die EU-Mitgliedsstaaten zu bitten:

1. bis spätestens 2018 im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten und Besonderheiten und, soweit sie dies für angebracht halten, Vorkehrungen für die Validierung des non-formalen und informellen Lernens getroffen zu haben, die es dem Einzelnen ermöglichen:

(a) Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die durch non-formales und informelles Lernen erworben wurden, validieren zu lassen, wenn zutreffend auch durch offene Bildungsressourcen;

b) unbeschadet anderer anwendbarer Rechtsvorschriften der Union, insbesondere der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, eine Vollqualifikation oder gegebenenfalls eine

Teilqualifikation auf Grundlage validierter, non-formaler und informeller Lernerfahrungen zu erwerben.

2. gegebenenfalls die folgenden Elemente in die Regelungen bezüglich der Validierung des non-formalen und informellen Lernens aufzunehmen, wobei jeder Einzelne die Möglichkeit hat, diese einzeln oder kombiniert entsprechend seinen Bedürfnissen zu nutzen:

- (a) IDENTIFIZIERUNG der Lernergebnisse eines Individuums, die durch non-formales und informelles Lernen erworben wurde;
- (b) DOKUMENTATION der Lernergebnisse eines Individuums, die durch non-formales und informelles Lernen erworben wurde;
- (c) BEURTEILUNG der Lernergebnisse eines Individuums, die durch non-formales und informelles Lernen erworben wurde;
- (d) ZERTIFIZIERUNG der Ergebnisse dieser Beurteilung der Lernergebnisse eines Individuums, die durch non-formales und informelles Lernen in der Form von Qualifikationen oder Punkten/Scheinen, die zu einer Qualifikation führen, oder in einer anderen angemessenen Form erworben wurden [...]

## **Das europäische Zertifizierungssystem**

Auf der Tagung des Europäischen Rates im März 2000 in Lissabon beschlossen die Mitgliedsstaaten Investitionen in die Entwicklung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, um die globale Wettbewerbsfähigkeit Europas zu verbessern.

Die nach der „Kopenhagen-Deklaration“<sup>1</sup> vom 30. November 2002 vorgeschlagenen Lösungen schufen ein komplexes System, bestehend aus:

1. Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQF) mit einem Satz Referenzniveaus;

---

<sup>1</sup> Voller Titel: Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training – available at <https://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/copenhagen-en.pdf>

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) dient als Übersetzungsinstrument, um nationale Qualifikationen europaweit besser lesbar zu machen, die Mobilität von Arbeitnehmern und Lernenden zwischen den Ländern zu fördern und lebenslanges Lernen zu erleichtern. Der EQF zielt darauf ab, die unterschiedlichen nationalen Qualifikationssysteme der Länder auf einen gemeinsamen europäischen Referenzrahmen zu beziehen. Einzelpersonen und Arbeitgeber werden den EQR nutzen können, um die Qualifikationsniveaus verschiedener Länder und unterschiedlicher Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung besser zu verstehen und zu vergleichen. Seit 2012, tragen alle neu in Europa ausgestellten Qualifikationen eine Referenz auf ein entsprechendes EQF-Niveau (aus Wikipedia [https://en.wikipedia.org/wiki/European\\_Qualifications\\_Framework](https://en.wikipedia.org/wiki/European_Qualifications_Framework))

Ref: <https://ec.europa.eu/ploteus/>

2. Das europäische Transparenzinstrumentarium, das sich hauptsächlich aus den Europass-Bausteinen (europäischer Lebenslauf, Diplom- und Zeugniserläuterungen, Sprachenportfolio) und den nationalen Europass-Kontaktstellen (EUROPASS) zusammensetzt;

Europass ist eine Initiative der Europäischen Union (Generaldirektion Bildung und Kultur) zur Erhöhung der Qualifikationstransparenz und Mobilität der Bürger in Europa. Ziel ist es, die Fähigkeiten und Qualifikationen einer Person in ganz Europa (einschließlich der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums und der EU-Beitrittskandidatenländer) klar verständlich zu machen.

Bei den fünf Europass-Dokumenten handelt es sich um Lebenslauf, Sprachenpass, Europass-Mobilität, Zeugniserläuterung und Diplommzusatz, die einen gemeinsamen Markennamen und ein gemeinsames Logo tragen.[2] Seit 2012 können Einzelpersonen alle Europass-Dokumente im Europäischen Qualifikationspass zusammenstellen. (aus Wikipedia, <https://en.wikipedia.org/wiki/Europass>)

Ref.: <https://europass.cedefop.europa.eu/>

3. das Europäische Leistungspunktesystem (Credit System) für die Berufsbildung (ECVET);

Ziel des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) ist es:

- die Validierung und Anerkennung berufsbezogener Fähigkeiten und Kenntnisse, die in verschiedenen Systemen und Ländern erworben wurden, zu erleichtern, damit sie auf berufliche Qualifikationen angerechnet werden können
- Die Mobilität zwischen den unterschiedlichen Ländern und Lernumgebungen attraktiver zu machen
- die Kompatibilität zwischen den verschiedenen in Europa bestehenden Berufsbildungssystemen (VETs) und den von ihnen angebotenen Qualifikationen zu verbessern
- die Beschäftigungsfähigkeit von VET-Absolventen und das Vertrauen seitens der Arbeitgeber zu steigern, so dass jede VET-Qualifikation spezifische Fähigkeiten und Kenntnisse erfordert (von der offiziellen Seite des ECVET).

Ref.: [https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet\\_en](https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en)

#### 4. Die Europäische Qualitätssicherung in der Berufsbildung (EQAVET).

EQAVET ist eine praxisbezogene Gemeinschaft (Community of Practice), die die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und die Europäische Kommission zusammenbringt, um die europäische Zusammenarbeit bei der Entwicklung und Verbesserung der Qualitätssicherung in der Berufsbildung (VET) durch die Nutzung des Europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung zu fördern (von der offiziellen EQAVET-Webseite).

Ref.: <http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx>

Mit dem Ziel, die Konvergenz von Ansätzen und Methoden zur Validierung informellen und non-formalen Lernens zu fördern, haben die EU-Kommission und das CEDEFOP ab 2005 alle zwei Jahre das „European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning“ herausgegeben, eine Umfrage, die die verschiedenen Regelungen und Ansätze zur Validierung der Mitgliedsstaaten sammelt, beschreibt und unter diesen teilt. Die letzte Version des Inventars (2016) stellt eine einzigartige Bestandsaufnahme dessen dar, wie Validierung in Europa auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene genutzt wird. Es enthält einen Überblick über den aktuellen Stand und

die Entwicklungen für 33 europäische Länder (einschließlich der Türkei und der Schweiz) seit der Aktualisierung 2014 und wird durch Good-Practice-Beispiele veranschaulicht<sup>2</sup>.

In dieser Erhebung werden die Fortschritte bei der Umsetzung der Empfehlungen des Rates (Europäisches Verzeichnis zur Validierung des non-formalen und informellen Lernens 2016 - Synthesebericht 14-19) hervorgehoben.

Zu den wichtigsten Ergebnissen gehört in der Tat, dass:

- ✓ Validierungsvereinbarungen in allen 36 EU-Ländern geplant oder in Kraft sind.
- ✓ Größeres Augenmerk auf die Einrichtung koordinierender Institutionen auf nationaler Ebene gelegt wurde.

Andererseits verlangsamten einige Schwachpunkte und kritische Bereiche den tatsächlichen Fortschritt:

- ✓ Die Validierung wird vorwiegend für die Vergabe von Bestandteilen einer Qualifikation, Leistungspunkte/-Scheine, die Erlangung von Befreiungen und den Zugang zu Bildungsprogrammen verwendet - was bedeutet, dass das gesamte System zugunsten der Bildungssektoren und Teilsektoren unausgewogen ist.
- ✓ Die Daten über die Annahme/Inanspruchnahme bleiben begrenzt - es gibt kein umfassendes Überwachungssystem.
- ✓ Validierungsvereinbarungen verwenden eine Kombination von Methoden - das bedeutet, dass der Einsatz von standardisierten Werkzeugen nicht weit verbreitet ist. Gleichzeitig werden die vier Phasen der Validierung (Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung, Empfehlung des Rates von 2012, siehe oben) in allen Sektoren, jedoch in unterschiedlichen Kombinationen, angewendet.

---

<sup>2</sup> Das Inventar kann hier gefunden werden <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

- ✓ Die Professionalität des mit der Validierung befassten Personals ist nach wie vor begrenzt, und in vielen Ländern gibt es keine verbindlichen Anforderungen an das Personal.

Tatsächlich ist die Situation sehr unterschiedlich, da es nach wie vor eine beträchtliche Vielfalt und Fragmentierung der Praktiken gibt, was die Koordinierung der jeweiligen Institutionen (national und/oder lokal), den Wert der Validierung (um einen Teil der Qualifikationen, Leistungspunkte/-scheine, Ausnahmen zu erhalten), vor allem aber bezüglich der Validierungsmethoden, und hier insbesondere in den „vernachlässigten“ Bereichen, wie Berufs-, Erwachsenenbildung und Arbeitsmarkt. Aus all diesen Gründen endet die Befragung mit der Feststellung, dass „in einer Reihe von Bereichen noch entschiedenes Handeln erforderlich ist, um die Empfehlungen des Rates von 2012 zu erfüllen“ (ebd.: 19).

## Unser Vorschlag

Unser Vorschlag bezieht sich auf die Validierung von Kompetenzen, die durch informelles oder non-formales Lernen erworben wurden, aber auch solche, die durch voriges Lernen (auch formal) erlangt wurden.

Die zu validierenden Kompetenzen betreffen jene, die in I.O. Nr. 3 und 4 beschrieben und als Lernergebnisse in zwei Begleitdokumenten dieser Richtlinien entwickelt wurden. Dabei handelt es sich vor allem um übertragbare Kompetenzen und Soft Skills, die in gleicher Weise am Arbeitsplatz, in einem formalen oder non-formalen Programm oder in einem non-formalen Umfeld erlernt werden können. Auch wenn sie in zwei verschiedene Berufsbilder oder Rollen innerhalb des Unternehmens - Arbeitgeber und Arbeitnehmer - aufgeteilt sind, sind sie sich sehr ähnlich und bauen aus einer etwas anderen Perspektive heraus das gleiche Profil eines Digital Workplace Expert auf.

Die folgende Tabelle enthält zunächst die Kompetenzen, die den beiden Zielgruppenprofilen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) zugeordnet sind und fasst dann die wichtigsten Kompetenzen des Digital Workplace Expert zusammen. Letzterer stellt die Synthese der beiden ersten Gruppen dar.

<b>ARBEITGEBER</b>		<b>ARBEITNEHMER</b>	
MODULE/KOMPETENZBEREICHE	KOMPETENZEN	MODULE/KOMPETENZBEREICHE	KOMPETENZEN
DIGITALER ARBEITSPLATZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technologie</li> <li>• Lebenslanges Lernen</li> <li>• Persönliche Eigenschaften &amp; Vertrauensbildung</li> </ul>	SELBSTMANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstkenntnis</li> <li>• Firmenwissen</li> <li>• Selbstorganisation</li> </ul>
ZUSAMMENARBEIT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemlösung &amp; Entscheidungsfindung</li> <li>• Schriftliche &amp; mündliche Kommunikation</li> </ul>	KOMMUNIKATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interaktionsmanagement</li> <li>• Informationsprozess</li> <li>• Medienmanagement</li> </ul>
KULTUR DES DIGITALEN ARBEITSPLATZES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmerisches Netzwerken &amp; Marketing</li> </ul>	TEAMWORK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamwork</li> </ul>
INNOVATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreativität</li> <li>• Zeitmanagement</li> </ul>	CHANGE MANAGEMENT & KREATIVES DENKEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Change Management</li> <li>• Kreatives Denken</li> </ul>
<b>KOMPETENZEN, DIE MIT DEM DIGITAL WORKPLACE EXPERT-PROFIL ASSOZIIERT WERDEN</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>SELBSTMANAGEMENT</b></li> <li>• <b>KOMMUNIKATION</b></li> <li>• <b>TEAMWORK</b></li> <li>• <b>KONFLIKTVERMEIDUNG UND -LÖSUNG</b></li> <li>• <b>CHANGE MANAGEMENT</b></li> <li>• <b>KREATIVITÄT INNERHALB DER TELEARBEIT/DIGITALEN ARBEIT</b></li> </ul>			

Unser Projekt beinhaltet ein Trainingsprogramm, das diese Kompetenzen zum Schwerpunkt hat. In diesem Fall kann die Validierung den letzten Teil



des Programms bilden, konzipiert als das Ergebnis einer mehr oder weniger traditionellen Beurteilungsphase.

Aber unsere Zielgruppen sind die Arbeitgeber auf der einen und Arbeitnehmer auf der anderen Seite. Dies bedeutet, dass wir es mit Erwachsenen in einem Arbeitsumfeld zu tun haben: Daher ist unser Referenzbereich insgesamt der der Erwachsenenbildung, des VETs und des Arbeitsmarkts. Außerdem sind dies, wie Daten und Berichte zeigen (siehe oben), die weniger standardisierten und homogenen Bereiche in Bezug auf die angewandten Richtlinien, Regelungen und Methoden.

Unser Validierungsvorschlag liegt also im Schnittpunkt mehrerer Dimensionen großer intrinsischer Vielfalt: Startbedingungen, Voraussetzungen, Lernumgebungen oder -programme, Bewertungs- und Validierungsmethoden variieren von Situation zu Situation. In Ländern wie Italien, in denen die koordinierende Institution nicht zentralisiert ist (dies findet auf lokaler Ebene statt), kann es zudem sehr schwierig sein, administrative und operative Unterstützung zu erhalten, so dass das gesamte Verfahren, vom Vorentwurf bis zur möglichen Nachbearbeitung, im Verantwortungsbereich verschiedener Organisationen liegt.

Wenn man all diese Aspekte berücksichtigt, fußt der Projektvalidierungsprozess auf den folgenden Prinzipien:

- a. Flexibilität bei Methoden und Tools, in Abhängigkeit von Lernumgebung und Vorwissen/ vorigen Kompetenzen
- b. Personalisierung des Ansatzes, in Abhängigkeit des individuellen Bedarfs und der Einschränkungen
- c. Open Badges, um die Sichtbarkeit und sofortige Erkennbarkeit der Kompetenzen zu verbessern.

## **Das Zertifizierungsmodell**

Die Variabilität der Ausgangsbedingungen lässt sich anhand der folgenden drei möglichen Szenarien zusammenfassen:

## 1. DAS SCHULUNGSPROGRAMM

Es gibt eine Gruppe von Leuten, die gerne, als Arbeitgeber oder -nehmer, Experten im Bereich Digitaler Arbeitsplatz werden würden.

Das angebotene Trainingsprogramm ist, gemäß Projekt I.O. Nr. 3 und 4, in 4 Module untergliedert. Es kann als Präsenzangebot, online als MOOC oder in einer gemischten Modalität mit variabler Dauer wahrgenommen werden. Die Lerner haben kein Vorwissen und keine vorigen Kompetenzen - ansonsten fallen Sie unter Nr. 2 oder 3. Die Bewertung kann in itinere und/oder ex post mittels einer oder mehrerer Methoden und Werkzeuge erfolgen:

- Portfolios
- Beobachtungen
- Simulationen
- Interviews
- Tests und Prüfungen

Die Beurteilung wird hauptsächlich vom Trainer durchgeführt. Wenn nötig/angemessen, kann eine Kommission gebildet werden, die auch externe Experten einschließt.

Die Bewertung wird ausgehend von der Definition der Lernziele konzipiert und entwickelt, die den Lernergebnissen, wie sie in den Begleitdokumenten definiert sind, entsprechen. Die Lernergebnisse entwickeln die Hauptinhalte der vier Module, aus denen sich die Ausbildungsprogramme des Projekts zusammensetzen<sup>3</sup>. In Abhängigkeit von den konkreten Zielen der Ausbildung und von den vorhandenen Einschränkungen und Ressourcen kann die Liste der Lernergebnisse variieren, z.B. indem sie einige von ihnen ausschließt und andere neue Ergebnisse mit einbezieht. Sobald die vorliegende

---

<sup>3</sup> Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was ein Lernender nach Abschluss eines Lernprozesses wissen, verstehen und/oder nachweisen können sollte.

Ihre Beschreibung erfolgte in Anlehnung an die Tabelle, die in... bereitgestellt wurde, und die Angaben, die allgemein durch die zweite Generation von ECVET-Pilotprojekten bereitgestellt werden (siehe z.B. <http://www.ecvet-projects.eu/ToolBox/ToolBoxList.aspx?id=23&type=2>)

Kompetenzaneignung beurteilt wurde, wird diese mittels der Verleihung des Projekt-Open Badges validiert (siehe unten).

2. **KLEINERE SCHULUNGSMASSNAHMEN** (Seminare, Workshops, Crash-Kurse usw.) für Personen, die bereits über einige der Kompetenzen verfügen, die das Profil eines Digital Workplace Expert ausmachen und die noch die Open Badge-Zertifizierung benötigen.

Dieses Szenario ist zwischen dem ersten und dem dritten zu verorten. Mit dem ersten teilt es die Möglichkeit, die während der Trainingsmaßnahme erworbenen Kompetenzen durch eine Kombination von Methoden zu bewerten und zu validieren. Mit dem dritten teilt es die Möglichkeit, die schon zuvor erworbenen Kompetenzen durch eine Kombination von Methoden zu bewerten und zu validieren (siehe nächster Punkt).

### 3. **ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG VON SCHON ERWORBENEN KOMPETENZEN**

Hier haben wir Leute, die schon alle benötigten Kompetenzen besitzen, diese jetzt aber anerkennen und erkennbar machen lassen möchten.

Für die Bewertung kann, je nach Einzelfall und verfügbaren Ressourcen, eine von mehreren Methoden und Tools eingesetzt werden.

## **Der Open Badge**

Was ist ein Open Badge? Die Idee eines Badges ist nicht neu: Denken Sie z.B. an Abzeichen, die Pfadfindern verliehen werden und die diese an ihre Uniformen heften können. Die Innovationskraft der Open Badges liegt in ihrer elektronischen Form und in ihrer Wiedererkennbarkeit.

Ein Open Badge ist eine digitale Belohnung, die im ‚digitalen Rucksack‘ eines Schülers aufbewahrt werden kann. Die Badges können durch die Erfüllung von Aufgaben und Zielen eines Herausgebers

verdient werden, wie z.B. eines Lernanbieters (Verleihung von Badges zur Erreichung von Soft Skills) oder einer Website (zur Erfüllung einer Online-Aufgabe), also grundsätzlich jeder, der einen Benutzer motiviert und interessiert halten möchte. Der Herausgeber erstellt die Kriterien, die der Benutzer erfüllen muss, um den Badge zu erhalten. Dies wird in Form von Metadaten in den Badge eingebettet, zusammen mit dem Herausgeber des Badges, dem Zeitpunkt der Ausstellung und ggf. einem Verfallsdatum.

Über die Open Badges Infrastructure (OBI), die von der gemeinnützigen Mozilla Foundation entwickelt und von einer internationalen Entwickler-Community gestaltet wird, können die digitalen Belohnungen vergeben, angezeigt und verdient werden. Wenn Sie sich einige aktuelle Beispiele von Badges anschauen möchten, dann nutzen einige Organisationen, Bildungsanbieter und Gemeinschaften, wie die NASA, die Clinton Global Initiative, die De Paul University, DigitalMe und die Stadt Chicago bereits Open Badges, um eine Vielzahl von Fähigkeiten und Leistungen zu belohnen und anzuerkennen<sup>4</sup>.

Bezüglich ihrer Sichtbarkeit und Portabilität ergänzt die Mozilla Foundation:

Organisationen erstellen und veröffentlichen Open Badges, die Sie verdienen können, damit Sie Ihre eigene, einzigartige Sammlung aufbauen und über das Internet weitergeben und teilen können. Jeder Badge, den Sie verdienen, enthält Daten über Ihre Fähigkeiten und die ausstellende Organisation in einer portablen Bilddatei. Diese Daten können ausgelesen werden, wenn Sie Ihre Badges anzeigen und teilen und so den Leuten dabei helfen, mehr über Sie herauszufinden.

Sie können Badges speichern in:

- Blogs, Webseiten, ePortfolios und berufliche Netzwerke
- Stellenbewerbungen
- Social Media-Seiten - Twitter, Google+, Facebook, LinkedIn
- Sogar in Ihrer E-Mail-Signatur!<sup>5</sup>

Open Badges stehen derzeit an der Spitze eines globalen Trends, der versucht, die innovativsten und effektivsten Lösungen zu finden, um sofort erkennbare und lesbare Kompetenzen zu schaffen, die in einer Vielzahl von Formen erworben wurden - von Universitätskursen bis hin zu non-formalen Erfahrungen. Ihr digitales Format ermöglicht es ihnen, wie oben beschrieben, in eine breite Palette von digitalen und papierbasierten Werkzeugen integriert zu werden, sowohl am Arbeitsplatz als auch bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, sowohl in der Bildung als auch in der Aus-

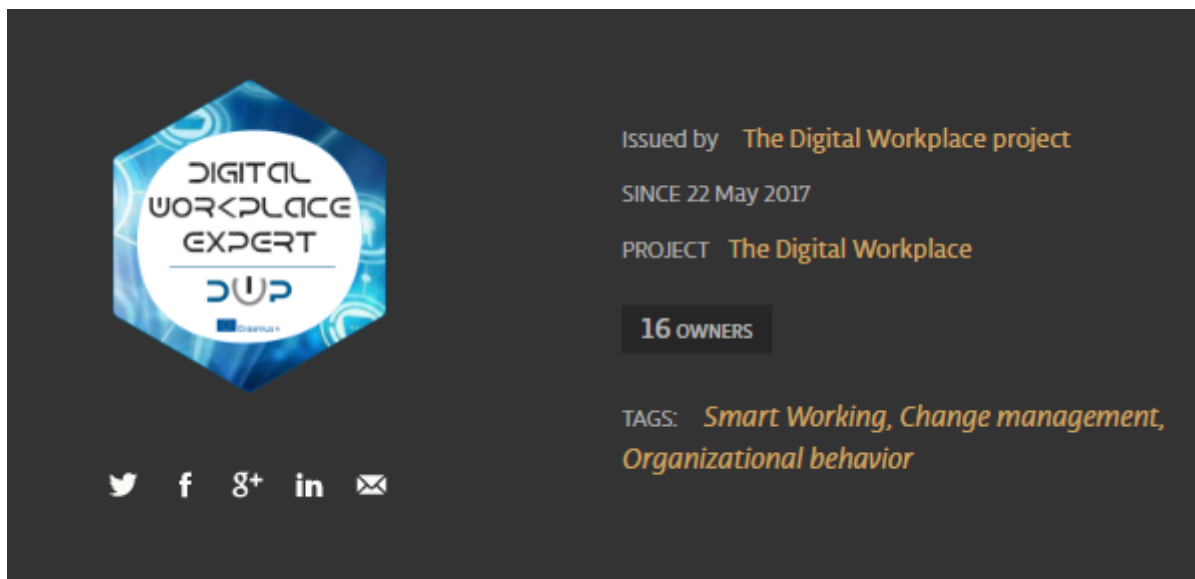
<sup>4</sup> Ref.: JISC unter <https://www.jisc.ac.uk/blog/so-what-are-open-badges-28-aug-2013>

<sup>5</sup> Ref.: MOZILLA FOUNDATION unter <https://openbadges.org/get-started/earning-badges/>

und Weiterbildung oder in einem non-formalen und informellen Umfeld. Aufgrund all dieser Eigenschaften waren wir der Meinung, dass Badges die beste Lösung sein könnten, um den Besitz einer Reihe von Kompetenzen nachzuweisen, die auf unterschiedliche Art und Weise und zu unterschiedlichen Zeiten erworben werden können.

Bei der Verleihung der Badges haben wir uns für die italienische Bestr-Plattform entschieden, da sie der bedeutendste italienische Badge-Verleiher ist und mit CINECA, dem wichtigsten italienischen interuniversitären Konsortium, verbunden ist, was dem gesamten Prozess einen gewissen Mehrwert an Zuverlässigkeit verleiht.

Gemeinsam mit der Bestr-Belegschaft haben wir den Badge erschaffen und dessen wichtigste Zugangs- und Verleihungskriterien identifiziert. Der Badge sieht wie folgt aus.



Auf dessen dedizierter Seite findet sich eine kurze Beschreibung des gesamten Verleihungsprozesses. Gemäß den Beschreibungsstandards von Bestr werden Kompetenzen wie folgt beschrieben:

Der Besitzer dieses Badges hat die folgenden EINSTELLUNGEN/HALTUNGEN (Attitudes) aufgezeigt und verstärkt:

- Selbstmanagement;
- Kommunikation;
- Teamwork;
- Konfliktvermeidung und -lösung;
- Change Management;
- Kreativität innerhalb der Telearbeit/digitalen Arbeit

Der Besitzer dieses Badges hat bewiesen, dass er die folgenden SOFT SKILLS besitzt und beherrscht:

- Kommunikation;
- Flexibilität;
- Verantwortlichkeit;
- Teamwork;
- Arbeitsethik.

Während die Kosten für den Entwurf des Badges über das Projekt gedeckt waren, kostet die einmalige Verleihung eines Badges jeweils 5 Euro. Die ersten Badges - diejenigen für die Teilnehmer am Projekttrainingsprogramm - wurden ebenfalls durch das Projekt bezahlt, aber alle Neuverleihungen des Badges werden dem zukünftigen Besitzer des Badges in Rechnung gestellt. Weitere wichtige Informationen können auf folgender Bestr-Webseite eingesehen werden: <https://bestr.it/badge/show/451>.

## Schlussfolgerungen

Dieses Dokument soll einige wichtige Informationen und Hinweise für diejenigen liefern, die ihre oder die Kompetenzen anderer Personen im Zusammenhang mit dem Profil des Digitalen Arbeitsplatzes validieren möchten. Wir stellten einige wichtige Szenario-Informationen über den allgemeinen europäischen Rahmen zur Verfügung und beschrieben anschließend den Zertifizierungsprozess (Bewertung und Validierung), wie er im Rahmen des Projekts „Der Digitale Arbeitsplatz“ (The Digital Workplace) definiert wurde. Abschließend haben wir gezeigt, wie das System der Open Badge-Verleihung funktioniert.

Wie bereits erwähnt, sind Flexibilität und Personalisierung die Grundprinzipien dieses Systems. Wir haben versucht, die wichtigsten unterschiedlichen Situationen und Bedingungen zu berücksichtigen, denen man sich gegenübersehen kann, aber auch andere Möglichkeiten sind

denkbar. Das Modell ist so strukturiert, dass es übernommen, integriert und angepasst werden kann. In dieser Hinsicht steht es Praktikern und Organisationen frei, die Angaben so zu verwenden, wie sie es wünschen. Die einzigen Fixpunkte sind diejenigen, die sich auf die Vergabe des Open Badge beziehen, da dieser nur an diejenigen vergeben werden kann, die alle aufgeführten Bedingungen erfüllen.