



# Sertifiointiohjelma

## --- OHJEET ---

|                          |                         |
|--------------------------|-------------------------|
| <b>Päiväys</b>           | 7 Elokuuta 2017         |
| <b>Tuotos</b>            | O5. Sertifiointiohjelma |
| <b>Tila</b>              | Lopullinen              |
| <b>Julkaisun laajuus</b> | JULKINEN                |

## Sisältö

|  |    |
|--|----|
| Sertifiointiohjelma .....                        | 1  |
| Yleinen johdanto: eurooppalainen skenaario ..... | 2  |
| Eurooppalainen sertifiointijärjestelmä .....     | 3  |
| Ehdotuksemme .....                               | 7  |
| Sertifiointiohjelma .....                        | 9  |
| Open Badge .....                                 | 11 |
| Johtopäätökset .....                             | 14 |

*Tämän dokumentin tarkoituksena on tarjota keskeisiä ohjeita Digital Workplace Expert -profiliin liittyvien kompetenssien arviointiin, validointiin ja sertifiointiin jäljempänä kuvatulla tavalla ja niihin liittyviin Open Badge - sivustoon.*

*Nämä ohjeet on osoitettu ammattilaisille – kouluttajille, henkilöstöjohtajille, rekrytoijille, uraohjauksen asiantuntijoille, työelämän psykologeille jne – pyrkien tekemään kyseiset kompetenssit urakehitykselle ja itsensä toteuttamiselle näkyviksi ja helposti tunnistettaviksi.*

*Niitä täydennetään projektin Oppimistuloksissa, joka on saatavilla projektin I.O.5 liittyvissä dokumenteissa.*

*Lisätietoja ja ohjeita löytyy hankkeen verkkosivuilta (<http://digitalworkplace.education/>) ja/tai niitä voi pyytää projektikoordinaattorilta ([p.pietrangelo@ares.cb.it](mailto:p.pietrangelo@ares.cb.it)).*

## **Yleinen johdanto: eurooppalainen skenaario**

Euroopan Unionin neuvosto antoi 20. joulukuuta 2012 suosituksen non-formaaliseen ja informaaliseen oppimiseen liittyen.

Suosituksen päätavoitteena on, että EU:n jäsenvaltioiden on:

1. toteutettava vuoteen 2018 mennessä kansalliset olosuhteet ja erityispiirteet huomioon ottaen ja asianmukaiseksi katsomallaan tavalla epävirallisen ja arkioppimisen validointia varten järjestelyt, joiden perusteella ihmiset voivat:

a) saada epävirallisen ja arkioppimisen yhteydessä, mahdollisesti myös avointen oppimisresurssien kautta, hankkimansa tiedot, taidot ja osaamisen validoitua;

(b) saada validoitujen epävirallisen ja arkioppimisen oppimistulosten perusteella todistus kokonaisen tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamisesta, sanotun kuitenkin rajoittamatta unionin muun oikeuden soveltamista, etenkin ammattipätevyyden tunnustamisesta 7 päivänä syyskuuta 2005 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2005/36/EY soveltamista.

2. sisällytettävä tarpeen mukaan seuraavat osiot epävirallisen ja arkioppimisen validointijärjestelyihin siten, että kukin henkilö voi tarpeidensa mukaan hyödyntää mitä tahansa niistä joko erikseen tai yhdistelmänä:

- a) henkilön epävirallisen ja arkioppimisen yhteydessä hankkimien oppimistulosten KARTOITTAMINEN;
- b) henkilön epävirallisen ja arkioppimisen yhteydessä hankkimien oppimistulosten DOKUMENTOINTI;
- c) henkilön epävirallisen ja arkioppimisen yhteydessä hankkimien oppimistulosten ARVIOINTI;
- d) henkilön epävirallisen ja arkioppimisen yhteydessä hankkimien oppimistulosten arvioinnin tulosten MERKITSEMINEN TODISTUSASIAKIRJAAN koko tutkinnon tai tutkinnon osan suoritusmerkintänä tai tutkintoon johtavina opintosuorituksina tai muulla asianmukaisella tavalla.

## **Eurooppalainen sertifiointijärjestelmä**

Lissabonissa maaliskuussa 2000 pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa jäsenvaltiot päättivät investoida koulutusjärjestelmien kehittämiseen, jolla pyritään parantamaan Euroopan globaalia kilpailukykyä.

”Kööpenhaminan julistuksen”<sup>1</sup> jälkeen 30. marraskuuta 2002 ehdotetut ratkaisut loivat monimutkaisen järjestelmän, joka koostuu seuraavista asioista:

---

<sup>1</sup> Kööpenhaminassa 29.–30. marraskuuta 2002 kokoontuneiden Euroopan unionin ammatillisesta koulutuksesta vastaavien ministerien ja Euroopan komission julistus ammatillisen koulutuksen tehostetusta yhteistyöstä Euroopassa – saatavilla osoitteessa

<https://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/copenhagen-en.pdf>

## 1. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys elinikäisen oppimisen edistämiseksi (EQF);

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF) toimii eurooppalaisten tutkintojen vastaavuuksien selvittämistä helpottavana välineenä, edistämällä työntekijöiden ja opiskelijoiden liikkuvuutta maiden välillä ja helpottamalla heidän elinikäistä oppimistaan. Yksilöt ja työnantajat voivat hyödyntää eurooppalaista tutkintojen viitekehystä vertaillakseen ja ymmärtääkseen paremmin eri maiden tutkintojen tasoja ja erilaisia koulutusjärjestelmiä. Vuodesta 2012 alkaen kaikki Euroopassa annetut uudet pätevyysvaatimukset viittaavat vastaavaan EQF -tasoon.

(Wikipedia: [https://en.wikipedia.org/wiki/European\\_Qualifications\\_Framework](https://en.wikipedia.org/wiki/European_Qualifications_Framework))

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

## 2. Euroopan avoimuuden työvälineet, jotka pääsääntöisesti koostuvat Europassin työkaluista (Ansioluettelo, korkeakoulututkintotodistuksen ja ammatillisen tutkintotodistuksen liitteet, kielipassi) ja Europassin kansallisista yhteyspisteistä (EUROPASS);

Europassi on Euroopan Unionin (Koulutuksen ja kulttuurin pääosasto) aloite, jolla lisätään kansalaisten pätevyyden ja liikkuvuuden avoimuutta Euroopassa. Tavoitteena on, että henkilön taidot ja pätevyydet ymmärretään selvästi kaikkialla Euroopassa (mukaan lukien Euroopan Unioni, Euroopan talousalue ja EU:n ehdokasvaltiot).

Viisi Europassi-asiakirjaa ovat Ansioluettelo, Kielipassi, Europass -liikkuvuustodistus, korkeakoulututkintotodistuksen ja ammatillisen tutkintotodistuksen liitteet, jotka jakavat yhteisen tuotenimen ja logon.[2] Vuodesta 2012 lähtien henkilöt ovat pystyneet kokoamaan kaikki Europass-asiakirjat European Skills Passport:iin. (Wikipedia, : <https://en.wikipedia.org/wiki/Europass>)

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

## 3. Ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten siirtojärjestelmä (ECVET);

Ammatillisen koulutuksen opintasuoritusten siirtojärjestelmän (ECVET) tavoitteena on:

- helpottaa eri maissa ja koulutusjärjestelmissä hankittujen ammatillisten taitojen ja tietojen validointia ja tunnustamista, jotta ne voidaan ottaa huomioon ammattitutkintojen osana
- helpottaa ammatillisten opiskelijoiden siirtymistä maasta ja oppimisympäristöstä toiseen
- parantaa Euroopan maiden ammattikoulutusjärjestelmien ja ammatillisten tutkintojen vertailukelpoisuutta
- parantaa ammattitutkinnon suorittaneiden työllistyvyyttä ja kiinnittää työnantajien huomiota siihen, että tutkinnot edellyttävät erityistietoja ja -taitoja

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

#### 4. Ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen eurooppalainen viitekehys (EQAVET).

EQAVET on käytännön yhteisö, joka kokoaa yhteen jäsenvaltiot, työmarkkinaosapuolet ja Euroopan komission edistämään eurooppalaista yhteistyötä ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen kehittämisessä ja parantamisessa käyttämällä eurooppalaista laadunvarmistuksen viitekehystä (EQAVET virallisilta nettisivuilta).

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

Tavoitteena on edistää informaalisen ja nonformaalisen oppimisen validoinnin lähestymistapojen ja menetelmien lähentymistä. Vuodesta 2005 lähtien EU:n komissio ja CEDEFOP tekevät joka toinen vuosi "European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning", joka kerää, kuvaa ja jakaa säännöksiä ja lähestymistapoja jäsenvaltioiden validointiin. Luettelon viimeisin versio (2016) tarjoaa ainutlaatuisen tietueen siitä, miten validointia käytetään kansallisella, alueellisella ja paikallisessa tasolla Euroopassa. Se sisältää tilannekatsauksen ja yleiskuvan 33 eurooppalaisen

maan kehityksestä (mukaan lukien Turkki ja Sveitsi) vuoden 2014 päivityksen jälkeen ja se esitetään Parhaat käytännöt -esimerkkien avulla<sup>2</sup>. Tämä tutkimus korostaa Neuvoston suosituksiin liittyviä edistysaskeleita (European Inventory on Validation of non-formal and informal learning 2016 – Synthesis report14-19).

Tärkeimmät havainnot:

- ✓ Validointijärjestelyt suunnitellaan tai otetaan käyttöön kaikissa 36 EU-maassa.
- ✓ Yhä suurempaa huomiota on kiinnitetty siihen, että koordinoitielimet ovat käytössä kansallisella tasolla.

Toisaalta useat heikkoudet ja kriittiset alueet vähentävät todellista kehitystä:

- ✓ Validointia käytetään pääasiassa osaamisen, pisteiden, vapautusten saamisen ja koulutusohjelmiin pääsyn myöntämiseen – tämä tarkoittaa sitä, että koko järjestelmä on epätasapainoinen koulutusalojen ja alasektoreiden hyväksi.
- ✓ Käyttöönottotiedot ovat edelleen rajalliset – ei ole kattavaa valvontajärjestelmää
- ✓ Validointijärjestelyt käyttävät yhdistelmämenetelmiä – tämä tarkoittaa, että standardoitujen työkalujen käyttö ei ole laajaa. Samanaikaisesti neljä validointivaihetta (tunnistaminen, dokumentointi, arviointi ja setrifointi, kuten vuoden 2012 Neuvoston Suositukset) on käytössä kaikilla neljällä sektorilla, mutta eri yhdistelminä
- ✓ Validointiin osallistuvan henkilöstön ammattitaito on edelleen vähäistä ja monissa maissa ei ole pakollisia vaatimuksia henkilöstölle.

Itse asiassa tilanne vaihtelee voimakkaasti, sillä käytännöissä on huomattavaa monimuotoisuutta ja pirstaloitumista liittyen instituutioiden

---

<sup>2</sup> Luettelo löytyy osoitteesta: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

koordinointiin (kansallisesti ja/tai paikallisesti), validoinnin arvoon (osaamisen, pisteiden, vapautusten saamisessa), mutta ennen kaikkea validointimenetelmiin, erityisesti ”laiminlyödyillä” aloilla, kuten ammatillisessa koulutuksessa, aikuiskoulutuksessa ja työmarkkinoilla. Kaikista näistä syistä tutkimuksessa päädyttiin siihen, että ”ratkaisevia toimia tarvitaan vielä vuoden 2012 Neuvoston suositusten noudattamiseksi useilla eri aloilla” (ibid.: 19).

## Ehdotuksemme

Ehdotuksemme koskee informaalisen ja nonformaalisen oppimisen sekä aiemmin opitun (myös formaalisen oppimisen) kautta hankitun osaamisen validointia.

Validoitavat kompetenssit kuvataan Intellectual Output nro 3:ssa ja 4:ssä ja niitä on kehitetty oppimistuloksissa kahdeksi näitä suuntaviivoja tukevaksi dokumentiksi. Nämä kompetenssit ovat pääasiassa poikittais- ja pehmeitä taitoja (soft skills), joita voidaan yhtä hyvin oppia työpaikoilla, formaalisessa tai nonformaalisessa ohjelmassa tai ympäristössä. Vaikka nämä taidot on jaettu kahteen eri ammatilliseen rooliin – työntekijään ja työnantajaan - ne ovat hyvin samankaltaisia ja ne muodostavat Digital Workplace Expert-profiilin hieman eri näkökulmasta.

Seuraavassa taulukossa esitetään ensin kaksi kohderyhmäprofiilia (työnantaja/työntekijä) ja tiivistetään sitten Digital Workplace Expert -ohjelman pääkompetenssit. Jälkimmäiset ovat kahden ensimmäisen synteesi.

| TYÖNANTAJAT               |   | TYÖNTEKIJÄT             |  |
|---------------------------|---|-------------------------|--|
| MODUULIT/OSAAMISALUE ET   | KOMPETENSSIT  | MODUULIT/OSAAMISALUE ET | KOMPETENSSIT   |
| DIGITAALINEN TYÖYMPÄRISTÖ | <ul style="list-style-type: none"> <li>• teknologia</li> <li>• elinikäinen oppiminen</li> </ul> | ITSENSÄJOHTAMINEN       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• itsetuntemus</li> <li>• yrityksen tietämys</li> <li>• järjestelmällisyys</li> </ul> |

|   |  |                                     |  |
|---|--|-------------------------------------|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• henkilökohtaiset ominaisuudet ja luottamuksen rakentaminen</li> </ul>                                     |                                     |  |
| YHDESSÄ TYÖSKENNELLEN   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ongelmanratkaisu &amp; päätöksenteko</li> <li>• kirjoittaminen &amp; verbaalinen kommunikointi</li> </ul> | KOMMUNIKAATIO                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• vuorovaikutuksen hallinta</li> <li>• informaatioprosessi</li> <li>• medianhallinta</li> </ul> |
| DIGITAALISEN TYÖYMPÄRISTÖN KULTTUURI  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• yrittäjän verkostoituminen &amp; markkinointi</li> </ul>  | TIIMITYÖSKENTELY                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• tiimityöskentely</li> </ul>   |
| INNOVAATIOT   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• luovuus</li> <li>• ajanhallinta</li> </ul>  | MUUTOKSEN HALLINTA & LUOVA AJATTELU | <ul style="list-style-type: none"> <li>• muutoksen hallinta</li> <li>• luova ajattelu</li> </ul>                                       |
| <b>DIGITAL WORKPLACE EXPERT –PROFIILIIN LIITTYVÄT KOMPETENSSIT</b>  |  |                                     |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ITSENSÄ JOHTAMINEN</b></li> <li>• <b>KOMMUNIKOINTI</b></li> <li>• <b>TIIMITYÖSKENTELY</b></li> <li>• <b>KONFLIKTIEN EHKÄISY JA RATKAISEMINEN</b></li> <li>• <b>MUUTOKSEN HALLINTA</b></li> <li>• <b>LUOVUUS ETÄTYÖN/ DIGITAALISEN TYÖN VIITEKEHYKSESSÄ</b></li> </ul> |  |                                     |  |

Projektimme sisältää näihin kompetensseihin perustuvan koulutusohjelman. Tällöin validointi voi olla ohjelman viimeinen osa, jota syntyy enemmän tai vähemmän perinteisen arviointivaiheen tuloksena.

Mutta toisaalta kohderyhmämme ovat työnantajia ja työntekijöitä. Tämä tarkoittaa sitä, että olemme tekemisissä työympäristössä olevien aikuisten kanssa: siksi viitekehysemme on aikuiskoulutus, ammatillinen koulutus ja työmarkkinat yhdessä. Lisäksi kuten raporteissa (kts. edellä) on käynyt ilmi, nämä alat ovat vähiten standardoituja ja homogeenisiä aloja sovellettujen toimintatapojen, järjestelyjen ja menetelmien suhteen.

Validointiehdotuksemme on monien olennaisen monimuotoisuuden ulottuvuuksien risteyksessä: lähtöolosuhteet, ennakkotarpeet, oppimisympäristöt ja – ohjelmat, arviointi ja validointimetodit vaihtelevat tilanteesta toiseen. Lisäksi maissa kuten Italia, jossa koordinoiva laitos ei ole



keskitetty (paikallisessa tasolla), hallinnollista ja operatiivista tukea voi olla vaikea hankkia, jotta koko menettely voitaisiin hoitaa alustavasta suunnitelmasta mahdolliseen jälkiseurantaan yksittäisen organisaation toimesta.

Nämä kaikki näkökohdat huomioon ottaen projektin validointiprosessi perustuu seuraaviin periaatteisiin:

- a. Menetelmien ja työkalujen joustavuus riippuen oppimisympäristöstä ja aikaisemmista tiedoista/osaamisista
- b. Lähestymistapojen personointi henkilökohtaisista tarpeista ja rajoituksista riippuen
- c. Open Badget, jotta näkyvyyttä ja kompetenssien välitöntä tunnustamista voidaan parantaa.

## Sertifiointiohjelma

Aloitusolosuhteiden vaihtelua voidaan tiivistää seuraavien kolmen mahdollisen skenaarion avulla:

### 1. KOULUTUSOHJELMA

On ihmisiä, jotka haluavat kehittyä digitaalisen työympäristön hallinnan asiantuntijoiksi joko työnantajana tai työntekijänä.

Kehitetty koulutusohjelma on toteutettu selkeästi I.O 3 ja 4 mukaisesti neljässä moduulissa. Se voidaan toteuttaa kasvotusten, verkossa MOOC:in muodossa tai sulautuvasti, vaihtelevalla kestolla. Tässä tapauksessa opiskelijoilla ei ole aiempaa tietoa tai taitoja aiheesta – muuten he kuuluvat kohtaan 2 tai 3. Arviointi voidaan tehdä joko toteutusvaiheen aikana ja/tai jälkikäteen yhden tai useamman menetelmän ja työkalun avulla:

- portfolioit
- havainnot
- simulaatiot
- haastattelut

- testit ja kokeet

Arviointi tehdään pääosin kouluttajan toimesta. Tarvittaessa voidaan muodostaa komissio, jossa on ulkopuolinen asiantuntija.

Arviointi on suunniteltu ja kehitetty alkamaan oppimistavoitteiden määrittelystä lähtien, jotka vastaavat dokumenteissa määriteltyjä oppimistuloksia. Oppimistulokset kehittävät jokaisen neljän moduulin pääsisällön<sup>3</sup>. Koulutuksen konkreettisista tarkoituksista ja olemassa olevista rajoituksista ja saatavilla olevista resursseista riippuen, oppimistulosten lista voi vaihdella, esimerkiksi poistamalla listasta jotain ja korvaamalla ne joillakin uusilla oppimistuloksilla. Kun kyseiset kompetenssit on arvioitu, niiden validointi tehdään myöntämällä projektin oma Open Badge, osaamismerkki. (kts. jäljempänä).

**2. PIENEN MITTAKAAVAN KOULUTUSINTERVENTIOT** (seminaarit, työpajat, tehokurssit jne.) on tarkoitettu ihmisille, joilla on jo Digital Workplace Expert -profiiliin liittyvää osaamista ja siten tarvitsevat siitä sertifiointia - Open Badgen.

Tämä skenaario on ensimmäisen ja kolmannen välissä. Ensimmäisessä osassa on mahdollisuus arvioida ja validoida menetelmiä yhdistelemällä koulutuksen aikana hankittuja kompetensseja. Kolmannessa osassa on mahdollisuus arvioida ja validoida menetelmiä yhdistelemällä jo hankittuja kompetensseja (kts. seuraava kohta).

**3. AIEMMIN HANKITTUJEN KOMPETENSSIEN TUNNISTAMINEN JA VALIDOINTI**

Tässä ryhmässä olevilla ihmisillä on jo tarvittavat kompetenssit ja he haluavat saada ne tunnistetuiksi ja näkyviksi.

---

<sup>3</sup> Osaamistavoitteet ovat määritelmiä siitä mitä oppijan odotetaan tietävän, ymmärtävän ja/tai kykenevät osoittamaan oppimisprosessin päätyttyä.  
(katso esim. <http://www.ecvet-projects.eu/ToolBox/ToolBoxList.aspx?id=23&type=2>)

Yksittäisistä tilanteista ja saatavilla olevista resursseista riippuen yhtä tai useampaa menetelmää ja välinettä voidaan hyödyntää arvioinnissa.

## Open Badge

Mikä on Open Badge? Open Badgen, osaamismerkkin idea ei ole uusi: esimerkkinä partiolaisten uniformuihin laitettavat osaamismerkit. Open Badgen innovatiivisuus on niiden sähköisessä muodossa ja tunnistettavuudessa.

Open Badge on digitaalinen palkinto, joka voidaan tallentaa opiskelijan ”digitaaliseen reppuun”. Merkit voidaan saavuttaa täyttämällä tehtävät ja tavoitteet, jotka on asettanut esim. koulutuksen tarjoaja (pehmeiden taitojen saavuttamiseen tarkoitettut merkit) tai verkkosivusto (verkkotehtävän suorittaminen) tai periaatteessa kuka tahansa, joka haluaa pitää käyttäjän motivoituneena ja kiinnostuneena. Tarjoaja luo kriteerit, joita käyttäjä tarvitsee merkin saamiseksi. Tämä tieto on upotettuna merkkiin metadatan muodossa, kuten myös merkin julkaisija, se milloin merkki on annettu sekä merkin viimeinen voimassaolopäivä.

Digitaalisten palkintojen julkaisemiseen, esittämiseen ja ansaitsemiseen voidaan käyttää Open Badges Infrastructura (OBI) – jonka on kehittänyt voittoa tavoittelematon Mozilla Foundation ja muokannut kansainvälinen kehittäjien yhteisö. Jos haluat tarkastella joitain esimerkkejä toiminnasta, useat organisaatiot, koulutuksen tarjoajat ja yhteisöt, kuten NASA, Clinton Globan Initiative, De Paul University, DigitalMe sekä Chicagon kaupunki käyttävät jo Open Badgeja palkitsemaan ja tunnistamaan erilaisia taitoja ja saavutuksia<sup>4</sup>.

### Mozilla Foundation: Näkyvyydestä ja siirrettävyydestä:

Organisaatiot luovat ja antavat Open Badgeja, jotta voit luoda ja julkaista oman ainutlaatuisen kokoelman ja jakaa niitä kaikkialla verkossa. Jokainen ansaitsemasi merkki sisältää tietoa taidoistasi ja organisaatiosta siirrettävänä kuvatiedostona. Näitä tietoja voi tarkastella, kun näytät ja jaat merkkiä ja autat ihmisiä löytämään lisätietoa sinusta.

Voit jakaa merkkejäsi:

- Blogeissa, verkkosivuilla, ePortfoliossa, ja ammatillisissa verkostoissa
- Työhakemuksissa

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

- Sosiaalisen median sivuilla - Twitter, Google+, Facebook, LinkedIn
- Jopa emailin allekirjoituksessa!<sup>5</sup>

Open Badget ovat parhaillaan maailmanlaajuisen trendin eturintamassa, jossa pyritään löytämään innovatiivisimmat ja tehokkaimmat ratkaisut, jotka mahdollistavat välittömästi tunnistettavien ja luettavien kompetenssien hankkimisen eri muodoissa – yliopistokursseista nonformaalisiin kokemuksiin. Digitaalinen muoto mahdollistaa niiden yhdistämisen, kuten edellä on todettu, laajaan valikoimaan niin digitaalisia kuin paperipohjaisia työkaluja, koulutuksia ja harjoitteluja tai nonformaalisia tai informaalisia ympäristöjä. Näiden ominaisuuksien pohjalta ajattelimme, että badget olisivat paras vaihtoehto todistaa monin eri tavoin ja eri aikoina hankittu osaaminen.

Valitsimme italialaisen Bestr-foorumin antamaan badget, sillä se on tärkein italialainen merkkien myöntäjä ja se on sidoksissa Italian CINECA-ohjelmaan, joka on tärkein italialainen yliopistojenvälinen konsortio, antaen näin koko prosessille lisää luotettavuutta.

Yhdessä Bestr –henkilökunnan kanssa loimme badgen ja määrittelimme sen myöntämisperusteet. Badge on seuraavanlainen.

---

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



Sen omalla sivulla on lyhyt kuvaus koko palkitsemisprosessista. Bestr-standardien kuvausten mukaan kompetensseja kuvataan seuraavanlaisesti:

Tämän merkin omistaja on osoittanut ja vahvistanut seuraavia TAITOJA:

- Itsensä johtaminen;
- viestintä;
- tiimityöskentely;
- konfliktien ehkäisy ja ratkaiseminen;
- muutoksen hallinta;
- luovuus etätyössä/digitaalisessa ympäristössä

Tämän merkin omistaja on osoittanut pitävänsä ja hallitsevansa seuraavia PEHMEITÄ TAITOJA:

- viestintä;
- joustavuus;
- vastuu;
- tiimityöskentely;
- työetiikka.

Badgen suunnittelukustannukset on katettu projektin rahoituksella. Yksittäinen badge maksaa 5 euroa kappaleelta. Projekti on maksanut myös ensimmäiset badget niille, jotka osallistuivat projektikoulutusohjelmaan, mutta kaikki uudet myönnetyt badget tullaan veloittamaan badgen omistajilta.

Muut keskeiset tiedot löytyvät Bestr:n verkkosivulta:  
<https://bestr.it/badge/show/451>.

## Johtopäätökset

Tämän asiakirjan tarkoituksena on antaa keskeisiä tietoja ja ohjeita niille, jotka haluavat validoida heidän tai muiden kompetensseja liittyen Digitaalisen työympäristön profiiliin. Olemme esittäneet muutamia keskeisiä skenaariotietoja yleisestä eurooppalaisesta viitekehuksesta ja kuvanneet ”Digital Workplace” –projektissa määriteltyä sertifiointiprosessia (arviointi- ja validointiprosessia). Lopuksi havainnollistimme, kuinka Open Badge –palkitsemisjärjestelmä toimii.

Kuten aikaisemmin korostettiin, joustavuus ja personointi ovat tämän järjestelmän keskeisiä periaatteita. Olemme yrittäneet ottaa huomioon mahdollisesti vastaan tulevat erilaiset tilanteet ja olosuhteet, mutta muutkin vaihtoehdot ovat mahdollisia. Järjestelmä on rakenteeltaan sellainen, että sitä voidaan mukauttaa, integroida ja muuttaa. Tässä suhteessa ammatinharjoittajat ja organisaatiot voivat vapaasti käyttää sitä haluamallansa tavalla. Ainoat kiinteät kohdat ovat Open Badgen myöntämiseen liittyviä kohtia, sillä merkki voidaan antaa vain niille, jotka täyttävät kaikki luetellut ehdot.