

Edubadges binnen Hogeschool Rotterdam

Een notitie over ontwikkeling en gebruik

20211108



Inhoud

Aanleiding	3
Ontwikkelstappen notitie	4
Doel van de uiteindelijke notitie	4
Opbouw van de notitie	4
1. Doel: het doel van edubadges	5
Wel/geen EC's	5
Structuur in edubadges	5
Meerwaarde voor student	6
2. Structuur: de structuur van edubadges binnen de instelling	7
Boomstructuur	7
Issuer group	8
Issuer	8
Admin rechten	9
Metadata edubadges: 'critical friends'	9
3. Wie? Het ontwikkelen van een edubadge	11
Fasering aanmaak / uitgifte	11
4. Platform: de administratie van edubadges	12
Administratieve rechten	12
Opslag edubadges	12
5. Informeren: de communicatie naar studenten	13
Uitreiken edubadges	13
Student-tutorial	13

Notitie Edubadges bij Hogeschool Rotterdam - ontwikkelstappen

Versie 1: 20210721 – 1^e opzet Ron Weerheijm nav onderling overleg Werkgroep

Versie 2: 20210824 - reacties Manon Mostert-van der Sar 21 juli, verwerkt

Versie 3: 20211011 – reacties consultatieronde HR-collega's en Donald de Groot verwerkt

Versie 4: 20211029 – voorleggen Werkgroep, nog 2 punten 'nog te verwerken' Cataline Sinnige

Versie 5: 20211108 – opmerkingen Werkgroep verwerkt

Aanleiding

Binnen het hoger onderwijs groeit het idee dat flexibilisering voor studenten aantrekkelijk kan zijn. Het kunnen kiezen van eigen leerpaden, het kunnen profileren op eigen kwalificaties of het specifiek aan kunnen tonen (en laten zien) van verworven vaardigheden staat in de belangstelling. Het ziet er naar uit dat ook studenten het interessant vinden om via de mogelijkheid van 'edubadges' hun eigen profilering beter zichtbaar te maken. Ook de Strategische Agenda van OCW (december 2019) heeft als een belangrijk thema flexibilisering.

Ook binnen Hogeschool Rotterdam zien we verschillende initiatieven vanuit het onderwijs om aan de slag te gaan met Edubadges. Daar, maar ook vanuit onderzoek, wordt de behoefte gevoeld om naast het 'belonen' van studenten met ec's, ook een middel te hebben om een andere type inspanning dan standaard in het curriculum staat voorgeschreven zichtbaar te maken en apart te kunnen specificeren. Daarnaast worden er steeds meer vormen van onderwijs ontwikkeld die niet alleen voor bepaalde opleidingen interessant zijn, maar een opleiding overstijgend karakter hebben zoals specialisaties, interacties met andere disciplines (cross-overs), diverse labs en ook honoursonderwijs.

De afgelopen jaren is op verschillende plekken in de Hogeschool ervaring opgedaan met deze vorm van waardering buiten het reguliere programma. In de Werkgroep Edubadges, opgezet om praktische handvatten te vinden voor implementeringsvraagstukken, is geconstateerd dat inmiddels de initiatieven van de werkvloer dusdanig groot worden en 'body' krijgen, dat een zekere stroomlijning noodzakelijk wordt. De kans bestaat anders dat in SURF, waar de badges voor studenten en de instelling administratief beheerd worden, een ratjetoe aan HR-badges ontstaat. Dat straalt negatief af op Hogeschool Rotterdam en maakt samenwerken over de instituten heen in de toekomst ingewikkeld. Het vraagt aandacht om studenten 'mee te nemen' in de mogelijkheden die we (gaan) bieden, maar op de werkvloer zien we dat het onderwerp aanslaat en dat de vraag, zodra het bekend is, door studenten met belangstelling wordt bekeken. Op verschillende plekken binnen HR wordt daarom gekeken naar de mogelijkheden edubadges te ontwikkelen. Direct daaraan gekoppeld ontstaat de vraag: "Maar hoe dan?". Daarin wil deze notitie middels het beargumenteerd duidelijk maken van een 10-tal keuzes.

Ontwikkelstappen notitie

Deze notitie is tot stand gekomen door het vastleggen van de huidige stand van zaken door Manon Mostert-van der Sar (CMI) en Ron Weerheijm (OeO) uit de Werkgroep Edubadges. Op basis van deze stand van zaken zijn vervolgens te nemen besluiten ('Keuzes') inzichtelijk gemaakt. Deze besluiten zijn voorgelegd aan gebruikers en initiatiefnemers op de werkvloer (ca 25) waarna de notitie is verfijnd en aangescherpt. Vervolgens is de notitie voorgelegd aan collega van HR-Kwaliteitszorg (OeO, Donald de Groot) en de collega vanuit Beleid (CcS, Cataline Sinnige) waarna een beta-versie is uitgewerkt. Deze is besproken in de Werkgroep Edubadges waarna de (voorlopig) definitieve versie beschikbaar wordt gesteld aan het CvB (Zakia Guernina) en daarna aan onderwijsmanagers en directeurs van HR.

Doel van de uiteindelijke notitie

Het doel van de uiteindelijke versie van deze notitie is een advies uit te brengen aangaande de inzet van Edubadges binnen HR. Instituten hebben daarmee een handvat om gestructureerd aan de slag te kunnen met edubadges, waarbij gebruik wordt gemaakt van een onderliggende infrastructuur en de kwaliteit gewaarborgd wordt. Tevens ontstaat de mogelijkheid de structuur zo te ontwerpen dat verschillende Edubadges aan elkaar te verbinden zijn alsmede voor studenten inzichtelijke leerpaden duidelijk te maken.

Opbouw van de notitie

De notitie volgt in grote lijnen de stappen die [SURF vermeldt op de website](#) bij het ontwikkelen van edubadges:

1. **Doel**, onderwijscontext, hoe toepassen;
2. **Structuur** vanaf Instelling tot edubadge;
3. **Wie?** Ontwikkelen van een edubadge: betrokken collega's en experts die ingeschakeld (moeten) worden voor het ontwikkelen, beoordelen en aanmaken van edubadges;
4. **Platform**: Praktische zaken zoals administratie van edubadges;
5. **Informeren**: Communicatie naar studenten.

1. Doel: het doel van edubadges

SURF hanteert voor edubadges de volgende definitie:

“Edubadges zijn digitale certificaten waarmee je aantoont dat je bepaalde kennis of vaardigheden hebt verworven.”

Aanvullend:

“Een edubadge helpt studenten om kennis en vaardigheden die zij beheersen, zichtbaar en ‘meeneembaar’ te maken. Dit kan het overstappen van opleiding naar werk vergemakkelijken en ook het switchen tussen opleidingen.”

Edubadges zijn daarmee inzetbaar als een specifieke *beloning* of het specifiek *zichtbaar maken* van *aantoonbare* prestaties van een student of een groep studenten. Ook kan het *flexibilisering*, in de zin van het maken van eigen keuzes en afwegingen, met name voor de student ondersteunen.

Ze zijn binnen de context van onderwijs daarmee op twee manieren in te zetten:

- Binnen het geaccrediteerde onderwijs (veelal gekoppeld aan ec's);
- Buiten het reguliere programma, extracurriculair onderwijs.

Wel/geen EC's

Ondanks dat edubadges uitgegeven kunnen worden zonder dat ze gekoppeld zijn aan ec's, kunnen ze uiteraard toch inzicht geven in de prestaties van een student welke gekoppeld zijn aan de opleiding die een student volgt. Vooralsnog lijkt het niet zinvol studieonderdelen die beloond worden met ec's nu ineens met een edubadge te belonen. Het ene vervangen door het andere ondergraaft het 'bijzondere' van edubadges en dat lijkt niet logisch.

Tegelijk is het heel goed mogelijk 'cross-over' projecten waar studenten aan deel willen nemen en die binnen de opleidingen als 'project' opgenomen kunnen worden in het opleidingsplan van de student, juist wel te voorzien van een edubadge. Het veelal bijzondere karakter, het opdoen van specifieke ervaringen of vaardigheden en ook misschien de andere vorm van toetsing kunnen duidelijk maken wat de student in dat programma als meerwaarde heeft geleerd. In dat geval is het zeker waard te kijken naar de mogelijkheden van edubadges.

Keuze 1:

Edubadges zijn geen vervanger voor standaard studieonderdelen die in het reguliere programma van studiepunten zijn voorzien.

Structuur in edubadges

Edubadges kunnen wel 'orde' brengen in onderwerpen of onderdelen van het onderwijs die logischerwijs bij elkaar horen.

SURF geeft de volgende mogelijkheden aan (niet uitputtend!):

- voor een bepaalde doelgroep, bijvoorbeeld internationale studenten;
- in een 'plus-programma', bijvoorbeeld excellentie/honoursonderwijs;
- om binnen een regulier programma een leerpad duidelijk te maken, bijvoorbeeld door basic en advanced badges te definiëren die op elkaar volgen;
- in een bepaald vakgebied, bijvoorbeeld het vak Informatievaardigheden;
- in een bepaald extracurriculair traject, bijvoorbeeld lidmaatschap studentenraad;
- voor het behalen van een bepaald entry-level, bijvoorbeeld om bepaalde apparatuur te mogen bedienen;
- in een instellingsoverstijgend raamwerk, bijvoorbeeld 21st Century Skills;
- voor docenten, bijvoorbeeld in het professionaliseringsprogramma.

Binnen HR wordt op dit moment vooral gewerkt aan edubadges voor:

- Stadslab CMI, vooral gericht op het aantoonbaar maken (en verdiepen) van het beheersen van bepaalde maak- en prototyping vaardigheden;
- RDM, met name voor studenten die machines willen kunnen bedienen maar ook op het gebied van veiligheid van studenten, instructeurs en docenten, mogelijk ook voor de Challenge Based Education programma's;
- IVG, ISO, IVL, voor specifieke vaardigheden die nu min of meer 'verstoep' zitten in het curriculum;
- HRBS en RBS voor vaardigheden die boven het curriculum uitstijgen;
- Mediatheek, die (landelijk) op zoek zijn naar het zichtbaar maken van het beheersen informativaardigheden bij studenten;
- RAc, voor specialisatie mogelijkheden van vaardigheden binnen en/of naast het reguliere programma;
- Honours, bij diverse instituten, bovenop het reguliere programma en gericht op de 'professionele excellentie' van studenten (ook daar wordt nagedacht over, deels, landelijke overeenstemming).
- CMI, waar nieuwe verdiepende kennis (mede uit onderzoek) en vaardigheden samenkomen zoals bijvoorbeeld in "co-design" wat niet voor iedere student realiseerbaar en/of noodzakelijk is.

Op dit moment, herfst 2021, worden in principe alle initiatieven gehonoreerd, met inachtnaam van 'Keuze 1', en wordt gekeken hoe dat valt in te passen in de beoogde structuur. Op termijn is een centrale besluitvorming vanuit de inhoud wenselijk voor het beheersbaar houden van de mogelijkheden en inzetbaarheid van edubadges.

Keuze 2:

Alle initiatieven binnen HR worden meegenomen en ingepast in de nieuw te ontwikkelen structuur. De structuur moet ook ruimte bieden aan nieuwe initiatieven.

Meerwaarde voor student

De belangrijkste overweging bij het invoeren van edubadges is: *welke meerwaarde ervaart de student er van?* Denk daarbij aan het aantoonbaar beheersen van specifieke vaardigheden, binnen of buiten het curriculum deelname aan extra activiteiten waarmee extra ervaring aantoonbaar is, het aantoonbaar deelnemen aan programma's die de professionele ontwikkeling van studenten ondersteunt, etc. Daar waar de student 'waarde' ervaart van aantoonbare (extra) kwalificaties, kunnen edubadges worden ingezet. Voorwaarde blijft dat het 'aantoonbaar' inhoudelijk vorm gegeven moet worden (denk aan de rol van de examencommissie).

De edubadges worden administratief opgeslagen in de persoonlijke 'backpack' van de student die bij SURF is ondergebracht. Daar is voor ieder die via de student toegang krijgt raadpleegbaar wat een badge betekent, wie hem heeft uitgegeven, hoe de toetsing heeft plaatsgevonden en ook hoe lang de badge (bijvoorbeeld voor vaardigheden) geldig is vanaf moment van uitgifte. Zo kan de student laten zien welke (extra) vaardigheden hij/zij beheerst en hoe die vaardigheden kwaliteit hebben gekregen door middel van toetsing en toezicht op toetsing. Met name dit laatste aspect is belangrijk: als er een label 'HR' aan hangt, moet HR ook instaan voor de kwaliteit van de edubadge. Door de open, doch beveiligde structuur vanuit SURF zijn deze badges goed deelbaar op andere sociale platformen als LinkedIn. Daarnaast bieden de badges de mogelijkheden om leerpaden te volgen die studenten zelf kunnen inrichten.

Keuze 3:

Edubadges moeten van meerwaarde zijn voor studenten en er moet een passende borging van de kwaliteit van toetsing aan vast zitten.

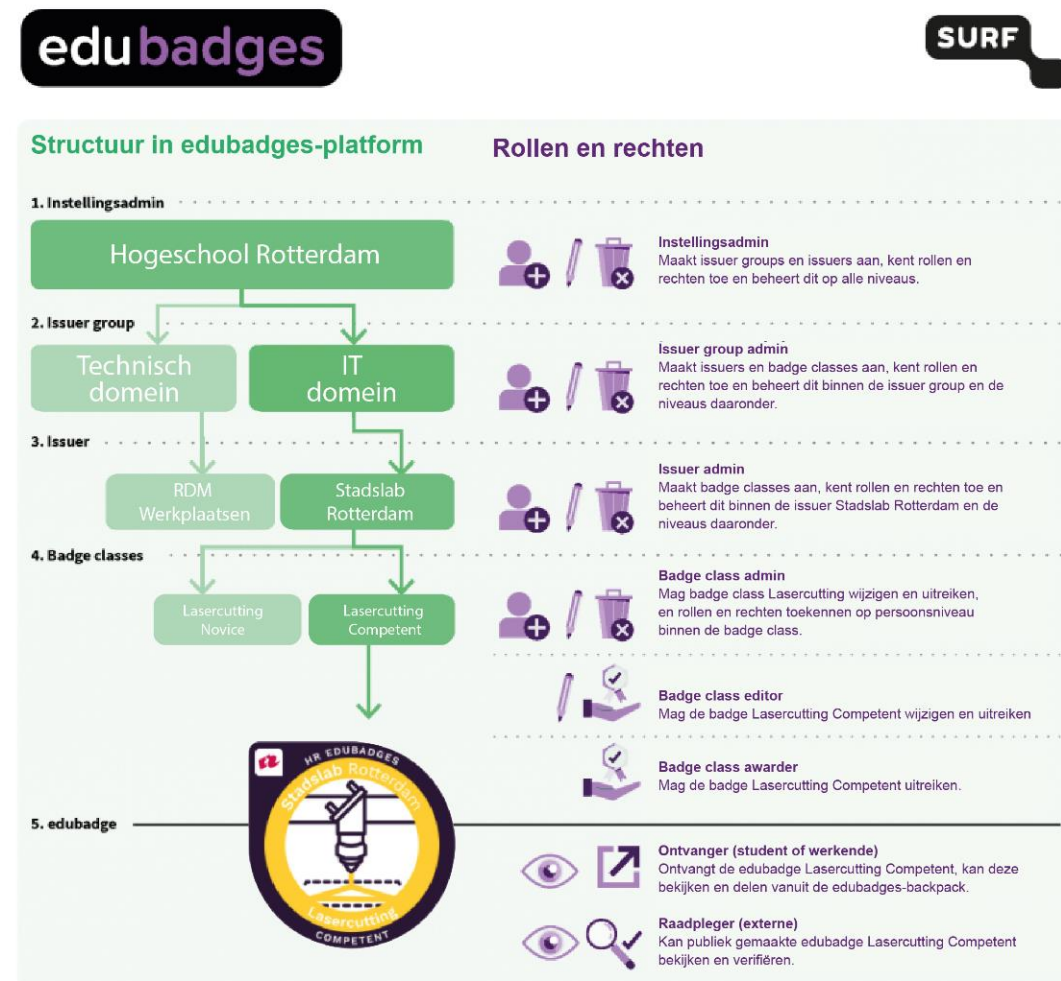
2. Structuur: de structuur van edubadges binnen de instelling

Edubadges worden uitgegeven door Hogeschool Rotterdam. HR voegt de edubadge toe aan het geheel van badges op SURF en daarmee bestaat de edubadge als 'prestatie' of als 'leeruitkomst' (NB. *Leeruitkomsten worden op een hoger abstractie niveau beschreven en worden naar verwachting vanaf september 2022 in de WHW opgenomen*).

Boomstructuur

HR is dus voor ons het 'hoogste' niveau, daaronder zitten nog vier niveaus (zie afb.1):

1. *Instellingsniveau*: Hogeschool Rotterdam;
2. *Issuer group*: welke 'subgroep' geeft de badge uit, te bepalen door de instelling;
3. *Issuer*: idem;
4. *Badge classes*: wat 'behelst' de badge, wat laat het zien wat de student beheerst?
5. *Edubadge*: de feitelijke badge, plaatje en inhoud is zichtbaar om te raadplegen (intern, extern).



Afbeelding 1: Structuur Edubadges HR

In deze boomstructuur moet een verstandige keus gemaakt worden, eenmaal vastgelegd binnen SURF is het uiterst complex om daar nog wijzigingen in aan te brengen. In feite laat de boomstructuur een steeds verdere vernauwing zien die orde brengt in de uit te geven edubadges van de instelling. De structuur geeft ook inzicht in de herkomst van de edubadge: waar staat deze edubadge voor? Wat laat het zien? Hoe moet de lezer dat interpreteren?

Issuer group

Voor de 'issuer group' (2, *uitgeversgroep*) adviseren we de Issuer Group op inhoud te ordenen en daarbij gebruik te maken van de *domeinen* binnen HR, zoals het Economisch domein of het domein Art. Studenten zijn dan via de edubadge gekoppeld aan de *inhoud* van hun studie en niet aan de *administratieve* organisatie van hun opleiding.

De uitgeversgroep 'Hogeschool Rotterdam' bevat bijvoorbeeld de Mediatheek, of sommige onderdelen van het honoursonderwijs die domeinen overstijgend zijn of die gekoppeld zouden kunnen zijn aan landelijke afspraken. Ook hiervoor is het belangrijk steeds de afweging tussen de inhoudelijke binding en de administratieve onderbrenging te onderscheiden: wat is voor de student inzichtelijk en (mogelijk) interessant? Het werken met instituten of zelfs opleidingen maakt door hun grote hoeveelheid de structuur versnipperd. Daarnaast is de indeling in instituten vanuit een intern perspectief verdedigbaar maar vanuit externe optiek moeilijker te begrijpen. De badges moeten (juist) ook vanuit extern perspectief helder zijn om van meerwaarde te zijn voor studenten in het aantonen van hun kennis en vaardigheden.

Keuze 4:

De 'issuer groups' worden gevormd door de domeinen binnen HR (voorstel): economisch, technisch, zorg, art, sociaal & agogisch (ntb), IT, Hogeschool Rotterdam, om daarmee de inhoudelijke herkomst van de edubadge te verduidelijken.

De beoogde 'issuer group' (2) zijn de grotere eenheden binnen HR. In eerste instantie leken de instituten daarvoor de aangewezen groep, maar omdat opleidingen soms wisselen, de namen niet altijd helemaal helder zijn voor de buitenwereld en de 'domeinen' meer duidelijkheid geven over de inhoud van het onderwijs en het beoogde vakgebied, is het voorstel op dit niveau de *domeinen* als categorie te nemen.

Domeinen binnen HR (domeinen, niveau 2, issuer group):

Domeinnaam NL	Domeinnaam EN
Hogeschool Rotterdam ¹	Rotterdam University of Applied Science
Technisch domein	Technical domain
IT domein	IT domain
Economisch domein	Economic domain
Gezondheidszorg domein	Healthcare domain
Kunstdomein	Art domain
Sociaal & Agogisch (NTB)	NTB

Issuer

De beoogde 'issuer' (3, *uitgever*) kan veel breder gedefinieerd worden: Stadslab Rotterdam, Mediatheek, Datalab, Honours, subdomeinen, etc. De keuze daarin wordt gemaakt vanuit de inhoud: *wat is een logische 'eenheid' die vanuit de inhoud een gestructureerd aanbod van edubadges aan kan bieden?* Ook hier lijkt een 'opleiding' niet per definitie een logische keus, maar zou juist de keus gemaakt kunnen worden de badges op hun *samenhangende inhoud* aan een issuer te hangen. Bij IGO zou bijvoorbeeld gedacht kunnen worden aan bijvoorbeeld het subdomein *Built Environment* als issuer: bekend bij studenten, bekend in de doelgroep, bekend in het vakgebied.

¹ Dit 'domein' is ingevoerd voor HR-brede activiteiten en cross-overs die over meerdere domeinen kunnen gaan, ook 'mediatheek' en 'honours' kunnen hieronder vallen.

Uitgevers binnen HR (subdomein, niveau 3, issuers op dit moment)²:

Domein	Uitgever NL	Issuer EN
Hogeschool Rotterdam ³	Mediatheek	Library
	Honours	Honours
Technisch domein	RDM Werkplaatsen	RDM Labs
IT domein	Stadslab Rotterdam	Stadslab Rotterdam
	Programma AI en Ethiek	Program for AI & Ethics
Economisch domein		
Gezondheidszorg domein		
Kunstdomein		
Sociaal & Agogisch (NTB)		

Keuze 5:

De 'issuer' is een op inhoud georganiseerde samenstelling van activiteiten, vaardigheden, leeruitkomsten, die voor de student inzicht geven in de logica van die samenstelling.

Admin rechten

Op ieder van de vijf niveaus moeten aan personen rechten worden toegekend: wie mag wat? Afstemming en misschien ook onderlinge afstemming lijkt hier handig om vooraf te organiseren: zowel organisatorisch als dienend (en zichtbaar) als 'aanspreekpunt'. Het is niet praktisch als een docent ook een 'issuer group' aan kan maken, en het is ook niet nodig. Waarschijnlijk is het wel handig als een groepje docenten een 'issuer' aan kan vragen, maar dat wil niet zeggen dat ze dat zelf zouden moeten kunnen aanmaken. De ordening in de structuur vraagt ook daar om het maken van keuzes: wie mag waar aanvullingen op doen?

Tegelijk gaat het uiteraard niet alleen om een 'administratieve' handeling als een nieuwe 'issuer' moet worden aangemaakt of een nieuwe 'badge class'. Die worden aangemaakt vanuit *inhoudelijke* overwegingen. Iemand of een samengesteld groepje, moet verantwoordelijk zijn voor de boomstructuur zoals die valt onder 'Hogeschool Rotterdam'. Op dezelfde wijze worden tenslotte emoji's aangemaakt of wordt orde gehouden in het systeem van domeinnamen (DNS). Het kunnen houden van overzicht en het aanbrengen van een (zo logisch mogelijke) structuur is belangrijk voor de leesbaarheid.

Keuze 6:

Binnen HR wordt een groep verantwoordelijk gemaakt voor het inhoudelijk beheer van de boomstructuur. Elke issuer-group (domein) levert een vertegenwoordiger aan bovengenoemde groep. Het administratieve beheer wordt belegd waar dat praktisch handig is.

Metadata edubadges: 'critical friends'

De 'badge class' (4) en de 'edubadge' (5) zijn nadere invullingen die inhoud geven aan de edubadge. Dit wordt vastgelegd in de database van SURF en is metadata die blijvend is gekoppeld aan de badge. Die metadata wordt vastgelegd door de uitgever van de badge en is bepalend voor de kwaliteit van de badge. Is de edubadge eenmaal uitgegeven aan een student, dan kan de metadata *niet* meer worden aangepast. Het is dus zaak dit traject zorgvuldig te doorlopen.

² Op dit moment wordt binnen een aantal 'subdomeinen' gewerkt aan de ontwikkeling van edubadges, die subdomeinen moeten worden vastgelegd, de andere subdomeinen zijn 'ntb' in overleg met de domeinen.

³ Dit 'domein' is ingevoerd voor HR-brede activiteiten en cross-overs die over meerdere domeinen kunnen gaan, ook 'mediatheek' en 'honours' kunnen hieronder vallen.

Om er voor te zorgen dat de kwaliteit van de edubadges 'op orde' blijft, zijn twee controlemomenten waarschijnlijk verstandig:

1. Een interne groep die meekijkt en meedenkt over de *beschrijvingen* zoals ze worden opgenomen in de metadata. Het lijkt verstandig daar bijvoorbeeld ook een of meer studenten in op te nemen in verband met leesbaarheid en/of logica van de beschrijving.
2. De *examencommissie* van de uitgevende docent(en) moet een akkoord geven op de beoogde toetsing van de beschreven leeruitkomst. Hiermee wordt de kwaliteit van de edubadge geborgd. Toetsing kan uiteraard zo efficiënt mogelijk uitgevoerd worden.

Keuze 7:

Een interne groep docenten/studenten ('critical friends') beoordeelt de *beschrijvingen* in de metadata van de edubadges;
Examencommissies geven een oordeel over de *toetsing* van de beoogde leeruitkomsten van onder hun verantwoording uit te geven edubadges.

3. Wie? Het ontwikkelen van een edubadge

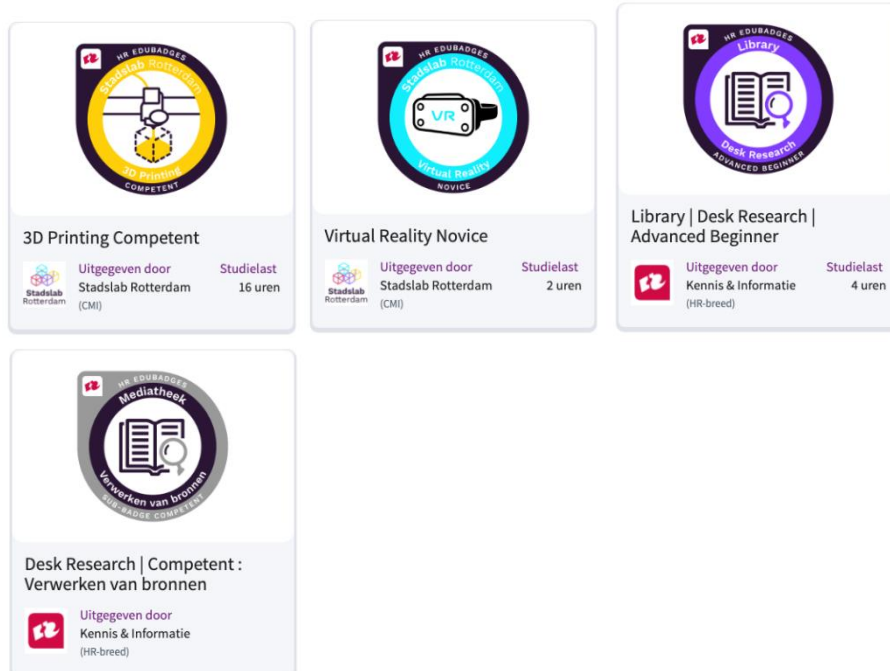
Het ontwikkelen van edubadges gaat in verschillende stappen en fases.

Fasering aanmaak / uitgifte

De eerste en belangrijkste stap is die van docenten die een specifiek stuk van hun onderwijs separaat zichtbaar willen laten zijn voor hun studenten en dat ook specifiek willen kunnen waarderen. Zij doen dit op basis van ervaringen binnen het onderwijs, bijvoorbeeld dat het studenten helpt meer structuur te ontdekken of meer gemotiveerd te raken of om bepaalde vaardigheden, al dan niet stapsgewijs, aan te leren of te streven naar een hoger niveau dan gevraagd in hun curriculum.

Zodra de inhoudelijke beschrijving (bijvoorbeeld: Wat willen we separaat zichtbaar maken?) gedaan is, is de volgende stap naar de onderwijskundig adviseur. Daar gaat het gesprek over de interne logica, de beschrijving van de leeruitkomsten, het niveau van de leeruitkomsten (bijvoorbeeld NLQF 5 of 6) en het bepalen en beschrijven van criteria van toekenning (toetsing, zie ook de rol van examencie's). Dit wordt gezamenlijk vastgelegd in een document van de metadata voor de edubadge. SURF heeft een template beschikbaar dat overeenkomt met de velden in de database.

Er wordt een visueel ('tekening', icoon) gemaakt dat past binnen de huisstijl van HR en dat past bij de edubadge zelf. CMI heeft een visueel ontwikkeld waarin een 'tekening' duidelijk maakt om welke badge op welk niveau het gaat. Deze stijl wordt op dit moment voor alle badges van de Hogeschool Rotterdam gebruikt om eenheid uit te stralen. De reacties op deze visuals zijn van zowel gebruikers als initiatiefnemers als studenten positief.



Afbeelding 3 Voorbeeld van huidige badges van Hogeschool Rotterdam

Het ingevulde template voor een nieuwe badge wordt voorgelegd aan de interne groep die als een 'critical friend' naar de beschrijving kijkt (zie Keuze 7). Niet alleen gaat het om de juistheid en volledigheid, maar misschien is het ook verstandig te kijken naar mogelijke overlap met andere edubadges in de eigen organisatie of zelfs in andere instellingen. Na akkoord kan het document naar de collega die rechten heeft de betreffende edubadge in het systeem van SURF in te voeren. Overigens raadt SURF aan een proefversie te maken die als uitgegeven badge zichtbaar te maken is om te kijken of alles inderdaad zo terecht komt als beoogd. Want: eenmaal uitgeven, geen wijzigingen meer mogelijk!

Na deze stappen kan de edubadge bij studenten onder de aandacht worden gebracht en worden toegekend.

Keuze 8:

Fasering uitgifte:

- Docenten maken voorstel
- Intern overleg onderwijskundige aspecten: domein/domeinoverstijgend, leeruitkomsten, alignement, criteria, toetsing
- Voorleggen aan 'critical friend' groep die eventueel aanvult / overzicht op catalogus houdt
- Ontwikkelen van een icoon
- Interne check
- Administratieve verwerking bij SURF
- Communicatie studenten
- Start toekenning

4. Platform: de administratie van edubadges

Dit hoofdstuk gaat om de vraag wie wat 'mag' met edubadges en wie de 'administratieve' rechten krijgt om badges in de database van SURF onder te brengen.

Administratieve rechten

Voorlopig lijkt het handig niveau 1 en 2 onder functioneel beheer van FIT te houden. Daarmee kunnen domeinen niet zelf in die niveaus werken. De niveaus 3 stellen we voor in beheer te geven bij de groep die de aanvragen als critical friend mee bekijkt. De twee laatste niveaus, 4 en 5, kunnen door docenten en subdomeinen zelf beheerd worden.

Opslag edubadges

Het moet bij studenten duidelijk gemaakt worden dat de opslag van edubadges plaats vindt bij SURF (hun 'backpack'). Die moeten studenten zelf aanmaken bij Surf. Daarmee zijn ze voor hen overigens wel 'levenslang' bereikbaar en deelbaar met externen. Op dit moment gaan we er vanuit dat via SURF de privacy, vanuit de overweging dat het een professionele samenwerkingsorganisatie is die, net als HR, de privacy in principe goed op orde heeft.

5. Informeren: de communicatie naar studenten

Zoals aangegeven worden edubadges alleen een succesvol middel om onderwijs van meer betekenis te laten zijn, als studenten de meerwaarde herkennen. Het is aan ons als docenten om die meerwaarde bij voorbaat zo goed mogelijk te bepalen (*NB. 20 jaar geleden zag niemand wat in de mobiele telefoon*). Nu hebben we de ruimte om te experimenteren met de meerwaarde voor studenten. Het is daarom ook belangrijk studenten te betrekken bij het ontwikkelen van edubadges: zien ze die meerwaarde ervan en op welke wijze helpt het hen om hun vaardigheden beter te kunnen communiceren? Via LinkedIn bijvoorbeeld zouden edubadges op een bepaalde vaardigheid of op een bepaald niveau goed weer kunnen geven waarop je als student gekwalificeerd bent, welke (extra) vaardigheden je hebt opgedaan ten opzichte van je collega's of welke extra activiteiten je binnen je onderwijs hebt ontplooid waarmee je je verder dan gemiddeld hebt weten te ontwikkelen in je vakgebied, of juist in de cross-overs, het domeinoverstijgende. Daarnaast merken we dat het verzamelen van badges een aanstekende werking kan hebben op studenten. Eenmaal een badge behaald is het aantrekkelijk verder te kijken naar andere badges in het verlengde van de zojuist behaalde badge of juist een verbredende badge.

Uitreiken edubadges

Daarnaast gaat het om de vraag of een student een edubadge kan 'aanvragen' ("Ja, ik ben zover, ik wil die toetsing afleggen.") of dat een student de edubadge 'uitgereikt krijgt' na afloop van een prestatie of aangetoonde leeruitkomsten. Vanuit de eigen betrokkenheid lijkt 'aanvragen' een mooie optie, maar dat kan op termijn qua afhandeling best aardig tijdrovend blijken. Toch is juist de eigen ontwikkeling en het willen ontplooiën op specifiek aanbod hier een belangrijke drijfveer voor studenten om zich verder te ontwikkelen. Overigens kan hier ook achteraf nog in gevarieerd worden.

Keuze 9:

Studenten vragen (in principe) op eigen initiatief de edubadge aan.

Student-tutorial

Studenten beheren via hun 'edubadge-backpack' hun edubadges, bepalen zelf welke wel of niet zichtbaar zijn en voor wie ze zichtbaar zijn. Voor dit beheer en de inzetbaarheid van edubadges zal (in ieder geval in eerste instantie) een korte 'Handleiding' geschreven moeten worden die student op weg helpt. Deze tutorial kan online beschikbaar zijn, een clip met handige tips bevatten of een plek hebben op de website en in Mijn HR.

Mogelijk kunnen badges ook zichtbaar gemaakt worden in hun LMS of in 'Mijn HR', al is dat natuurlijk alleen voor de eigen waarneming en niet voor externen zichtbaar.

Keuze 10:

Voor studenten en docenten dient een instructieve tutorial gemaakt te worden, ook mbt 'leerpaden', 'meerwaarde' en 'gebruik'.