



**Linee guida per fornitori
e utenti di tecnologie**

Linee guida per fornitori e utenti di tecnologie

Link for comments/suggestions/edits:

Grant Agreement	2017-1-FR01-KA204-037344
Intellectual Output	O4 - Guidelines for Technology Providers & Clients
Activity	<ul style="list-style-type: none"> • A1 - Discussion Paper • A2 - Expert seminar recommendations • A3 - Guidelines for Technology Providers & Clients • A4 - Guidelines Review
Nature of the deliverable	Guidelines
Access (PU, CL, CO)	Work in Progress
Delivery date	08/2020
Leading Partner (s)	CINECA
Lead Authors / Editors	Chiara Carlino, Marica Franchi, Dario Mastropasqua
Contributors	

Action	Contributor(s)	Date	Version
Draft authoring			Draft V0
Editing			
Editing			

Disclaimer

The information, documentation and figures available in this deliverable are written by the "Make Informal Recognition Visible and Actionable" (MIRVA) project partners under EC grant agreement 2017-1-FR01-KA204-037344 and do not necessarily reflect the views of the European Commission. The European Commission is not liable for any use that may be made of the information contained herein.

Indice

Indice	3
Tecnologie per il riconoscimento di competenze: soluzioni consigliate	5
Riconoscere un pari o un mentore o un personaggio pubblico o una organizzazione, anche come modo per incoraggiare l'apprendimento indicando modelli	5
Descrizione dello scenario	5
Linee guida tecnologiche	6
Identificare le proprie competenze	6
Descrizione dello scenario	6
Linee guida tecnologiche	7
Riconoscimento fra pari	7
Descrizione dello scenario	7
Linee guida tecnologiche	8
Riconoscimento nelle communities, sul posto di lavoro e nell'apprendimento	8
Descrizione dello scenario	8
Riconoscimento in communities	8
Riconoscere competenze sul posto di lavoro o in ambito di apprendimento	9
Linee guida tecnologiche	9
Titoli universitari e credenziali formali	10
Descrizione dello scenario	10
Linee guida tecnologiche	10
Valutazione del curriculum: esperienze, evidenze, assessment. Leggere e trovare competenze.	11
Descrizione dello scenario	11
Valutazione del curriculum: titolo universitario e altri titoli formali	11
Valutazione del curriculum: esperienze, evidenze, assessment	11
Leggere e trovare competenze	12
Linee guida tecnologiche	12
Valutare le competenze e la rispondenza al ruolo	13
Descrizione dello scenario	13
Linee guida tecnologiche	13
Riconoscere competenze trasversali	17
Descrizione dello scenario	14
Linee guida tecnologiche	14
Stackable microcredentials	15
Descrizione dello scenario	15
Linee guida tecnologiche	15
Evidenziare competenze considerate di valore da un'organizzazione	17
Descrizione dello scenario	16
Linee guida tecnologiche	16
Recognize organizations	17



Descrizione dello scenario	17
Recognition by an individual	17
Recognition by an organization	17
Linee guida tecnologiche	17
Missing technologies	18
Digital credentials reader / visualizer (e.g. for HR systems or employment services)	18
Flexible, peer to peer, trust-based recognition digital tools	20
Content	20
Process	20
Living Badges	20
Badges as reference letters	21

Tecnologie per il riconoscimento di competenze: soluzioni consigliate

A partire dall'analisi effettuata nel Discussion Paper, proponiamo un insieme di tecnologie che possano rispondere nella maniera più ampia possibile alle esigenze espresse in termini di scenari di riconoscimento¹ e dei requisiti espressi dagli stakeholders.

Le presenti linee guida sono indirizzate a utenti tecnici - sviluppatore e designer, o incaricati di selezionare tecnologie. I contenuti di queste linee guida sono inclusi come indicazioni tecnologiche nelle linee guida interattive basate su personas pubblicate sul [sito web del progetto](#).

Sulla scorta del framework concettuale tracciato in O1 e nel Discussion Paper di O4, proponiamo che - mentre moltissime tecnologie possono essere usate per il riconoscimento - **le tecnologie utili a un riconoscimento aperto (*open recognition*) sono quelle che offrono un'ampia portabilità**, in due sensi principali:

1. permettono di esprimere il risultato² di un processo di riconoscimento in modo tale che questo può essere riutilizzato come input di un ulteriore processo di riconoscimento, o ri-valutato in base alle informazioni che contiene;
2. permettono al risultato di un processo di riconoscimento di essere usato in contesti diversi da quelli che lo hanno generato.

Sfortunatamente un certo numero di scenari individuati non trova ancora una tecnologia esistente e pronta per implementarlo; inoltre in molti casi tecnologie teoricamente adatte esistono ma sono penalizzate da una bassa adozione o da un livello di sviluppo ancora iniziale, cosa che non ne permette una facile adozione soprattutto da parte di attori che non siano prettamente tecnici. Per questa ragione i suggerimenti tecnologici sono stati indicati come di immediata applicazione o di applicazione a più lungo termine, mentre le "Tecnologie mancanti" vengono descritte nell'ultimo capitolo, per evidenziare aree di potenziale sviluppo che dovrebbero orientare la crescita delle tecnologie per il riconoscimento.

Riconoscere un pari o un mentore o un personaggio pubblico o una organizzazione, anche come modo per incoraggiare l'apprendimento indicando modelli

Descrizione dello scenario

Funzione/obiettivo: condividere un'opinione per migliorare l'autostima e/o la reputazione della persona oggetto di riconoscimento. Può essere riferito a competenze o ambiti specifici, o può generalmente riguardare la persona/ente.

¹ Da qui in avanti "riconoscimento" verrà usato intendendo riconoscimento di competenze, caratteristiche, obiettivi raggiunti

² output, nel senso anche tecnico di un oggetto informatico che esprime tale risultato

Riutilizzabilità: spesso è difficilmente riutilizzabile, la sua efficacia si ferma al contesto in cui nasce (es. se il riconoscimento avviene oralmente in una organizzazione potrebbe essere recepito anche al di là dello specifico contesto in cui è avvenuto, ma la persona oggetto di riconoscimento non sarà in grado di sfruttarlo intenzionalmente). Spesso il contesto del riconoscimento è multiplo (es. usare una certa competenza trasversale in un certo dominio in cui è competente), contribuendo a rendere questo atto di riconoscimento difficilmente riutilizzabile fuori contesto.

Come renderlo più riutilizzabile: una espressione digitale è già più permanente e riutilizzabile, nella misura in cui è referenziabile tramite URL.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: livello di competenza, in quale attività e su che base, il riconoscimento viene effettuato; evidenze del collegamento tra chi riconosce e chi viene riconosciuto; evidenze che questo collegamento riguardi il dominio del riconoscimento; evidenze del ruolo o attività apprezzato. Riferimenti a tassonomie di competenze possono rendere il riconoscimento machine-readable e maggiormente riutilizzabile. La specificità nell'espressione del riconoscimento contribuisce a incrementarne il senso di affidabilità.

Come renderlo aperto: il riconoscimento dovrebbe essere portabile e riutilizzabile sui sistemi digitali senza perdere contesto e contenuto.

Tecnologie di riconoscimento: social networks, parole scritte o orali, *like* e *follow* sui social media, endorsement di riconoscimenti esistenti, open badges.

Linee guida tecnologiche

Applicazione immediata: i social networks sono il luogo più facilmente accessibile dove un riconoscimento digitale può avere ampia risonanza; espressioni di *like* e *follow* da parte di una organizzazione consistono in *de facto* endorsements nei confronti di individui, progetti e altre organizzazioni. Si raccomanda attenzione nei confronti delle limitazioni di accessibilità e portabilità: ciò che è scritto in un social network potrebbe facilmente essere accessibile solo agli iscritti e potrebbe non essere mai esportabile al di fuori del network in cui è nato.

Applicazione a lungo termine: Un social network reader in grado di leggere e raccogliere le informazioni di *like* provenienti da diversi social networks renderebbe tale riconoscimento più accessibile e open. Un endorsement come definito nello standard OB 2.0 costituirebbe una espressione pubblica e portabile di riconoscimento per una persona o ente, sia in senso generale che riferito a una competenza o contesto, ma deve essere collegato a un Open Badge - che può essere emesso sia da terzi che dalla persona stessa (*self-issued*). Bitsoftrust permetterebbe l'espressione immediata di fiducia generica e facilmente condivisibile. Solid sembra essere una piattaforma utile a una simile implementazione.

Identificare le proprie competenze

Descrizione dello scenario

Funzione/obiettivo: la consapevolezza è il primo passo verso un riconoscimento pubblico, ma è a sua volta largamente basata sul riconoscimento pubblico e tradizionalmente viene circoscritta ai titoli formali posseduti.



Riutilizzabilità: quando non si tratta di titoli formali viene condivisa come auto-dichiarazione, spesso manca di evidenze e di riferimenti a descrizioni condivise di competenze, domini e livelli.

Come renderlo più riutilizzabile: un formato condiviso ed il riferimento a framework di competenze.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: contesto, *endorsers*, evidenze, una definizione chiara (possibilmente condivisa / pubblica) della competenza o obiettivo.

Come renderlo aperto: migliorare visibilità leggibilità e verificabilità delle connessioni tra le competenze dichiarate e le altre entità (contesto, *endorsers*, evidenze). Questo dovrebbe anche migliorare l'importanza percepita di riconoscimenti diversi dai titoli formali.

Tecnologie di riconoscimento: modelli di curriculum, Open Badge auto-assegnati, Badge che permettono di aggiungere ulteriori evidenze dopo l'assegnazione.

Linee guida tecnologiche

Applicazione immediata: qualunque strumento di autoanalisi in questo senso può essere utile (dagli e-portfolio ai curriculum o un profilo professionale online) ma per massimizzare l'efficacia dell'autoanalisi come primo passo per il riconoscimento da parte di terzi si consiglia di usare Open Badge auto-assegnati, che possano poi raccogliere endorsement da terzi.

Una soluzione meno portabile ma facilmente applicabile è l'uso dei social network che permettono di descrivere le proprie competenze (es. LinkedIn), con la consapevolezza che tali dichiarazioni rimarranno all'interno del network usato e sono scarsamente riutilizzabili o verificabili.

Anche i sistemi HR sono usati per permettere alle persone di individuare e dichiarare le proprie competenze.

Applicazione a lungo termine: Strumenti di self-assessment - autonomi o interni a LMS - sono teoricamente promettenti, ma si basano su contenuto di alta qualità relativo a domini specifici (come si può valutare una specifica competenza?), cosa che spesso manca o richiede un grande effort di sviluppo per essere creata, valutata e condivisa.

Anche gli Open Badge possono essere usati in strumenti di narrazione di sé come gli e-portfolio o varie forme di curricula elettronici, ad esempio nella forma di backpacks. Anche Solid sembra una piattaforma utile per simili sviluppi.

Riconoscimento tra pari

Descrizione dello scenario

Funzione/obiettivo: migliorare la rilevanza dell'autovalutazione attraverso l'endorsement da parte di pari.

Riutilizzabilità: strettamente dipendente dallo strumento scelto.

Come renderlo più riutilizzabile: scegliendo un formato condivisibile e ricco di contenuto.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: contenuto della competenza o attività riconosciuta, contesto, *endorsers* (preferibilmente il profilo). Se il riconoscimento tra pari deve essere usato come input di ulteriori processi di riconoscimento deve essere chiaramente identificabile e fornire elementi per la sua valutazione. Sia il numero che la qualità degli endorsement dovrebbero essere espressi.



Come renderlo aperto: un formato digitale portabile, in grado di essere collegato ad altre fonti di contenuto.

Tecnologie di riconoscimento: social networks, Badge endorsement, Solid, Bit of Trust. Portfolio / backpack / displayer per mostrare il riconoscimento ed il network che ne costituisce il contesto.

Linee guida tecnologiche

Applicazione immediata: dare il proprio endorsement alle credenziali o alle dichiarazioni dei propri pari è un primo semplice passo, che può avvenire sui social networks tramite *like* o on su sistemi appositi più strutturati. Gli Open Badges assegnati da pari sono di facile introduzione.

Applicazione a lungo termine: per garantire portabilità ampia e a lungo termine sarebbe necessaria una tecnologia distribuita come strato sottostante a sostegno di dichiarazioni e endorsements: Bitoftrust e web of trust sono le ipotesi attuali. Nella sezione "Tecnologie mancanti" saranno dettagliati altri requisiti per questa applicazione.

Riconoscimento nelle communities, sul posto di lavoro e nell'apprendimento

Descrizione dello scenario

Riconoscimento in communities

Funzione/obiettivo: molto simile al riconoscimento tra pari, è leggermente più strutturato in quanto rispecchia l'interazione desiderata progettata per una specifica community. La community può essere molto dinamica o molto rigida, includendo tanto gruppi solo lascamente coordinati quanto aziende formalmente organizzate.

Riutilizzabilità: può essere inteso per uso solo interno (es. migliorare la consapevolezza di sé o la carriera interna) e quindi non condivisibile *by design*, o condivisibile solo con forti limitazioni.

Come renderlo più riutilizzabile: trasparenza, riferimento a framework condivisi, a strumenti e formati diffusi.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: il contenuto della competenza o attività riconosciuta, il suo contesto e le condizioni. La traduzione da esigenze e valori interni a esterni dovrebbe essere fatto internamente alla community per evidenziare il più possibile il valore generato nella community e per minimizzare lo sforzo richiesto a un lettore esterno (es. employers), cosa che potrebbe portare ad una mancata considerazione di questi riconoscimenti.

Come renderlo aperto: un formato digitale portabile, capace di essere collegato ad altre sorgenti di contenuto e di essere importante in diversi contesti e strumenti. L'uso di strumenti distinti per il riconoscimento inteso per uso interno e per quello per uso esterno fornisce inoltre un'ulteriore modulabilità del livello di privacy.

Tecnologie di riconoscimento: social networks molto diffusi o specifici per una community (es. su intranet), Open Badge e endorsements, Solid. Portfolio / backpack per mostrare i riconoscimenti e la rete che circonda un riconoscimento.



Ulteriore output del processo di riconoscimento: Nel processo di identificare competenze o risultati di valore all'interno della community, potrebbe emergere una tassonomia o un framework (probabilmente specifici su un dominio), ed espresso come output ai policy makers. In questo caso sarebbe opportuno adottare una tecnologia per descrivere la tassonomia che sia portabile, idealmente con la produzione di URIs.

Riconoscere competenze sul posto di lavoro o in ambito di apprendimento

Funzione/obiettivo: riconoscere competenze dimostrate dalle persone sul lavoro o in apprendimento. Mentre il riconoscimento tra pari che avviene in ambito lavorativo è trattato dal caso del riconoscimento all'interno di una community (anche se guidato dall'organizzazione), qui si descrive il caso in cui il riconoscimento avviene in senso gerarchico "top-down", quando i rappresentanti di una organizzazione forniscono o confermano un riconoscimento.

Riutilizzabilità: quando avviene all'interno dell'attività lavorativa (es. valutazione annuale) si intende usarne i risultati solo internamente; la possibilità di condividere il risultato - quando esiste - è limitata strettamente allo stesso contesto ed è impermanente, ovvero verbale e non intesa per essere condivisa o riutilizzata. La valutazione al termine di una relazione lavorativa non è molto utilizzata se non nella forma delle lettere di referenza, il che spesso pone un ostacolo sia nel leggerla che nello scriverla. La valutazione durante l'apprendimento è comune ma gli strumenti usati (carta o "carta digitale" come i pdf, certificati di presenza) sono difficilmente condivisibili in maniera efficace.

Come renderlo più riutilizzabile: questo tipo di valutazioni di solito intende già essere oggettiva, gli ostacoli verso la sua condivisibilità sono collegati alla riservatezza dell'organizzazione. Sarebbe necessario un cambiamento culturale per accettare che il riconoscimento appartiene alla persona ed è una ricchezza che la persona dovrebbe essere in grado di sfruttare - nel rispetto della riservatezza. Tecnicamente sarebbe opportuno emettere un riconoscimento digitale, pratica che potrebbe contribuire a definire un formato standard per sostituire le lettere di referenza e semplificare la loro realizzazione, migliorando così il valore dell'output che un lavoratore riceve al termine di un'esperienza di collaborazione.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: la competenza riconosciuta (possibilmente collegata a tassonomie condivise), evidenze, chi emette il riconoscimento, il contesto (es. anni di esperienza), endorsers.

Come renderlo aperto: il formato digitale scelto dovrebbe essere aperto e interoperabile. La disponibilità di un *displayer* del riconoscimento all'interno dell'organizzazione migliorerebbe la consapevolezza delle competenze e la possibilità di trovarle e condividerle.

Tecnologie di riconoscimento: Open Badges, endorsements, tassonomie (eventualmente costruite dal basso), displayer di credenziali, sistemi di e-learning e e-assessment con assegnazione automatica di credenziali digitali. Le pratiche correnti includono la conferma di competenze di anno in anno, perciò le tecnologie dovrebbero supportarla anziché offrire un'assegnazione unica.

Linee guida tecnologiche

Applicazione immediata: dare il proprio endorsement alle credenziali altrui è un semplice primo passo che può avvenire sui social network o su sistemi più specifici e strutturati (es. sistemi HR che possono anche implementare limitazioni legate alla gerarchia o altro). Badge



assegnati da pari o dall'organizzazione in base a una verifica ben definita sono di semplice introduzione. Si consigliano anche altri tipi di credenziale digitale ([W3C Verifiable Claims](#), [EDCI](#), [Blockcerts](#)) se si richiede una particolare verificabilità o compatibilità tecnologica e nei casi in cui il riconoscimento è gestito da organizzazioni in grado di gestire tali strumenti. È sempre opportuno valutare l'esigenza e l'opportunità che un determinato riconoscimento sia privato, pubblico all'interno di un'organizzazione o portabile all'esterno.

Applicazione a lungo termine: per garantire portabilità ampia e a lungo termine sarebbe necessaria una tecnologia distribuita come strato sottostante a sostegno di dichiarazioni e endorsements: [bitoftrust](#) e web of trust sono le ipotesi attuali. Nella sezione "Tecnologie mancanti" saranno dettagliati altri requisiti per questa applicazione.

Titoli universitari e credenziali formali

Descrizione dello scenario

Funzione/obiettivo: fornire una credenziale digitale verificabile sul lungo periodo come output di un percorso di studi strutturato. Permettere al learner di essere riconosciuto per un ampio set di conoscenze e competenze.

Riutilizzabilità: la condivisione è l'obiettivo principale di questo tipo di riconoscimento.

Come renderlo più riutilizzabile: renderlo digitale e digitalmente verificabile (e perciò velocemente condivisibile senza perdita di credibilità). Migliorare la leggibilità del contenuto.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: competenze conoscenze e traguardi riconosciuti, ente che emette il riconoscimento e sua reputazione, contesto, evidenze.

Come renderlo aperto: rendendolo portabile e verificabile in maniera indipendente e sicura.

Tecnologie di riconoscimento: blockcerts, EDCI.

Linee guida tecnologiche

Applicazione immediata: credenziali digitali verificabili e non manipolabili come [blockcerts](#) sono già applicabili e garantiscono un sufficiente livello di verificabilità e durabilità. [EDCI](#) promette analoghe caratteristiche; anche [W3C Verifiable Credentials](#) è teoricamente applicabile.

Lettori umani delle credentials (es. operatori HR) possono già verificare istantaneamente tali credenziali e utilizzarne il contenuto per meglio comprendere le competenze implicate dal titolo.

Applicazione a lungo termine: un ulteriore accrescimento di funzionalità e durabilità sarebbe la possibilità di collegare una credential alle autorizzazioni o [accreditamenti](#) posseduti dall'ente che l'ha emessa, oltre alla possibilità di valutarne la reputazione in base a criteri definiti dall'utente; ulteriori dettagli si trovano nel capitolo "Tecnologie mancanti".

Dal punto di vista del lettore, un [displayer](#) in grado di verificare interpretare e collegare tutti i dati disponibili sarebbe decisivo per un uso quotidiano e migliorerebbe sostanzialmente l'attività degli operatori.

Valutazione del curriculum: esperienze, evidenze, assessment. Leggere e trovare competenze.

Descrizione dello scenario

Valutazione del curriculum: titolo universitario e altri titoli formali

Funzione/obiettivo: valutare i contenuti del titolo e l'ente che ha emesso il titolo

Riutilizzabilità: il risultato della valutazione non è solitamente inteso per la condivisione, poiché si basa su premesse e considerazioni specifiche di un caso singolo.

Come renderlo più riutilizzabile: trattandosi della valutazione di un riconoscimento che è già ufficiale, standard e condivisibile, condividerne la valutazione non porterebbe particolari benefici, anzi rischierebbe di diffondere pregiudizi. Un endorsement del titolo sarebbe invece semplice e utile, anche avverrebbe probabilmente in un momento posteriore a quello della valutazione del curriculum. Un'importante e sicura verificabilità della credential utilizzata per condividere il titolo contribuisce a minimizzare la possibilità di frodi.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: l'endorsement dovrebbe essere contestualizzato e motivato. Il suo significato dovrebbe essere: riconosco il valore di questa credential come dimostrata da questa persona in questo contesto in questo modo o per questa ragione.

Come renderlo aperto: il titolo dovrebbe essere in formato digitale, verificabile e accessibile online.

Tecnologie di riconoscimento: Badges, endorsements, Blockcerts, EDCI.

Valutazione del curriculum: esperienze, evidenze, assessment

Funzione/obiettivo: valutare le esperienze dichiarate da una persona.

Riutilizzabilità: abitualmente non si intende condividere questo tipo di valutazione dal momento che (1) non è considerato un riconoscimento vero e proprio ma una valutazione di un riconoscimento esistente o di dichiarazioni e (2) è spesso specificatamente legato al singolo caso / esigenza. Si tratta spesso dell'ultimo step dopo cui il ciclo ricorsivo di riconoscimenti termina. L'apertura degli step precedenti e dei loro output è funzionale a rendere questo passaggio più semplice e con un risultato in grado di meglio considerare quanto fornito dal learner.

Come renderlo più riutilizzabile: in questo caso la condivisibilità degli elementi precedenti - input di questo passaggio - è più rilevante. Le esperienze dovrebbero essere valutate in base a informazioni condivisibili, tecnologicamente aperte, trasparenti, adeguatamente verificabili e ben interconnesse.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: evidenze, competenze riconosciute, tassonomie collegate, contesto, rete, criteri se applicabile.

Come renderlo aperto: Il valutatore dovrebbe essere in grado di valutare e considerare affidabili le informazioni fornite. Il riconoscimento fatto da altri professionisti dovrebbe essere accessibile, verificabile, collegato alle competenze riconosciute e alle tassonomie condivise.

Tecnologie di riconoscimento: Badge, con evidenze e endorsements, Solid, tassonomie. Portfolio / backpack per esporre le credentials ed i network collegati (issuers, endorsers). Un lettore di credentials sarebbe utile nel valutare credenziali multiple e le informazioni ad esse collegate, come i profili di chi ha emesso le credentials e di chi ne ha fatto l'endorsement.

Leggere e trovare competenze

Funzione/obiettivo: questo caso d'uso tradizionale dei professionisti HR o *headhunter* - comprendere e identificare competenze all'interno del profilo di un utente in cerca di impiego - potrebbe essere significativamente migliorato dalle tecnologie di *open recognition*.

Riutilizzabilità: la variabilità delle credential o atti di riconoscimento che ogni learner ha a disposizione è di difficile condivisione a causa dei diversi formati, contenuti e requisiti di privacy. Spesso non sono machine-readable nè verificabili e quindi ogni riconoscimento deve essere valutato separatamente, generando un effort importante per l'operatore.

Come renderlo più riutilizzabile: i riconoscimenti emessi in formato open e ricco di informazione potrebbero essere letti e visualizzati velocemente da un *recognition displayer* (come ad esempio portfolios o backpacks o un'evoluzione di questi). Un displayer dovrebbe essere in grado di interpretare e mostrare la ricchezza costituita dai riconoscimenti in possesso di una community, o concentrarsi sul portfolio di un singolo learner.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: evidenze, competenze oggetto di riconoscimento, tassonomie connesse, contesto, network, eventuali criteri, chi ha effettuato il riconoscimento e la sua rete, chi ha dato l'endorsement e la sua rete, ulteriori metadati eventuali come dati geografici, EQF, corrispondenza a profili professionali o di competenze.

Come renderlo aperto: L'uso di formati aperti a ogni livello può permettere a un *displayer* di mostrare il network collegato a un dato riconoscimento, senza la necessità di concentrarsi a questo scopo su singole piattaforme che sono facilmente private e non aperte.

Tecnologie di riconoscimento: Badges (o altre digital credentials) con metadati machine-readable, inclusi riferimenti a tassonomie, collegamenti a profili su social media delle persone o organizzazioni coinvolti, dati geografici, EQF, di corrispondenza a profili professionali o di competenza.

Linee guida tecnologiche

Applicazione immediata: gli operatori di agenzie per il lavoro e di uffici per l'impiego, così come i professionisti HR dovrebbero considerare un più ampio set di credentials e sfruttare la possibilità offerta dai formati digitali di verificare le credenziali, l'ente che le emette, il contenuto, gli endorsement ed il contesto. Attualmente si tratterebbe per lo più di lavoro manuale, dove viene lasciato all'operatore conoscere le modalità di verifica e approfondimento per i diversi formati: Open Badges, Blockcerts, EDCI format, social network endorsements, etc.

I Social networks sono attualmente particolarmente rilevanti per individuare competenze.

Applicazione a lungo termine: sarebbe utile lo sviluppo di applicazioni in grado di leggere credentials - specialmente all'interno dei sistemi usati per le risorse umane - al fine di analizzarne massivamente un certo numero e fornire all'operatore un formato facilmente navigabile, in modo che possa esprimere e modificare i propri criteri ed esplorare le credenziali disponibili. Il capitolo "Tecnologie mancanti" darà un approfondimento su questo punto. .

Bitsoftrust e ORCA potrebbero essere adoperati per sviluppare nuovi processi per valutare le esperienze di un candidato consultando la sua "trust network", come espresso nel PoC paper di ORCA. Lo stesso sembra valere per Solid.

Valutare le competenze e la rispondenza al ruolo

Descrizione dello scenario

Funzione/obiettivo: valutare le competenze dichiarate da una persona in relazione ad un possibile ruolo lavorativo.

Riutilizzabilità: questa valutazione se eseguita dal recruiter non intende essere condivisa perché si basa su punti di partenza e obiettivi specifici alla singola ricerca; se eseguita da servizi sociali o ONG è invece proprio intesa per essere condivisa al fine di facilitare l'attività del recruiter nel valutare le competenze della specifica persona, aggiungendo un livello di endorsement o di fiducia ed aumentando quindi le possibilità per la persona di trovare un lavoro adeguato.

Come renderlo più riutilizzabile: questa valutazione potrebbe diventare condivisibile solo a valle di una specifica riflessione da parte della persona che esegue la valutazione, in modo da distinguere la valutazione generale che può essere utile in altri contesti da quella specifica relativa alla posizione in oggetto. L'input di questa attività di valutazione consiste di solito soprattutto di dichiarazioni fatte dal learner e da evidenze di attività passate, che dovrebbero essere integrate nel riconoscimento insieme alla valutazione vera e propria. Un riconoscimento tra pari maggiormente condivisibile e basato su evidenze potrebbe inserirsi utilmente in questo processo, se accettato dall'operatore che esegue la valutazione.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: riconoscimenti precedenti, credenziali, obiettivi raggiunti, auto dichiarazioni. Profilo del valutatore e contesto. Un formato in grado di definire in maniera trasparente un percorso di crescita di una competenza sarebbe d'aiuto nel condividere una valutazione che non necessariamente si concentra sulle competenze (già) possedute ma considera possibili evoluzioni.

Come renderlo aperto: esprimere la porzione di valutazione che non dipende dal caso specifico in formato digitale. Un punto critico è costituito dall'implicita pubblicazione dei principi utilizzati per la valutazione da parte dell'operatore o organizzazione che emettesse tale riconoscimento. Le competenze dovrebbero essere chiaramente definite in riferimento a tassonomie condivise, eventualmente con l'uso di una griglia di valutazione condivisa.

Tecnologie di riconoscimento: Badges, con evidenze e endorsements, Solid, tassonomie (anche costruite bottom-up), definizioni di profili professionali e di percorsi di crescita di competenze. EU skills profile e altri strumenti di assessment. Ownership: è particolarmente importante che la persona abbia il pieno controllo delle proprie credentials e della loro disponibilità. Portfolio / backpack / credentials displayer per mostrare i propri riconoscimenti ed il network collegato.

Linee guida tecnologiche

Applicazione immediata: gli operatori delle agenzie per il lavoro o dei centri per l'impiego fanno queste valutazioni sulla base della comprensione dei domini in gioco: per rendere più aperto il riconoscimento delle competenze, dovrebbero essere disponibili delle credenziali digitali che esprimano non solo quali competenze vengono riconosciute - possibilmente con riferimento a tassonomie condivise - ma anche quali competenze (es. trasversali) sono implicate da queste. La progettazione del contenuto delle digital credentials potrebbe fornire un importante supporto in questo senso.

Attualmente, gli operatori dovrebbero conoscere e saper utilizzare le possibilità di verifica e approfondimento offerte dalle diverse digital credentials: [Open Badges](#), [Blockcerts](#), [EDCI](#), social network endorsements, etc

Applicazione a lungo termine: sarebbe utile lo sviluppo di applicazioni in grado di leggere credentials - specialmente all'interno dei sistemi usati per le risorse umane - al fine di analizzarne massivamente un certo numero e fornire all'operatore un formato facilmente navigabile, in modo che possa esprimere e modificare i propri criteri ed esplorare le credenziali disponibili. Il capitolo "Tecnologie mancanti" darà un approfondimento su questo punto.

[Bitsoftrust](#) e [ORCA](#) potrebbero essere adoperati per sviluppare nuovi processi per valutare le esperienze di un candidato consultando la sua "trust network", come espresso nel PoC paper di ORCA.

Riconoscere competenze trasversali

Descrizione dello scenario

Funzione/obiettivo: questo scenario è in parte un caso particolare della valutazione di competenze. Le competenze trasversali hanno la particolarità di essere molto richieste ma critiche da valutare sulla base di curriculum e interviste. L'obiettivo di questo caso è definire un processo per aiutare a identificare e valutare adeguatamente le competenze trasversali sfruttando la *open recognition*.

Riutilizzabilità: il riconoscimento di competenze trasversali spesso non è espresso in maniera ricondivisibile, ma un riconoscimento riutilizzabile in un'esperienza di lavoro o apprendimento può essere la chiave per migliorare le iterazioni successive di riconoscimenti, in cui gli operatori possono a volte dedicare poco tempo all'analisi di determinati temi di più difficile valutazione.

Come renderlo più riutilizzabile: il riconoscimento di competenze trasversali durante esperienze di lavoro e apprendimento a lungo termine dovrebbe essere una pratica diffusa ed esprimersi in atti di riconoscimento in formato condivisibile.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: evidenze, competenze riconosciute, tassonomie, contesto, network, criteri eventuali, l'informazione di chi ha eseguito il riconoscimento è particolarmente rilevante perché è probabile che la fiducia attribuita a tale figura giochi un ruolo importante nella valutazione complessiva dell'evidenza portata.

Come renderlo aperto: identificare competenze sulla base di tassonomie chiare e condivise, rendere semplice la verifica di chi ha emesso il riconoscimento, del contesto e degli endorsers.

Tecnologie di riconoscimento: Badges, con evidenze e endorsements, Solid, tassonomie eventualmente supportate da AI o tecnologie semantiche. Portfolio / backpack / credentials displayer.

Linee guida tecnologiche

Applicazione immediata: la semplice introduzione di [Open Badge](#) tramite una piattaforma che permetta l'assegnazione fra pari potrebbe incrementare la pratica di riconoscere competenze trasversali man mano che vengono sviluppate durante esperienze lavorative e di comunità; altri tipi di credentials come [W3C Verifiable Credentials](#) o [Blockcerts](#) possono essere utilizzate in caso di specifici requisiti. Un'altra buona pratica è quella di riconoscere le

competenze trasversali sviluppate o dimostrate tramite l'attività su LMSs o sistemi di e-assessment.

Il contenuto del riconoscimento dovrebbe tenere in considerazione cosa sarà utile ai lettori per valutare la competenza trasversale in oggetto, e quindi includere descrizione, verifica, riferimenti se esistono, evidenze ed esempi. Gli endorsements su credenziali (Badge) emessi possono aggiungere ulteriore valore ed informazioni.

Applicazione a lungo termine: la condivisione di definizioni e modalità di identificazione di competenze trasversali sarebbe di grande aiuto nell'introdurre queste pratiche; questo però è un tema che riguarda il contenuto delle tassonomie più che l'aspetto tecnico che è risolvibile usando e leggendo gli *alignment*.

Bitsoftrust e ORCA potrebbero essere usati per dichiarare competenze trasversali e chiedere al proprio network di rinforzarle tramite endorsement.

Stackable microcredentials

Descrizione dello scenario

Funzione/obiettivo: permettere al learner di vedere riconosciute le sue competenze da diversi enti mentre costruisce un percorso più ampio che potrebbe meritare un riconoscimento autonomo nel suo insieme. All'interno di singoli enti esistono applicazioni che sperimentano questo approccio (es. riconoscimento di crediti da parte di università per attività esterne).

Riutilizzabilità: le credentials in questo scenario servono principalmente per essere condivise e ulteriormente riconosciute.

Come renderlo più riutilizzabile: migliorare l'automazione del corretto riconoscimento sulla base dei criteri definiti dalle organizzazioni coinvolte, in modo da migliorare fiducia e credibilità.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: competenze riconosciute, chi ha effettuato il riconoscimento, contesto, evidenze, unità di misura condivise (es. crediti).

Come renderlo aperto: rendendo le credentials digitali, portabili e verificabili in maniera indipendente (senza rivolgersi all'organizzazione che le ha emesse)

Tecnologie di riconoscimento: permissioned blockchain con smart contracts (cosa che permette anche di definire e modificare i criteri di riconoscimento al livello di dettaglio prescelto) con una identità digitale decentralizzata. Blockchain permette di realizzare una infrastruttura permanente e sicura per il mantenimento dei dati degli studenti ed è affidabile per lo sviluppo e la gestione del proprio lifelong learning dal momento che permette ai learner di accedere direttamente ed avere il controllo delle proprie credential. Gli smart contract permettono all'ente autorizzatore di ricevere richieste di validazione di micro-credential dagli end users. Anche gli Open Badges possono essere usati, ma manca un sistema per condividere e automatizzare il riconoscimento.

Linee guida tecnologiche

Applicazione immediata: la pratica di riconoscere credenziali esistenti in vista di una ulteriore credenziale è già diffusa, ma ogni ente definisce i propri criteri e deve verificarle ogni volta sui nuovi casi. L'uso di digital credentials verificabili (Open Badges, Blockcerts) è un'evoluzione già disponibile che può accelerare e in alcuni casi anche automatizzare il processo di riconoscimento.

Applicazione a lungo termine: per una implementazione completa del caso d'uso delle stackable credentials, è necessaria una infrastruttura condivisa dove le credentials nei formati accettati possano essere verificate, riconosciute in base ai criteri scelti e assegnate a un particolare ruolo da parte di un'istituzione nel quadro delle proprie attività. Possibili tecnologie per questa implementazione sono Open Badges, Blockcerts o EDCI come standard per le credentials, e Blockchain o un'altra tecnologia con architettura distribuita come infrastruttura per il riconoscimento automatico. Un'evoluzione sarebbe necessaria per tutte le tecnologie citate al fine di supportare le informazioni necessarie per valutare le credenziali a questo scopo, come il collegamento a framework e tassonomie e la verifica dell'ente issuer.

Evidenziare competenze considerate di valore da un'organizzazione

Descrizione dello scenario

Funzione/obiettivo: incoraggiare i membri di una organizzazione o community a sviluppare ed esporre determinate competenze dando loro rilievo tramite il riconoscimento. Questo caso si differenzia dal riconoscimento in community e sul posto di lavoro perché qui il meccanismo è definito a livello di organizzazione e non necessariamente passa per un rappresentante che funge da valutatore.

Riutilizzabilità: in questo caso il riconoscimento ha lo scopo principale di essere pubblico e visibile nel contesto di interesse.

Come renderlo più riutilizzabile: usare formati digitali, esprimere riconoscimenti che possono essere rilevanti al di fuori del contesto originale. Incoraggiare la creazione di community attorno agli elementi riconosciuti tramite strumenti di comunicazione inclusi nelle piattaforme usate per creare e mostrare le credentials.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: competenze riconosciute, ente issuer, contesto, evidenze.

Come renderlo aperto: usare formati portabili.

Tecnologie di riconoscimento: badge con evidenze e endorsements, displayer orientato alla comunicazione.

Linee guida tecnologiche

Applicazione immediata: un'organizzazione può progettare e pubblicare Open Badge class per evidenziare competenze cui attribuisce valore e incoraggiare i learner a dimostrare le competenze e ottenere le credenziali³, oppure può fare un endorsement di Badge esistenti in Social Networks. Se l'organizzazione è anche in grado di supportare lo sviluppo di tali competenze, un LMS può essere usato per offrire opportunità di apprendimento.

Applicazione a lungo termine: le Badge class possono rappresentare importanti elementi informativi, in particolare per quanto riguarda il contenuto del Badge, il suo riferimento a dizionari o tassonomie e soprattutto l'issuer che evidenzia in questo modo il suo interesse per una particolare competenza o caratteristica. Una piattaforma capace di leggere e mostrare Digital Credentials potrebbe offrire funzionalità che permettano l'interazione fra i proprietari di Badge, chi richiede un Badge e chi lo progetta o pubblica.

³ Project "Chips for Game Skills", <https://pelimerkit.metropolia.fi/en/>. <https://webtv.univ-lille.fr/video/10604/presentations-pr22> minute 48 and following

Riconoscere organizzazioni

Descrizione dello scenario

Riconoscimento da parte di un individuo

Funzione/obiettivo: aiutare altri a valutare una organizzazione, riconoscere - anche implicitamente - il riconoscimento effettuato da una organizzazione.

Riutilizzabilità: spesso di difficile reimpiego, la sua efficacia si ferma all'interno del contesto in cui il riconoscimento è espresso

Come renderlo più riutilizzabile: un'espressione digitale lo renderebbe permanente e riutilizzabile, nella misura in cui è referenziabile tramite URL.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: livello di abilità, specifica competenza, su che basi viene espresso il riconoscimento, evidenza del collegamento tra chi riconosce e chi viene riconosciuto, evidenza che questo collegamento riguarda il dominio del riconoscimento, evidenza della competenza di chi effettua il riconoscimento sul dominio coinvolto, evidenza dell'attività riconosciuta. Precisione e specificità nella formulazione del riconoscimento contribuiscono a renderlo affidabile.

Come renderlo aperto: il riconoscimento dovrebbe essere espresso in un formato digitale portabile e riutilizzabile in diversi sistemi, senza perdere contenuto e riferimenti al contesto.

Tecnologie di riconoscimento: social networks, parole scritte o orali, likes & follows.

Riconoscimento da parte di un'organizzazione

Funzione/obiettivo: dovrebbe essere possibile valutare l'affidabilità delle organizzazioni come degli individui. Questo viene fatto di solito con i processi di "accreditamento", rispecchiando il fatto che la reputazione dell'issuer è un elemento fondamentale per il processo di riconoscimento - tuttavia la facilità di consultazione e verifica di tale informazione potrebbe essere migliorata.

Riutilizzabilità: l'obiettivo principale di questo riconoscimento è essere pubblico, ma spesso rimane difficile da consultare e verificare.

Come renderlo più riutilizzabile: usare formati digitali sicuri per esprimere fiducia fra le organizzazioni, così che l'intera catena di fiducia possa essere letta. La catena di fiducia può essere più o meno formale in base alle caratteristiche e ai requisiti di particolari domini o organizzazioni.

Contenuto necessario per un riconoscimento riutilizzabile: chi effettua il riconoscimento, chi viene riconosciuto, contesto, prove o evidenze.

Come renderlo aperto: usare architetture decentralizzate.

Tecnologie di riconoscimento: blockchain, EDCI

Linee guida tecnologiche

Applicazione immediata: Attualmente gli individui possono dare il proprio riconoscimento a organizzazioni tramite connettori pubblici (es. like) - difficilmente verificabili o portabili. Le organizzazioni abitualmente riconoscono altre organizzazioni implicitamente (lavorando con esse) o esplicitamente tramite reti di partnership. Il riconoscimento di organizzazioni da parte di enti statali avviene a valle di attività offline definite dalla normativa. L'applicazione

immediata del riconoscimento aperto alle organizzazioni riguarda solo i primi due casi, dove il riconoscimento può avvenire creando digital credentials aperte (Open Badges).

Applicazione a lungo termine: gli Open Badge potrebbero supportare questo caso d'uso fornendo un metodo standard per indicare un ente invece di un individuo. Il caso d'uso dell'accREDITAMENTO necessita invece di una implementazione più consistente con un repository condiviso di informazioni di accREDITAMENTO che possa essere facilmente accessibile sia dalle organizzazioni che dagli individui; questo potrebbe essere realizzato a partire da digital credentials (es. Open Badges) + una rete distribuita sul modello di Blockchain. Una implementazione sicura e verificabile delle catene di accREDITAMENTO potrebbe basarsi su Blockchain scrivendo in maniera sicura un accREDITAMENTO con tutti i suoi dettagli e permettendo successivamente ai cittadini di leggere e verificare la catena di accREDITAMENTI a partire dal punto prescelto (ovvero una qualsiasi organizzazione), anche grazie agli smart contracts.

Anche Bitsoftrust e ORCA potrebbero essere utilizzati per esprimere fiducia tra le organizzazioni all'interno di un dominio - in particolare in caso di riconoscimento reciproco, come evidenziato nel PoC paper di ORCA (a differenza dell'accREDITAMENTO vero e proprio che potrebbe richiedere un ulteriore livello di sicurezza e verifica).

Tecnologie mancanti

Displayer di digital credentials

Persone e organizzazioni devono fare molte dichiarazioni circa le proprie competenze e decisioni riguardanti posti di lavoro, collaborazioni e crescita professionale dipenderanno strettamente dalla capacità di filtrare e analizzare una crescente quantità di dati - che è essenziale sia verificabile.

Oltre a collezionare credentials in repository personali (backpacks o wallets), i destinatari di riconoscimenti hanno bisogno di strumenti efficaci per condividere e presentare determinate credentials per un determinato scopo in una forma strutturata. Si rendono quindi necessari strumenti in grado di raccogliere, organizzare, combinare e mostrare diversi tipi e formati di digital credentials.

Lettore di digital credentials

Gli operatori HR inoltre hanno necessità di raccogliere, visionare, analizzare e verificare un ampio numero di credenziali ricevute con le candidature. Emerge così l'esigenza di avere - eventualmente all'interno dei sistemi HR - strumenti in grado di organizzare e interpretare credenziali di diversi formati, distinguendole e ordinandole in base alle caratteristiche eventualmente definite dall'utente e con la possibilità di suggerire possibili match con profili professionali.

Le seguenti caratteristiche sono emerse come requisiti dagli scenari analizzati, ma non si sono individuate tecnologie esistenti in grado di rispondere.

Un lettore di credentials (non il proprietario delle credentials) deve essere in grado di:

- Caricare massivamente delle credentials
- Verificare massivamente delle credentials (integrità, autenticità, ownership)
- Estrarre informazioni da un set di digital credentials

- Le competenze oggetto delle credentials
- I confini temporali (quando sono state emesse, limiti di validità)
- Chi le ha emesse
- Chi sono i proprietari
- Informazioni geografiche
- Numero di endorsements per credential
- Numero di learners per competenza
- Numero di credentials per competenza
- Ulteriori interpretazioni delle informazioni estratte dalle digital credentials
 - mappare le competenze su uno o più framework
 - mappare le relazioni fra competenze in riferimento al framework, tassonomia o altro dataset scelto
 - esplorare i profili di individui e enti coinvolti
 - verificare l'identità dell'issuer
 - verificare le credenziali emesse
 - verificare altre informazioni sull'issuer (website, social profiles)
 - esplorare i profili degli endorsers e aggregarne le informazioni
 - competenze degli endorser
 - reputazione degli endorser
 - network degli endorser
 - credibilità degli endorser sulla base di criteri definiti dall'utente

Un concetto chiave per gli strumenti intesi per supportare l'interpretazione dei riconoscimenti è che i criteri di valutazione dovrebbero essere il più possibile aperti e definibili dall'utente: uno strumento infatti non dovrebbe incorporare una maniera specifica di valutare l'affidabilità dei riconoscimenti e la fiducia che si intende riconoscere - al contrario dovrebbe permettere all'utente di esprimere il proprio modo di definire fiducia credibilità e valore.

Un utente ad esempio dovrebbe essere in grado di esprimere che desidera considerare altamente affidabili credentials o riconoscimenti che rispondano positivamente ad almeno due dei seguenti criteri

- la credential riguarda una competenza che è una competenza core dell'issuer
- la credential è stata assegnata ad almeno x learners
- la credential ha almeno endorsement da parte di endorsers che hanno riconoscimenti per la stessa competenza
- la credential contiene almeno un'evidenza indicata come affidabile dall'utente

Un altro scenario rilevante riguarda il match di un set di credentials con un set di requisiti (es. una posizione lavorativa): in questo caso i requisiti devono essere espressi in modo tale che sia possibile tradurli in interrogazioni sui set di credential posseduti, per trovare learner che ad esempio abbiano:

- almeno una credential in una soft skill fra teamwork, comunicazione e creatività;
- una credential in programmazione Java programming;
- una credential con evidenze emessa da un'azienda.

Su ciascuna delle credenziali individuate l'utente potrà poi applicare i livelli o criteri desiderati per l'affidabilità.



È evidente che simili interrogazioni richiedono di esplorare un'alberatura di informazioni profonda e complessa, con caratteristiche di ownership, location (nel senso di dove è custodita) e accessibilità (nel senso di permessi per l'accesso) che possono e dovrebbero essere variegate. Solo un'architettura distribuita e basata su standard può abilitare un simile scenario - o in alternativa una totalmente monopolistica.

Nell'attuale scenario tecnologico, gli sviluppatori che si occupano di strumenti per abilitare il riconoscimento aperto dovrebbero considerare sottoinsiemi delle caratteristiche sopra espresse. **Mancano ancora strumenti per i lettori di credentials che li rendano in grado di sfruttare la ricchezza dei metadati contemplati in standard come Open Badge 2.0, e sarebbero cruciali per attivare processi di riconoscimento aperti** come emerge dalle analisi portate avanti nel corso del progetto MIRVA.

Strumenti digitali per un riconoscimento di competenze flessibile, peer to peer, basato sulla fiducia

Gli scenari raccolti, soprattutto quelli riguardanti individui e community, evidenziano spesso l'esigenza di un modo veloce per esprimere riconoscimento e fiducia fra gli individui. I requisiti che appaiono essere principali sono descritti di seguito..

Contenuto

Il riconoscimento tra pari deve poter essere estremamente leggero, permettendo la più semplice forma di riconoscimento data dalla pura fiducia o generico apprezzamento. A partire da ciò tutte le altre tipologie di contenuto - competenze, attività, risultati, contesto - possono essere aggiunte ma non devono essere necessarie.

Processo

Anche il processo di riconoscimento ha la necessità di poter essere molto leggero, permettendo una minima identificazione di chi emette e chi riceve il riconoscimento con la possibilità di optare - solo se desiderato - per modalità più sicure. Una caratteristica centrale per il riconoscimento tra pari è la facilità d'uso e l'assenza di prerequisiti come possedere un account su una piattaforma o l'esecuzione di verifiche multiple (ad esempio per garantire l'identità). Un corrispondente calo di sicurezza e verificabilità appare accettabile all'interno dei contesti di community più dinamici e flessibili, dove servire a dare il via ad un processo che eventualmente potrebbe diventare più strutturato e sicuro in un secondo momento, magari al fine di essere condiviso con attori esterni.

Badge "viventi"

Mentre l'analisi dei processi di riconoscimento è centrata sugli atti di riconoscimento, l'identificazione ed espressione delle proprie competenze avrebbe beneficio dalla possibilità di agire sui riconoscimenti già ricevuti, e le credentials ricevute avrebbero beneficio dalla possibilità di essere mantenute significative con l'aggiunta di nuove evidenze.



Questo è solo parzialmente abilitato dalla tecnologia esistente e rappresenterebbe una significativa evoluzione, che permetterebbe a un utente di collegare nuove evidenze a riconoscimenti o credentials già ricevuti.

Badge come lettere di referenza

Questa evoluzione dello scenario riguardante il riconoscimento di competenze sul posto di lavoro o durante l'apprendimento intende risolvere una difficoltà reale per molti employer (la realizzazione con poco sforzo di lettere di referenza complete significative e utili ai destinatari) a patto di disporre di uno strumento digitale che offra:

- un set di Open Badge pre-compilati;
- facilità di rivedere e modificare a partire dal modello;
- realizzazione del proprio profilo di issuer con un bilancio ragionevole fra velocità e sicurezza.;
- semplice assegnazione del Badge al lavoratore identificato.

Un valore importante deriverebbe naturalmente non tanto dalla tecnologia ma dal set di modelli fornito, che potrebbe essere costruito dalla community di uno specifico dominio a partire da un'attività sul modello wiki.