

LEARNING IN THE 21ST CENTURY



MATRICE DE MATURITÉ EPORTFOLIOS & OPEN BADGES

THE EUROPORTFOLIO / EPNET PROJECT IS FUNDED WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN COMMISSION.



EUROPORTFOLIO



Lifelong
Learning
Programme

Matrice de Maturité ePortfolios & Open Badges

Table des matières

<i>Introduction</i>	3
<i>Comment utiliser le Cadre de Maturité</i>	3
<i>Comprendre le Cadre</i>	4
<i>Deux contextes</i>	4
<i>Trois espaces</i>	5
<i>Quatre composantes</i>	6
<i>Cinq niveaux de maturité</i>	6
La Matrice de Maturité ePortfolios et Open Badge	7
<i>Apprentissage</i>	7
<i>Evaluation</i>	9
<i>Personnes - Enseignants</i>	11
<i>Personnes - Apprenants</i>	12
<i>Technologies</i>	13
<i>ePortfolios</i>	16
<i>ePortfolios Technologies</i>	18
<i>Open Badges</i>	20

INTRODUCTION

Un nombre croissant d'individus et d'organisations exploitent ou envisagent d'explorer les avantages du ePortfolios et, plus récemment, des Open Badges. Où commencer? Sommes-nous prêts pour cela? Que devrions-nous faire pour maximiser leurs avantages? Comment pourraient-ils contribuer à l'amélioration et la transformation de notre enseignement et apprentissages?;

C'est pour apporter des réponses à ces questions — et plus ! — que le cadre de maturité ePortfolios et Open Badge a été conçu afin d'aider les individus, les organisations, les communautés et les pouvoirs publics à réfléchir et à améliorer l'utilisation des technologies de l'apprentissage, avec un accent particulier sur le ePortfolios et les Open Badges.

La matrice de maturité est inspirée par le travail accompli par [Becta](#) sur l'e-maturité, l'ICT Mark (2006) maintenant transférée à NAACE (révisée en 2014), une matrice de maturité ePortfolios précédente développée par [ElfEL](#) (2007) et le [Australian ePortfolios project](#) et son Toolkit ePortfolios (2008) et les travaux de [JISC](#) et [SURE](#).

Le cadre de maturité qui sous-tend la Matrice de Maturité ePortfolios & Open Badges (PBMM) vise à être inclusive, à savoir reconnaître ce que les gens et

les organisations font aujourd'hui, tout en fournissant un cadre pour une amélioration future, afin que les praticiens de l'apprentissage soient en mesure de déclarer : "voici où nous en sommes aujourd'hui, voilà où nous voulons être l'année prochaine." La fonction principale du cadre est de fournir un outil pour faciliter le dialogue avec les praticiens, leaders et décideurs de l'éducation. Si vous êtes un innovateur et vous si vous vous sentez seul dans votre institution, vous pouvez utiliser le cadre pour engager un dialogue avec vos collègues, votre communauté de pratique et d'apprentissage. Si vous êtes un gestionnaire de l'éducation, vous pouvez utiliser la matrice pour examiner et / ou de planifier les changements nécessaires pour mieux soutenir l'apprentissage avec le ePortfolios les Open Badges.

Le cadre ne doit pas être utilisé comme un outil normatif. Il est très probable que certaines des rubriques ne correspondent pas à certaines organisations et qui souhaiteraient les réécrire ou ignorer certains d'entre eux. C'est l'intention des auteurs de ce cadre de le maintenir en vie, et cela ne se fera s'il est utilisé, examiné, critiqué et amélioré.

COMMENT UTILISER LE CADRE DE MATURITÉ

la Cadre a été conçu pour les organisations et non des individus (Europortfolio a produit un cadre de compétences pour traiter des individus). Présenté sous la forme d'une série de matrices, il peut être utilisé pour positionner une organisation en sélectionnant les différentes rubriques.

Le cadre pourrait être utilisé par Marie, un professeur de sciences, qui se demande si elle peut commencer à utiliser le ePortfolios dans son enseignement, malgré le manque d'intérêt de ses collègues. Elle pourrait utiliser les 8 matrices pour trouver des arguments pour engager la conversation avec ses collègues et la direction afin de prolonger son initiative au-delà de sa classe et / ou de sa discipline. Il pourrait être utilisé par les responsables de l'éducation désireux de positionner leur organisation et planifier les

développements futurs, ou par les gestionnaires de l'éducation qui ont compris la nature des ePortfolios et des Open Badges et sont disposés à établir un consortium dépassant les frontières institutionnelles.

Les 8 matrices qui composent le cadre de référence sont :

1. Apprentissage
2. Evaluation de l'apprentissage
3. Personnes - Enseignants
4. Personnes - Apprenants
5. Technologies
6. Technologies - ePortfolios
7. ePortfolios
8. Open Badges

Chaque matrice est organisée avec cinq niveaux de maturité : Eveil, exploration, développement, intégration et transformation (cf ci-dessous pour plus de détails). Vous pourriez être surpris que, sur 8 matrices, seulement 3 utilisent les mots ePortfolios et Open Badges. Les 5 autres matrices ne sont-elles pas aussi pertinentes? Oui, elles le sont, mais nous les considérons comme décrivant des conditions *sous-jacentes* : l'objectif des ePortfolios et Open Badges est de soutenir et de reconnaître les *apprentissage*, et l'apprentissage est une chose qui se passe de ePortfolios et Open Badges. En revanche, pour que les ePortfolios et Open Badges puissent offrir les services attendus, il est important de concevoir un *écosystème* favorable à l'accueil des ePortfolios et Open Badges.

L'apprentissage formel est toujours organisé et structuré, et a des objectifs d'apprentissage. Du point de vue de l'apprenant, il est toujours intentionnelle: l'objectif explicite de l'apprenant est d'acquérir des connaissances, des compétences et / ou des compétences.

L'apprentissage informel est pas organisé, n'a pas d'objectifs fixés en termes de résultats d'apprentissage et est pas intentionnel du point de vue de l'apprenant. Souvent, il est considéré comme l'apprentissage par l'expérience ou tout simplement comme une expérience.

L'apprentissage non formel est généralement organisée et peut avoir des objectifs d'apprentissage. Il peut se produire à l'initiative de l'individu, mais il arrive aussi comme un sous-produit d'activités plus organisées, que les activités elles-mêmes aient ou non des objectifs d'apprentissage. Dans certains pays, l'ensemble du secteur de l'apprentissage des adultes relève de l'apprentissage non formel; dans d'autres, l'apprentissage des adultes est associé au secteur formel.

source: OECD, *Recognition of Non-formal and Informal Learning*

Par exemple, *l'apprentissage auto-dirigé* est une pratique qui peut profiter des ePortfolios et / ou Open Badges. Pourtant, une organisation pourrait être très mature en matière d'apprentissage *auto-dirigé*, tout en ayant pas utilisé l'un d'eux; et cette grande maturité serait un grand atout pour prendre en compte lors du démarrage de l'utilisation des ePortfolios et / ou Open Badges..

COMPRENDRE LE CADRE

ePortfolios et Open Badges peuvent être utilisés dans le contexte de l'apprentissage, de l'interaction sociale et du travail, pour planifier ou reconnaître les acquis, embaucher des collaborateurs/trices ou de planifier son développement, créer des équipes ou des entreprises, identifier ou produire des services. Ils peuvent être mis en oeuvre dans un contexte formel ou non formel, pour reconnaître, célébrer ou identifier des talents, des compétences ou des réalisations.

Afin de tenir compte de la nature complexe de l'apprentissage, la Matrice de Maturité ePortfolios et Open Badges est articulée en relation avec :

- **Un objectif** : rendre les apprentissages visibles et les reconnaître;

- **Deux contextes** : formels et non formels (et informel);
- **Trois espaces** : l'éducation, le travail et la vie sociale;
- **Quatre dimensions** : l'apprentissage, les technologies et de leur combinaison avec ePortfolios et Open Badges; et
- **Cinq niveaux de maturité** : éveil, exploration, développement, intégration et transformation.

Deux contextes

Les apprentissages se déroulent dans des cadres formels et informels. L'apprentissage peut être intentionnel ou le résultat d'autres activités qui ne sont pas directement liées à l'apprentissage. L'OCDE fournit une définition de l'apprentissage *formel, non-formel et informel* (cf. encadré à droite).

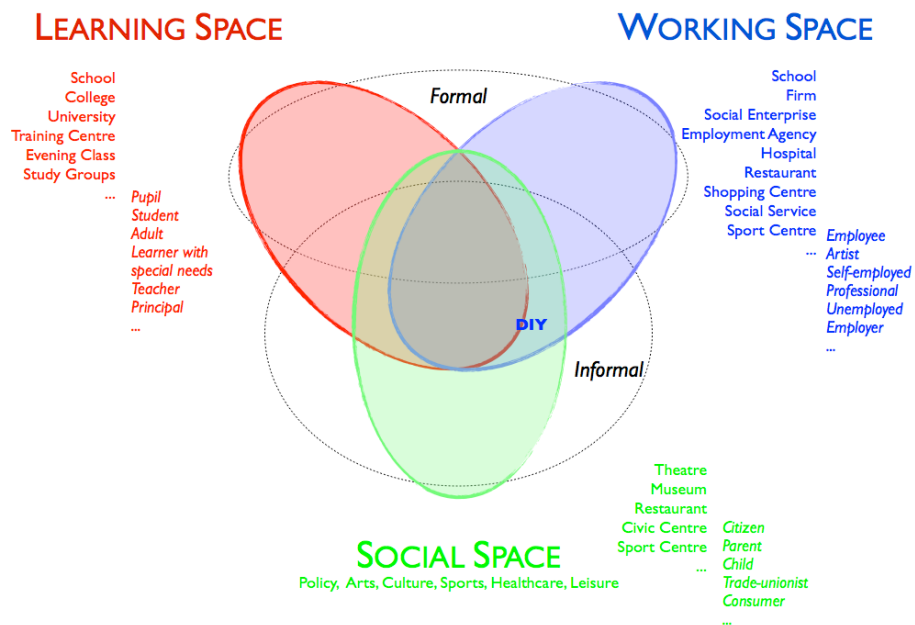
Une des questions à laquelle les ePortfolios et Open Badges tentent de répondre est celle de la création d'un espace d'apprentissage continu où les possibilités d'apprentissage formels, non-formels et informels sont identifiés et leurs résultats reconnus.

Trois espaces

Une école est un lieu d'apprentissage pour les élèves, un espace de travail pour les enseignants et un espace social pour tous. Les écoles, qui sont définies comme des espaces d'apprentissage formels, sont également des espaces sociaux où l'apprentissage informel se passe. Dans le diagramme, DIY (Do It Yourself), est placé là où l'apprentissage informel et se rencontrent au sein de l'espace social.

Comprendre et tenir compte de la complexité de l'apprentissage et de la façon dont l'apprentissage est effectué, reconnu et exploité est important si nous voulons offrir des expériences d'apprentissage de qualité et créer les conditions pour l'amélioration continue et la transformation des pratiques, processus et technologies de l'apprentissage.

Dans le même temps, nous devons trouver une façon de représenter cette complexité de telle manière que cette représentation soit utile et accessible à tous, tout n'étant pas triviale.



Quatre composantes

Les quatre composantes du cadre sont :

1. **apprentissage et évaluation** : quel est le niveau de maturité des pratiques et des processus d'apprentissage et d'évaluation, par exemple, l'apprentissage fondé sur les résultats;
2. **personnes** : quel est le niveau de maturité du personnel enseignant et des apprenants, par exemple en ce qui concerne techno-litéracie;
3. **technologies numériques** : quel est le niveau de maturité dans l'exploitation des technologies, par exemple des médias numériques et sociaux; et
4. **ePortfolios et Open Badges** : quelle niveau de maturité dans l'exploitation des ePortfolios & Open Badges par exemple en termes de partenariats et d'innovation ?

Cinq niveaux de maturité

Le cadre de maturité propose 5 stades de maturité :

1. **Eveil** : l'organisation est consciente qu'il faut faire quelque chose
2. **Exploration** : les processus / technologies sont à l'étude, des initiatives sont prises au niveau individuel
3. **Développement** : les processus / technologies sont dans une phase de consolidation et d'extension au niveau institutionnel;
4. **intégration** : les processus / technologies sont désormais consolidés et intégrés dans l'établissement;
5. **Transformation** : l'impact des processus / technologies va au-delà de l'établissement qui est reconnu comme un leader et contribue activement à sa propre réinvention.

Les stades de maturité sont décrits par des indicateurs de performance clés. Les différents niveaux ont été établis pour faciliter la planification des améliorations : quel est le niveau actuel, quel est le niveau souhaité? Les différents niveaux ne devraient pas être lus comme des «jugements de valeur», mais comme les étapes possibles d'un processus de maturation - un enfant de cinq ans n'a pas moins de valeur qu'un enfant de dix ans ou un adulte!

Les niveaux de mise en œuvre possibles :

1. Individuelle faculté / mentor / enseignant /
2. Département / programme / discipline / équipe
3. Institution dans son ensemble
4. Cross-institutions

La Matrice de Maturité ePortfolios et Open Badge

APPRENTISSAGE

	Eveil	Exploration	Développement	Intégration	Transformation
Conception des programmes	Il y a une compréhension croissante qu'un programme conçu au niveau central ne correspond pas aux besoins des apprenants.	Certains membres du personnel enseignant ne se contentent pas d'appliquer mécaniquement le programme, mais aussi repensent certains éléments au sein de leur propre discipline.	L'organisation encourage tous les enseignants à interpréter le programme d'études en relation avec le contexte local.	Les apprenants, les membres du personnel, responsables de l'éducation sont activement impliqués dans la conception et la révision du programme.	La communauté locale et / ou régionale participe activement, avec les apprenants, le personnel et les responsables de l'éducation dans la conception et la révision du programme d'études.
Apprentissage fondé sur les résultats	Il y a une compréhension croissante de la nécessité de promouvoir l'apprentissage fondé sur les résultats et les compétences.	L'apprentissage fondé sur les résultats, est utilisé dans un nombre limité de cours, ou par un nombre limité d'enseignants.	L'apprentissage axé sur les résultats est encouragé et valorisé par l'organisation.	L'apprentissage axé sur les résultats est appliqué systématiquement dans toutes les disciplines.	Les membres du personnel sont activement impliqués avec leur communauté de pratique dans la définition et l'examen de l'apprentissage fondé sur les résultats dans une approche interdisciplinaire
Pratique réflexive et apprentissage réflexif	Il y a une compréhension croissante de la nécessité que l'apprentissage réflexif et la pratique réflexive devraient être le fondement de l'apprentissage.	l'apprentissage réflexif et la pratique réflexive sont intégrés dans un nombre limité de cours, ou utilisés par un nombre limité d'enseignants.	Certains processus organisationnels ont été révisés pour encourager l'apprentissage réflexif et la pratique réflexive : la pratique réflexive est promue par les cadres dirigeants influents	L'apprentissage et la pratique réflexive sont une partie intégrante des processus de l'organisation pour l'ensemble du personnel.	La pratique réflexive est intégrée au sein d'une communauté de pratique (par exemple un organisme professionnel) et contribue à l'innovation et au changement global.

Apprentissage par les pairs et communautaire	Il y a une prise de conscience des avantages de l'apprentissage par les pairs et communautaire.	L'apprentissage par les pairs et communautaire est mis en œuvre dans un nombre limité de contextes.	L'apprentissage par les pairs et communautaire est mis en œuvre dans toutes les disciplines et les groupes hétérogènes.	Toutes les compétences des apprenants et du personnel sont visibles des autres membres de la communauté / organisation afin d'encourager l'apprentissage par les pairs.	L'apprentissage par les pairs et communautaire est mis en œuvre au-delà des frontières institutionnelles au sein des réseaux inter-institutionnels pour l'échange de connaissances.
L'apprentissage auto-dirigé	Il y a une prise de conscience croissante des avantages de l'apprentissage auto-dirigé.	Si l'apprentissage programmé reste le modèle dominant, il y a une certaine compréhension de la valeur de l'apprentissage auto-dirigé, qui permet aux apprenants de faire des choix autonomes en ce qui concerne leurs objectifs et parcours d'apprentissage.	L'apprentissage auto-dirigé / autonome est encouragé et soutenu dans certains secteurs / domaines.	L'apprentissage auto-dirigé / autonome est la norme de l'organisation et l'un des principaux moteurs du développement individuel et organisationnel.	L'organisation est activement impliquée dans la recherche-action en matière d'auto-apprentissage afin d'améliorer les politiques, les méthodes et outils favorisant l'apprentissage autonome.
Apprentissage interdisciplinaire intégré	Il y a une prise de conscience croissante des avantages de l'apprentissage interdisciplinaire intégré.	Des initiatives en faveur de l'apprentissage interdisciplinaire intégré émergent grâce à des individus enthousiastes	Les structures et processus organisationnels ont été développés pour accueillir et encourager le travail interdisciplinaire.	L'apprentissage interdisciplinaire est le principe d'organisation intégrant toutes les disciplines. Elle se reflète dans les structures de l'organisation.	L'apprentissage interdisciplinaire intégré va au-delà des disciplines et des murs institutionnels en intégrant les ressources extérieures, formelles, informelles et non formelles.
innovation	Des enseignants et des apprenants sont à l'origine d'innovations à l'extérieur de l'organisation.	L'innovation dans l'apprentissage et l'enseignement existe mais reste confinée à des enseignants individuels	Les enseignants et les apprenants sont encouragés à innover dans l'apprentissage et l'enseignement. Plusieurs innovations ont eu un impact bénéfique mesurable.	Les enseignants et les apprenants sont également reconnus et valorisés comme des innovateurs, y compris dans l'innovation de rupture.	L'innovation est le moteur de l'organisation. Elle est constamment en train de se réinventer

EVALUATION

	Eveil	Exploration	Développement	Intégration	Transformation
Transparence des processus d'évaluation	La transparence du processus d'évaluation et les critères a été identifié comme un problème.	Tous les processus et les critères d'évaluation sont transparents. Les critères et les processus sont généralement définis par des autorités extérieures.	Un certain nombre de processus et les critères sont définis en interne et certains sont négociés avec les apprenants.	Il y a une politique exigeant la publication de tous les processus et critères d'évaluation, y compris la promotion de ceux négociés.	Les apprenants sont activement impliqués dans la définition des politiques concernant les processus et critères d'évaluation.
Reconnaissance / valorisation des acquis de l'expérience (VAE)	Certains membres du personnel sont conscients des avantages potentiels de la VAE.	La VAE est pratiquée mais seulement par un petit nombre de personnel et / ou disciplines.	Il existe une politique concernant la VAE pour les admissions le développement professionnel continu et la promotion interne.	La politique de VAE est systématiquement revue et améliorée. Elle est soutenue par les dirigeants de l'organisation.	Les leçons apprises par la pratique de la VAE sont partagées avec la communauté plus large, au-delà des frontières institutionnelles.
Enregistrement et notification des progrès et de la réussite	L'enregistrement des progrès et de la réussite est essentiellement un processus formel qui est fait par les enseignants pour rendre des comptes. Les apprenants sont essentiellement tenus à l'écart de ce processus.	Il y a certains domaines où les apprenants sont activement impliqués avec leurs enseignants dans l'enregistrement et la communication de leurs réussites individuelles et collectives.	Les apprenants sont activement impliqués avec leurs enseignants dans l'enregistrement et la communication de leurs réalisations individuelle et collective.	Une participation et contribution systématiques des apprenants et du personnel dans la collecte des preuves, leur examen et le processus de réflexion sont en train de changer la culture organisationnelle et l'environnement d'apprentissage.	Les progrès et les réalisations individuels et organisationnels sont agrégés au-delà des frontières de l'institution afin de contribuer à l'amélioration et / ou la transformation des politiques.
Rechercher et offrir commentaires et feed-backs	Commenter est essentiellement un processus formel qui est fait par enseignants pour les apprenants. Il sont clairs, constructifs et donnés en temps opportun, en utilisant une variété de sources pour inciter à la réflexion et suite à donner.	Les feed-backs sur la performance des apprenants est utilisée pour orienter et adapter les activités d'apprentissage et et planifier les actions. Les apprenants sont parfois invités à rechercher et fournir un feed-back.	Bien que les enseignants fournissent un feed-back éclairé aux apprenants et à leurs pairs, les apprenants sont encouragés à chercher activement et fournir des feed-backs dans les espaces formels (curriculum) et informels.	Le personnel enseignant collaborent sur une base régulière afin de fournir une rétroaction globale, au-delà des disciplines, pour inciter les réflexions globales et D'autres actions à des niveaux individuels et collectifs.	Les compétences impliquées dans la mise en œuvre de feed-backs est reconnu et célébré par l'institution. Les apprenants s'impliquent activement pour donner et recevoir des feed backs avec un éventail d'auditoires, dans les contextes formels et informels.

Evaluation authentique	L'évaluation est essentiellement un processus formel fondé sur des tests et examens dans des conditions contrôlées	Certaines initiatives individuelles ont développé des formes d'évaluation enracinées dans la performance dans des situations réelles - au-delà des examens dans des conditions contrôlées.	Les structures organisationnelles et les processus ont été développés pour accueillir et encourager l'évaluation de la performance dans des situations réelles.	L'organisation privilégie l'évaluation fondée sur des preuves produites dans des situations de la vie réelle, en n'utilisant qu'exceptionnellement les évaluations contrôlées.	L'évaluation est considérée comme équivalente à «apprendre à apprendre» et est intimement liée avec le processus d'apprentissage qui est lui-même fondé sur des expériences d'apprentissage authentiques.
L'auto-évaluation et l'évaluation par les pairs	L'évaluation est essentiellement un processus formel qui est fait <i>par</i> les enseignants <i>pour</i> les apprenants.	L'auto-évaluation et l'évaluation par les pairs sont utilisés par certains enseignants à certains points dans le temps.	Les enseignants sont encouragés par la direction à inviter leurs élèves à la pratique de l'auto-évaluation et de l'évaluation par les pairs.	L'auto-évaluation et l'évaluation par les pairs sont intégrées dans la politique de l'organisation et célébrées comme une compétence à part entière.	Les enseignants et les apprenants sont traités de manière égale ; l'évaluation des enseignants par les apprenants est considéré comme un évaluation par les pairs dans la communauté d'apprentissage.

PERSONNES - ENSEIGNANTS

	Eveil	Exploration	Développement	Intégration	Transformation
Techno-littéracie	Le niveau général de la techno-littéracie des personnels est limité à l'utilisation d'outils et de systèmes pré-configurés.	Certains enseignants techno-lettrés posent un regard critique des usages et pratiques, et recommandent de nouveaux outils et pratiques.	Le niveau général de la Techno-littéracie du personnel suffisant pour développer des projets innovants fondés sur les outils et les pratiques émergentes.	La politique institutionnelle est engagée dans le développement de la techno-littéracie par rapport aux contenus, compétences pédagogiques et technologiques et encouragent l'émergence de leaders.	L'organisation est vécue comme un laboratoire vivant où les nouvelles technologies et les pratiques émergent.
Création de contenu numérique	Le matériel numérique utilisé pour l'apprentissage dépend de décisions externes et.	Un nombre limité d'enseignants utilisent / produisent activement du contenu numérique pour planifier et accompagner les activités d'apprentissage.	Les enseignants sont des créateurs / remixeurs réguliers et actifs de contenus numériques. Une partie du contenu produit est publié dans des bibliothèques ouvertes de ressources d'apprentissage.	L'organisation reconnaît les enseignants en tant que créateurs de contenu numérique et encourage la création de contenus transversaux partagés dans des bibliothèques de ressources d'apprentissage.	Les enseignants travaillent en collaboration au-delà des frontières institutionnelles pour la création / remix de ressources d'apprentissage et pour obtenir les commentaires de leurs pairs.
Gestion de l'environnement numérique	L'environnement numérique de l'organisation dépend de décisions et dispositions externes.	Certains enseignants font appel à des ressources libres et ouvertes pour créer des environnements d'apprentissage numériques ad-hoc.	L'organisation a des compétences internes émergentes pour créer ses propres environnements d'apprentissage sur mesure d'expérimenter de nouvelles pratiques.	L'organisation possède les compétences internes pour être totalement autonome dans le choix de sa technologie d'apprentissage qui est inter-opérable avec les systèmes externes	Maîtriser les compétences requises pour créer et mettre à jour un environnement d'apprentissage adapté, permet à l'organisation de re-concevoir son offre de formation.
Développement professionnel continu	Le développement professionnel continu (DPC) est limité à la participation à des séances de formation occasionnelles.	Il y a un système central pour planifier l'apprentissage et le développement, en ligne avec le besoin de compétences au sein de l'organisation. système est principalement utilisé par la direction.	Le DPC est intégré dans la pratique professionnelle quotidienne. La pratique réflexive est une composante clé du DPC, et favorise la lecture, les commentaires, la participation à des conférences, des sessions de formation, etc.	Le DPC a un effet transformateur sur l'organisation à travers l'émergence de leaders pédagogiques. Le personnel enseignant est pleinement habilité à influencer et à co-concevoir la politique et la gestion de l'organisation.	Le DPC a un effet transformateur sur la société. Personnel enseignant est pleinement habilité à influencer et à co-concevoir les politiques de formation aux niveaux local, régional et national.

PERSONNES - APPRENANTS

	Eveil	Exploration	Développement	Intégration	Transformation
Techno-literacy	Le niveau général de Techno-littéracie des apprenants est limité à l'utilisation d'outils et systèmes pré-configurés.	Certains apprenants techno-lettrés portent un regard critique sur les technologies. et contribuent à l'émergence de pratiques numériques innovantes.	Le niveau général de techno-littéracie des apprenants inclut la capacité de penser la complexité du système. Des leaders techno-alphabétisés font leur apparition.	Il y a une politique pour développer le niveau général de la techno-littéracie des apprenants et de reconnaître leur contribution comme leaders	L'organisation est vécue comme un laboratoire vivant d'où émergent de nouvelles technologies et pratiques.
Création de contenus numériques	Les apprenants sont familiers avec la création de contenus numériques, mais pas par rapport à leur apprentissage	Certains apprenants créent du contenu numérique dans le cadre de leur apprentissage notes de cours, enregistrements, les blogs, etc.	Les apprenants sont des créateurs / remixeurs réguliers et actifs de contenus numériques.	L'organisation reconnaît et célèbre les apprenants comme des créateurs de contenus numériques produits en collaboration.	Les apprenants de différents niveaux de maturité et lieux collaborent activement à la création / remix de contenus numériques.
Gestion de l'environnement numérique	Les apprenants sont familiarisés avec le fonctionnement d'environnements numériques complexes (par exemple les jeux), mais pas en rapport à leur apprentissage.	Certains enseignants encouragent les apprenants à utiliser leur propre combinaison de technologies pour créer leur environnements d'apprentissage personnel (EAP).	L'organisation encourage les apprenants à créer leur propre environnement d'apprentissage personnel afin d'organiser et de capturer tout leur apprentissage, formel et informel.	L'organisation reconnaît et célèbre les compétences des apprenants pour créer et gérer leur environnement d'apprentissage personnel.	L'organisation a des politiques et des systèmes pour rendre les apprenants les co-concepteurs de l'environnement numérique d'apprentissage de l'organisation, en fonction de leurs talents et de la maturité.

TECHNOLOGIES

	Eveil	Exploration	Développement	Intégration	Transformation
Technologies Ouvertes	La question des technologies ouvertes (contenus, outils, normes, etc.) a été identifiée.	La communauté d'apprentissage explore les avantages et les défis associés à l'utilisation / la production de contenus, outils, et normes ouverts.	L'organisation promeut une culture ouverte, où les contenus outils, normes, etc., qui est la référence pour la sélection et la production de ressources pour l'apprentissage.	L'organisation a une politique claire concernant la promotion et l'exploitation des ressources éducatives contenus, outils, et normes ouverts. Elle est co-conçue avec toutes les parties prenantes de la communauté d'apprentissage.	La promotion des contenus, outils, normes et ressources se place clairement dans la perspective de la construction ensemble d'une société ouverte.
Politique TIC	L'absence de politique de TIC a été identifiée comme un obstacle à l'efficacité des investissements dans les TIC pour l'apprentissage.	L'organisation est engagée dans la conception et la mise en œuvre d'une politique des TIC en consultation avec toutes les parties prenantes de l'institution.	La politique TIC est régulièrement examinée et évaluée dans le cadre des autres politiques de l'organisation, en ligne avec la vision et les objectifs de l'organisation et en impliquant toutes les parties prenantes.	L'organisation a établi un cadre efficace et rigoureux pour la mise en œuvre et l'évaluation de sa politique TIC en tenant compte des priorités, internes, locales, régionales, sectorielles et nationales.	Les dirigeants de l'organisation sont activement impliqués et reconnus dans les réseaux d'innovation, au-delà des frontières institutionnelles.
Technologies numériques et Innovation	Le numérique est principalement utilisé pour accompagner des pratiques existantes — par exemple utiliser un tableau blanc interactif où l'Internet pour dispenser des cours magistraux.	Des projets individuels explorent comment les technologies numériques pourraient transformer les pratiques d'apprentissage et d'enseignement actuelles.	Il y a un climat propice à l'innovation en utilisant les technologies numériques pour transformer l'apprentissage et l'enseignement. Les enseignants et les apprenants sont pleinement habilités à conduire l'innovation et contester le statu quo.	L'organisation a une politique encourageant toutes les parties prenantes à placer l'innovation au centre du processus d'apprentissage et d'enseignement et à utiliser les technologies numériques pour soutenir l'innovation dans toutes les disciplines.	L'utilisation du numérique technologies est principalement cherché à soutenir l'innovation et la transformation organisationnelle.
Droit d'auteur et licences	L'absence de politique sur le droit d'auteur et l'octroi de licences a été identifié comme un obstacle à l'efficacité de l'apprentissage.	Les informations relatives au droit d'auteur et aux licences est facilement accessible et toutes les parties prenantes ont été notifiées où le trouver.	Les enseignants et les apprenants sont encouragés à respecter le droit d'auteur et des licences et de les appliquer à leur propre production. L'utilisation de droit d'auteur et de licence ouverts et libéraux est encouragé.	L'organisation a une politique concernant le respect du droit d'auteur et des licences tout en favorisant l'utilisation des régimes libéraux (par exemple, Creative Commons, Copyleft) pour sa propre consommation production.	Les apprenants et les enseignants sont les actifs défenseurs et partisans d'initiatives autour d'Open Knowledge et Open Educational Resources.

Politique de confidentialité	La confidentialité a été identifiée comme une question qui devrait être abordée.	La confidentialité est traitée sur une base ad hoc par des enseignants.	L'organisation est engagée dans la protection de la vie privée par la mise en œuvre des politiques et des technologies de la vie privée — par exemple privacy by design.	L'institution a pleinement intégré la protection de la vie privée dans sa politique. L'infrastructure technique est entièrement conforme à la réglementation et aux meilleures pratiques en matière de confidentialité.	L'organisation fait partie d'une infrastructure de confiance, une fédération pour faciliter l'échange de données personnelles sous le contrôle des personnes.
Les médias sociaux	Les médias sociaux a été identifiés comme un problème et / ou une opportunité.	Les médias sociaux sont utilisés de façon individuelle par certains enseignants..	L'organisation explore l'utilisation des médias sociaux pour promouvoir une culture participative et contributive, encourageant l'apprentissage auto-dirigé et l'enseignement réciproque.	Les médias sociaux est utilisé systématiquement pour créer ou participer à des communautés d'intérêt et pour abolir les barrières entre les disciplines.	Les médias sociaux ont un effet transformateur en faveur de la création d'une culture participative et contributive.
L'accessibilité	L'accessibilité a été identifiée comme une question qui devrait être abordée.	Il y a un nombre limité d'outils et de ressources numériques accessibles aux personnes handicapées.	Les apprenants handicapés ont la possibilité d'avoir leur mot à dire en ce qui concerne l'accessibilité des ressources et des outils numériques.	L'organisation a une politique concernant l'accessibilité des ressources et des outils, qu'ils soient produits en interne ou en externe. Les effets de cette politique sont régulièrement revus.	La sélection et la création de ressources et d'outils accessibles n'est pas vécue comme une contrainte, mais comme une opportunité d'une éducation inclusive.
Connectivité	Il y a quelques ordinateurs situés dans des espaces dédiés et contrôlés.	En cas de besoin, les enseignants peuvent fournir apprenants un accès aux technologies numériques et à l'Internet.	Quand ils en ont besoin, les apprenants ont accès gratuitement à un appareil numérique (ordinateur, tablette ou smartphone) et l'Internet.	Tous les apprenants ont leur propre dispositif. L'établissement a une politique encourageant "Bring Your Own Device" (BYOD).	Les apprenants et les enseignants explorent le potentiel de "l'Internet des objets" pour bâtir de nouvelles expériences d'apprentissage.
Contenus numériques	Le matériel numérique utilisé pour l'apprentissage est produit à l'extérieur de l'institution.	L'organisation a engagé une réflexion sur la politique concernant la fourniture et la production interne de contenu numérique pour l'apprentissage.	L'organisation travaille avec toutes les parties prenantes à établir une politique en matière de production et sélection des contenus numériques.	L'établissement a une politique en matière de contenu numérique — par exemple l'abonnement et la contribution à une fédération de bases de données de ressources d'apprentissage.	Les apprenants et les enseignants contribuent activement à la curation de l'Internet pour les bénéfices de la communauté d'apprentissage.
Environnement d'apprentissage numérique	L'environnement d'apprentissage numérique est axé sur l'institution.	Les enseignants, apprenants et autres parties prenantes sont invités à contribuer à la sélection et la configuration de l'environnement d'apprentissage numérique.	L'environnement d'apprentissage numérique est co-conçue avec les enseignants, apprenants et autres parties prenantes.	L'environnement numérique d'apprentissage de l'organisation fonctionne de manière transparente avec les environnements personnels d'apprentissage propres aux apprenants et enseignants.	Les apprenants et les enseignants contribuent activement à la réflexion et la conception de l'avenir de l'environnement personnel d'apprentissage.
Support technique	Le besoin d'assistance technique a été identifié comme une question.	Le support technique est traité sur une base ad-hoc par des enseignants bénévoles.	Le support technique est traité sur une base ad-hoc par des enseignants et apprenants bénévoles.	Les ressources pour le soutien technique ont été clairement identifiées : internes et/ou externes, en fonction des compétences et besoins internes.	La pratique de l'assistance technique est valorisée et célébrée comme une opportunité d'apprentissage pour développer un ensemble de compétences utiles à la communauté.

EPORTFOLIOS

	Eveil	Exploration	Développement	intégration	Transformation
Adoption	Il y a peu ou pas de ePortfolios mis en œuvre, mais il n'y a pas de barrières pratiques ou de procédures qui entravent les personnes d'en créer.	L'utilisation des ePortfolios est limitée à un petit nombre d'innovateurs. Les ePortfolios ne sont pas perçus comme un défi aux pratiques courantes.	Une masse critique du personnel a développé la pratique de ePortfolios à travers le curriculum. Les leaders et les champions sont reconnus et appréciés.	Tout le monde dans l'organisation dispose d'un ePortfolios et / ou contribue à un ePortfolios collectif. Les ePortfolios sont intégrés dans l'institution avec l'appui de la direction.	Les apprenants et le personnel reconnaissent les ePortfolios comme un outil central pour la construction des identités institutionnelles et individuelles.
Motivation / Propriété	Les apprenants & institutions ne se sentent pas propriétaires de leur ePortfolio	La motivation des apprenants pour créer leur ePortfolio est principalement extrinsèque, par exemple, une exigence d'un ou plusieurs enseignants ou de l'institution.	L'institution est déterminée à assurer la propriété individuelle des ePortfolios et les apprenants sont activement impliqués dans le processus de décision.	Les apprenants sont intrinsèquement motivés et ont la pleine propriété de leurs ePortfolios. Cela est démontré par la poursuite des ePortfolios individuels au-delà du temps d'étude au sein de l'institution.	Le ePortfolio est un outil central pour la construction institutionnelle et personnelle qui tient compte des activités, réalisations et relations des individus.
Innovation	Les ePortfolios sont utilisés pour accompagner les processus en cours, par exemple, un ePortfolio à la place d'un essai.	ePortfolios sont utilisés pour explorer des alternatives aux grades et des examens et / ou pour accompagner la mise en œuvre d'environnements d'apprentissage personnels.	Le développement des ePortfolios met en cause les approches traditionnelles de l'enseignement et les pratiques institutionnelles.	Les ePortfolios sont reconnus comme un des principaux moyens pour développer les identités des apprenants, des enseignants et du personnel.	L'utilisation des ePortfolio a pour principale fonction d'accompagner l'innovation au service de la transformation organisationnelle.
Leadership	Les responsables sont intéressés par l'idée du ePortfolio, mais n'ont pas encore pris de mesures concrètes pour le mettre en place.	des leaders / champions de la pratique ePortfolio ont émergé, mais ne sont pas encore reconnus par l'institution.	Les cadres dirigeants et responsables de l'éducation se sont engagés à établir une vision commune de la pratique ePortfolio en ligne avec la mission globale de l'organisation.	Les cadres dirigeants et les responsables de l'éducation peuvent articuler une vision claire de la pratique ePortfolio et comment elle contribue à transformer l'apprentissage et les programmes de formation.	Les cadres dirigeants et responsables de l'éducation contribuent à la vision globale du ePortfolio et la stratégie aux niveaux local, régional et national.
Contenu : preuves et réflexions	Les apprenants recueillent le contenu pour leur ePortfolio mais contient peu de réflexions.	Les apprenant ont peu de choix sur le contenu de leur ePortfolio, qui est prescrit par l'institution.	L'institution est engagée à laisser les apprenants choisir et contrôler le contenu de leurs ePortfolios individuels et de garder séparés ePortfolios individuels et ePortfolios institutionnels.	Les apprenants ont plein contrôle sur le contenu de leurs ePortfolios, tandis que l'institution a le plein contrôle sur le contenu des informations nécessaires pour assurer le suivi de l'apprentissage.	L'information recueillie pour les ePortfolios institutionnels est recueillies naturellement à partir du contenu des ePortfolios individuels.

Accès : choix des outils	Les apprenants ont accès à une variété d'outils, mais ne savent pas comment ils peuvent être utilisés pour accompagner le processus ePortfolio.	L'accès aux ePortfolios est entièrement sous le contrôle et la supervision institutionnelle. Les apprenants n'ont pas le choix de l'outil de gestion de leurs ePortfolios.	L'institution est engagée à laisser les apprenants utiliser les outils de leur choix pour la gestion de leurs ePortfolios.	La politique institutionnelle vis à vis des ePortfolios individuels est inspirée par BYOD (Bring Your Own Device).	Les apprenants ont accès à leurs ePortfolios à tout temps, à partir de n'importe où, à toutes fins, pour accompagner l'apprentissage continu.
Politique	Il y a des politiques à l'étude, mais aucun engagement de la direction.	L'institution travaille à l'établissement d'une politique de ePortfolio avec les différentes parties prenantes.	L'institution a une politique ePortfolio articulée sur les différentes parties prenantes, y compris pour les ePortfolios du personnel.	Les données recueillies à partir des ePortfolios sont utilisées comme source principale pour informer la politique de l'organisation.	Les données des ePortfolios sont utilisées comme source d'information principale pour éclairer les politiques aux niveaux national, local, régional et national.
Stratégie	Il est une prise de conscience de la nécessité de planifier, mais aucun plan ePortfolios est en place en place.	Seules des initiatives individuelles ont des plans d'action.	Il y a un solide engagement institutionnel et des sponsors identifiables se sont engagés à élaborer des plans transversaux.	Les initiatives ePortfolios internes sont coordonnées et les plans sont régulièrement révisés pour assurer le développement interdisciplinaire.	Les initiatives ePortfolios sont coordonnées avec des organismes externes au-delà des frontières institutionnelles.
Développement professionnel continu	Il y a un intérêt pour le ePortfolio comme outil au service du développement professionnel continu.	Certains membres du personnel ont leur propre ePortfolio, blog ou espace Web personnel.	Chaque membre du personnel a un ePortfolio et partage sa pratique réflexive avec ses pairs.	Les ePortfolios personnel sont utilisés pour l'évaluation annuelle, la planification de la formation professionnelle continue, etc.	Le personnel utilise les ePortfolios pour interagir en toute transparence avec les communautés de pratique, au-delà des frontières de institutionnelles.
Gestion de la qualité	Il y a un intérêt pour le ePortfolio comme outil au service de la gestion de la qualité.	L'ePortfolio est utilisé par des membres individuels du personnel pour suivre et améliorer la qualité de l'enseignement (par exemple l'évaluation).	L'organisation s'est engagée à utiliser les données recueillies à partir des ePortfolios individuels et organisationnelles comme source principale d'information pour la gestion de la qualité.	Les progrès et les réalisations individuelles sont agrégés au niveau de l'organisation pour produire un ePortfolio de gestion de la qualité de l'organisation.	Les ePortfolios de l'organisation sont utilisés par des organismes externes d'assurance qualité (par exemple ISO 9000, TQM, etc.) ou l'accréditation professionnelle (par exemple, AACSB, ABET, etc.)
Partenariats	l'organisation est consciente de la nécessité d'avoir des partenariats pour le ePortfolio, mais pas d'initiative concrètes.	Un nombre de partenaires potentiels et experts ePortfolio ont été identifiés.	Des partenariats ont été mis en place pour accompagner le développement d'une stratégie ePortfolio avec un plan d'action et de mise en œuvre.	Il y a une culture du travail collaboratif et du partage des ressources et de l'expertise avec d'autres organisations autour de la question des ePortfolios.	L'organisation est activement impliquée dans un certain nombre de partenariats ePortfolios avec des partenaires locaux, régionaux, nationaux et/ou internationaux.
Impact	Pas assez de pratique ePortfolio pour avoir un impact, mais une certaine conscience du potentiel.	Les pratiques ePortfolio au sein de l'institution génèrent de l'intérêt, mais pas de véritable engagement organisationnel.	Les systèmes sont en place pour recueillir des données sur les pratiques ePortfolio et mesurer leur impact.	La collecte de données liées aux pratiques ePortfolio est examinée et analysée pour informer les développements futurs.	Les pratiques ePortfolio ont un impact global sur l'organisation qui se reflète dans sa culture.
Durabilité	Certains sont conscients de la nécessité d'un soutien continu, mais pas de ressources allouées.	Les pratiques ePortfolios sont prises en charge sur une base ad-hoc, par exemple via le financement de projets ou d'initiatives individuelles.	Certains secteurs de l'organisation affectent régulièrement des fonds pour soutenir les pratiques ePortfolio.	Le budget institutionnel assume et comprend un engagement régulier envers les pratiques ePortfolio et leur développement.	Il n'y a aucune nécessité d'affecter un budget ePortfolio spécifique car les ePortfolios sont organiquement intégrés au sein de l'infrastructure institutionnelle et des pratiques.

EPORTFOLIOS TECHNOLOGIES

	Eveil	Exploration	Développement	Intégration	Transformation
Ergonomie	Le besoin d'outils ePortfolios faciles à utiliser a été identifié.	L'organisation a conduit un essai pilote des outils ePortfolios pour évaluer la facilité d'utilisation pour tous les niveaux de compétences techniques des utilisateurs.	L'interface des outils utilisés pour accompagner les processus ePortfolio sont raisonnablement bien conçu et facile à utiliser. Les outils sont documentés avec tutoriels et aides en ligne.	Il y a une interface cohérente entre les différents outils utilisés pour créer et exploiter ePortfolios (par exemple entre un LMS et un ePMS).	Les leçons tirées de l'utilisation d'outils est utilisée comme feed-back dans la conception, la sélection et l'intégration des outils utilisés dans les processus ePortfolio.
Intégration	Le besoin d'intégrer des outils à l'infrastructure des TIC a été identifié.	Les technologies pour accompagner les pratiques ePortfolio sont fragmentées à travers de multiples outils et ne sont pas intégrées dans l'architecture actuelle du système d'information.	Il y a des plans clairs pour intégrer les ePortfolios sein du système d'information institutionnel pour permettre un flot continu d'informations de / vers les ePortfolios.	Les ePortfolios sont pleinement intégrés dans le système d'information. centre <i>Le gravité du système</i> d'information est passé de l'institution à l'individu.	L'intégration s'étend au-delà des frontières institutionnelles, par exemple avec les organismes professionnels, les organismes de réglementation et de certification.
Gestion	La nécessité d'une infrastructure ePortfolio pour soutenir la mise en œuvre à la fois institutionnelle et individuelle a été identifiée.	L'infrastructure des ePortfolios individuels est gérée par l'institution. Il n'y a pas de distinction claire entre les outils et les infrastructures des ePortfolios individuels et institutionnels	L'infrastructure des ePortfolios individuels est gérée par l'institution avec les apprenants.	L'infrastructure des ePortfolios individuels est entièrement gérée par les apprenants.	Les individus sont en mesure de maintenir leur ePortfolio après avoir quitté l'institution, dans le cadre de leur environnement d'apprentissage d'apprentissage personnel.
Système de gestions des ePortfolios - ePortfolios Management System- ePMS	A été identifiée la nécessité d'un système de gestion de ePortfolios (ePMS) pour recueillir les données pour appuyer les processus organisationnels tels que l'évaluation, l'accréditation, etc.	Il y a un système de gestion ePortfolios (ePMS), mais il n'est pas intégré dans le système d'information global. Les ePortfolios personnels doivent être créés dans les ePMS.	L'organisation est engagée à laisser les apprenants choisir leurs propres outils pour leur ePortfolio personnel. L'ePMS est utilisé pour accompagner les processus organisationnels tels que l'évaluation, d'accréditation, etc., en utilisant les données des portfolios individuels	Les apprenants libres de choisir leur propre environnement pour leur ePortfolio personnel - BYOD (Bring Your Own Device) appliqué à ePortfolios. L'interaction entre les ePortfolios individuels et l'ePMS est transparente.	L'ePMS interagit parfaitement avec les systèmes d'information externes et les apprenants peuvent utiliser leurs propres ePortfolios dans de multiples environnements et institutions d'apprentissage.

ePortfolios individuels	La nécessité de fournir des espaces individuels aux apprenants pour établir leur identité comme apprenants et / ou (futurs) professionnels a été identifiée.	Il existe une variété de plateformes qui ont été identifiées où les utilisateurs peuvent maintenir leurs ePortfolios individuels.	L'organisation fournit un support pour une variété de plateformes pour que les individus puissent avoir leurs propres espaces outils de soutien des processus ePortfolio.	Chacun est libre d'utiliser l'outil de son choix pour gérer ses ePortfolios. Les ePortfolios individuels et institutionnels interagissent de façon transparente.	L'individu possède son propre espace en ligne pour soutenir le développement continu de ePortfolios à travers différentes étapes de son parcours d'apprentissage et professionnel. Le ePortfolio est partie de l'identité en ligne d'un individu, sous un nom de domaine unique.
Inter-opérabilité	La nécessité d'échanger des informations de / vers différents ePortfolios a été identifiée, face à la question de l'abandon des ePortfolios développés dans différentes institutions.	Il est possible d'importer / exporter des ePortfolios depuis / vers des sources externes — par exemple en utilisant les spécifications LEAP2A ou Europass.	L'organisation est déterminée à mettre en œuvre une architecture de confiance, de soutenir l'échange continu de données depuis / vers les ePortfolios à travers une fédération de services / identités - par exemple en utilisant les spécifications Shibboleth ou UMA (Kantara) .	Le contenu du ePortfolios est stocké dans "coffres personnels" qui sont entièrement sous le contrôle des individus. L'échange de données est effectué par le biais d'une fédération de services / identités.	L'institution est un membre d'une large fédération des services / identités intégrant des représentants des parties prenantes comme les établissements d'enseignement, les employeurs, les organismes professionnels, etc.
Open Data	L'intérêt d'exploiter les données générées pendant le processus d'apprentissage / ePortfolio pour alimenter des services comme "learning analytics" a été identifié.	Il y a des initiatives pour explorer comment les données ePortfolios peuvent être utilisées pour fournir de nouveaux services, au-delà de ceux qui sont traditionnellement affectées aux ePortfolios.	L'organisation est engagée à utiliser les données générées pendant le processus d'apprentissage pour fournir des services innovants pour les apprenants individuels et la communauté de l'apprentissage au sens large.	Il y a un parfait échange de flux de données entre les ePortfolios et d'autres éléments du système d'information de l'institution. Les propriétaires des ePortfolios contrôlent le flux de ses données.	Il y a un flux continu d'échange de données entre les ePortfolios et d'autres systèmes d'information, au-delà des murs de l'institution.

OPEN BADGES

	Eveil	Exploration	Développement	Intégration	Transformation
Adoption	Il y a peu de mise en œuvre des Open Badges dans l'institution.	La pratique des Open Badges est limitée à un petit nombre d'innovateurs. Les Open Badges ne sont pas perçues comme un défi / opportunité aux pratiques actuelles de l'institution.	Un nombre important / masse critique de personnel / apprenants développent des pratiques Open Badges au travers le curriculum.	Les Open Badges sont intégrés dans l'institution avec l'appui de la direction, ainsi que ses apprenants et du personnel enseignant.	Les Open Badges sont utilisés comme un outil central pour le développement individuel et institutionnel, la mise en valeur des réalisations des individus et la construction de l'identité.
Motivation	Le besoin de méthodes alternatives de reconnaissance des apprentissages et de l'accréditation a été identifié.	La motivation des apprenants pour les Open Badges est principalement extrinsèque, par exemple, une exigence de chaque enseignant ou de l'institution.	Les apprenants sont activement encouragés à co-concevoir l'éco-système Open Badges, y compris à travers la conception et l'émission de leurs propres badges.	Toutes les parties prenantes sont activement impliqués dans la co-conception de l'éco-système Open Badges institutionnel. Il y a un accord pour ne pas utiliser les Open Badges comme récompenses extrinsèques.	Toutes les parties prenantes sont activement impliquées dans la co-conception de l'éco-système Open Badges, au-delà des frontières institutionnelles, pour créer une organisation apprenante.
Open Badges pour l'innovation	Les Open Badges sont utilisés pour soutenir les processus actuels, comme le remplacement d'un diplôme formel par un "micro-diplôme" formel.	Les Open Badges sont utilisés pour explorer des méthodes alternative d'accréditation pour reconnaître les apprentissages, réussites et compétences.	Le développement de Badges Ouverts remet en cause les pratiques institutionnelles dominantes.	Les Open Badges sont reconnus comme un des principaux moyens développer le capital de des apprenants, et du personnel enseignant à travers création de réseaux <i>la confiance</i> .	La mise en place de réseaux de confiance, fondés sur les Open Badges, conteste les méthodes actuelles d'accréditation, de recrutement, etc. . En tant qu'organisation apprenante, elle se réinvente.
Leadership	Le manque de leadership pour les Open Badges a été identifié comme un problème.	Les leaders / champions de la pratique des Open Badges émergent mais ne sont pas encore reconnus par l'institution.	Les cadres et responsables de l'éducation se sont engagés à l'établissement d'une vision commune de la pratique des Open Badges et comment elle se rapporte à la mission globale de l'organisation.	Les cadres et les responsables de l'éducation peuvent articuler une vision claire de la pratique Open Badges et comment ils pourraient transformer l'apprentissage, l'évaluation et le curriculum.	Les cadres et responsables éducatifs contribuent à la vision globale des Open Badges et à la stratégie aux niveaux local, régional et national..

Politique	L'absence d'une politique Open Badges a été identifiée comme un obstacle à l'innovation.	Un document relatif aux politiques Open Badges a été publié et distribué au personnel enseignant.	Les différentes parties prenantes, ont été invitées à contribuer à la définition de la politique d'ouverture des badges.	Il y a une politique Open Badges. Les données recueillies à partir des Open Badges sont utilisées comme une source principale pour informer la politique d'apprentissage et d'enseignement.	Les données des Open Badges sont la principale source d'information pour informer les politiques au niveau local / régional / national — par exemple pour établir la cartographie des compétences d'un territoire.
Stratégie	Le manque de stratégie Open Badges a été identifié comme un obstacle à l'innovation.	Seules les initiatives individuelles ont des plans d'action.	Il y a un engagement institutionnel solide et Il y a des sponsors identifiables engagés à élaborer des plans transversaux.	Les initiatives Open Badges internes sont coordonnées et les plans sont régulièrement revus pour assurer le développement interdisciplinaire.	Les initiatives Open Badges sont coordonnées avec des organismes externes au-delà des frontières institutionnelles.
Partenariats	Un certain nombre de partenaires Open Badges potentiels ont été identifiés — experts, consultants, développeurs, etc.	Des enseignants individuels ont établi des partenariats avec des parties externes pour mettre en œuvre, exécuter et / ou de revoir leur pratique Open Badges.	Des partenariats ont été mis en place au niveau de l'organisation pour soutenir le développement d'une stratégie Open Badges, d'un plan d'action et de sa mise en œuvre.	Il y a une culture vivante du travail collaboratif, du partage des ressources et de l'expertise avec d'autres organisations dans la conception et mise en œuvre des Open Badges.	L'organisation participe activement à un certain nombre de partenariats avec des partenaires locaux, régionaux, nationaux et/ou internationaux.
impact	Les pratiques Open Badges au sein de l'institution génèrent intérêt, mais pas de véritable engagement.	Les Open Badges ont un impact limité, localisé sur les pratiques d'apprentissage et d'enseignement.	Les intervenants ont été invités à contribuer à mesurer l'impact des Open Badges.	Des procédures sont en place pour la collecte systématique des données relatives à la mesure de l'impact des Open Badges.	La pratique des Open Badges a impact sur l'organisation et sa culture.
Durabilité	La nécessité d'obtenir des ressources pour soutenir Initiatives des Open Badges a été identifié.	La pratique des Open Badges est prise en charge sur une base ad hoc, par exemple via le financement de projets ou d'initiatives individuelles.	Certains secteurs de l'organisation affectent régulièrement des fonds pour soutenir les pratiques Open Badges.	Le budget de l'institution assume régulièrement et comprend un engagement à la pratique des Open Badges et de leur développement.	Il n'y a pas nécessité d'affecter un budget dédié Open Badges car ils sont entièrement intégrés au sein de l'infrastructure et de la pratique institutionnelle.