



ePortfolios & Open Badges Maturity Matrix

Indholdsfortegnelse

Introduktion

Sådan bruger du Maturity modellen

Forståelse af Framework'et

De to sammenhænge

De tre rum

Fire komponenter

Fem niveauer

ePortfolio og Open Badges Maturity Matrix

Indlæring

Vurdering

Folk – undervisere

Folk – elever

Teknologier

ePortfolios

ePortfolios – teknologier

Open Badges

Introduktion

Et voksende antal individuelle og organisationer udnytter eller har planer om at udnytte fordelene ved ePortfolio og, for nyligt, også Open Badges. Hvor skal vi begynde? Er vi klar til det? Hvordan får vi det maksimale ud af fordelene? Hvordan kan de være med til at forbedre og omdanne vores undervisning og indlæring?

Det er netop for at besvare sådanne spørgsmål og flere til, at ePortfolio og Open Badges Maturity Modellen er blevet designet; for at hjælpe individuelle, organisationer, samfund og offentlige myndigheder med at reflektere og forbedre brugen af teknologi i læring med et specifikt fokus på ePortfolio og Open Badges.

Maturity Matrix modellen er inspireret af arbejdet på Becta omhandlende e-maturity, Self Review Framework og ICT Mark (2006), som nu hedder NAACE (revideret 2014), et tidligere ePortfolio Maturity Matrix udviklet af EifEL (2007) samt the Australian ePortfolio Project, the Australian ePortfolio Initiative, Australian ePortfolio Toolkit (2008) og arbejdet fra JISC SURF. Det fulde afsnit af publikationer vil blive udgivet i den endelige udgave af Matrix'et.

Maturity Modellen, herunder ePortfolios & Open Badges Matrix (PBMM), har til hensigt at være inkluderende, hvilket vil sige at den anerkender, hvad folk og organisationer gør i dag, mens samtidig at frembringe en model for fremtidig forbedring. Så vil praktiserende inden for læring kunne sige: "Det er her, vi er i dag og det er her, vi gerne vil være til næste år". Hovedfunktionen for modellen er at give et værktøj til at fremme en dialog med praktiserende, ledere inden for uddannelse og beslutningstagere. Hvis du er innovativ og føler dig ensom i din institution, så kan du bruge modellen til at starte en dialog med dine kolleger, undervisningsfællesskab samt dit praktiserende fællesskab. Hvis du er en udviklingsleder, kan du bruge Matrix'et til at evaluere og/eller planlægge ændringer, der er nødvendigt for at støtte bedre læring og en mere effektiv praksis inden for ePortfolio og Open Badges.

Framework'et bør ikke bruges som et normativt værktøj. Det er meget sandsynligt at nogle af rubrikkerne ikke passer præcist til alle organisationer og at man ønsker enten at omformulere eller ignorere nogle af dem - eller ligefrem lave sine egne. Det er forfatternes intention, at modellen holdes i live, hvilket kun sker ved at modellen bliver brugt, vurderet, kritiseret og forbedret.

Sådan bruger du Maturity Framework

ePortfolios & Open Badges Maturity Framework er blevet designet for organisationer, ikke til individuelle (vi arbejder på en kompetence model for individuelle). Disse er præsenteret i et format med flere forskellige matrices og kan bruges til at positionere en organisation ved udvælgelse af forskellige elementer blandt matrixerne.

Framework'et kunne bruges af Marie, en naturfagslærer, der overvejer om hun skulle begynde at bruge ePortfolio i hendes undervisning, selvom hendes kolleger ikke viser samme interesse for det. Hun kunne bruge de 8 matrices til at finde et støttende argument for at starte en samtale med sine kolleger og ledelse om at udvide hendes initiativ til andre klasser eller discipliner end hendes. Det kunne bruges af undervisningsledere, som er villige til at positionere deres organisation eller planlægge fremtidig udvikling. Det kunne også bruges af undervisningsledere, som har forstået den udbredte natur af ePortfolio og Open Badges og som er villig til at etablere et konsortium udover deres institutions grænser.

De 8 foreløbige matrices, som Framework'et består af, er:

1. Indlæring
2. Vurdering
3. Folk – undervisere
4. Folk – elever



5. Teknologi
6. ePortfolios
7. ePortfolios – teknologier
8. Open Badges

Hvert matrix er organiseret med fem modningsniveauer: bevidsthed, undersøge, udvikling, integrering og transformering (se længere nede for flere detaljer)

Du bliver måske overrasket over, at der kun bruges ordene ePortfolio og Open Badges i tre ud af de otte matrices. Er de sidste 5 matrices ikke også relevante i forhold til dem? Jo, det er de, men vi vil bruge dem som understøttende matrices: formålet med at bruge ePortfolio og Open Badges er at støtte og erkende indlæring, og læringen sker uden nogle af dem. Alligevel er det den her form for indlæring, som er vigtig, når man designer et system, der er åben for ePortfolio og Open Badges.

Uafhængig læring er for eksempel en øvelse, der kan drage fordel af ePortfolio og/eller Open Badges. Alligevel kunne en organisation være meget moden inden for uafhængig læring, men stadig uden brug af nogle af de to; og disse høje modningsniveauer ville være en givende fordel at tage med i betragtning, når man starter med at bruge ePortfolio og/eller Open Badges. Et andet punkt er innovation: det er mu-ligt at innovere uden at bruge ePortfolio eller Open Badges, men det er stadig en brugbar indikator for en organisation, der er åben overfor innovation, når de skal starte et nyt projekt.

Forståelse af Framework'et

ePortfolios og Open Badges kan blive udviklet og brugt i læringsammenhænge, social interaktion og i arbejdssammenhænge. Det kan bruges til at planlægge eller erkende læring, ansætte medarbejdere eller planlægge deres udvikling. Det kan bruges til at lave teams eller forretninger samt til at finde eller genere service. De kan blive udviklet og brugt i formelle og ikke-formelle sammenhænge, til at erkende, fejre eller finde talenter, kompetencer eller resultater.

For at man kan tage hensyn til indlæringens komplekse natur, er ePortfolios og Open Badges Maturity Matrix (PBM) udtrykt i sammen-hæng med:

- **Et mål:** gøre læring synlig og anerkendt;
- **To sammenhænge:** formelt og ikke-formelt ;
- **Tre rum:** læring, arbejde og socialt;
- **Fire dele:** læring, teknologi og deres kombination i ePortfolios og Open badges; og
- **Fem modningsniveauer:** bevidsthed, undersøge, udvikling, integrering og transformering

To sammenhænge

Indlæring sker inden for en formel og ikke-formel ramme. Det kan både være bevidst eller som et resultat af andre aktiviteter, der ikke er direkte relateret til læring. OECD fremsætter en definition på formel og ikke-formel, samt uformel indlæring (se boksen til venstre). Base-ret på disse definitioner, kan man sige, at der i den formelle ramme, såsom en skole, både sker ikke-formel og uformel læring: det elever lærer i interaktion med deres jævnaldrene, lærere og miljøet, som strækker sig langt udover den fastsatte undervisningsplan.

Formal, informal and non-formal learning

Formal learning is always organised and structured, and has learning objectives. From the learner's standpoint, it is always intentional: i.e. the learner's explicit objective is to gain knowledge, skills and/or competencies.

Informal learning is not organised, has no set objectives in terms of learning outcomes and is not intentional from the learner's standpoint. Often it is referred to as learning by experience or just as experience.

Non-formal learning is generally organised and can have learning objectives. It may occur at the initiative of the individual but also happens as a by-product of more organised activities, whether or not the activities themselves have learning objectives. In some countries, the entire sector of adult learning falls under non-formal learning; in others, most adult learning is formal.

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



Et af problemerne, som ePortfolio og Open Badges forsøger at adressere, er en oprettelse af et kontinuerligt lærings rum, hvor formel, ikke-formel og uformel indlærings muligheder er identificeret og hvor deres resultater er anerkendt. Derfor vil Maturity Matrix Framework'et behandle formel, ikke-formel og uformel læring på lige fod og undersøge, hvad der sker i den formelle og uformelle ramme.

Tre rum

Skolen er et læringsrum for elever, et arbejdsrum for undervisere og et socialt rum for alle. Skoler, der er defineret som et formelt lærings-rum, er også et socialt rum, hvor uformel læring sker. I diagrammet er DIY (Do it Yourself) placeret der, hvor uformel læring og arbejde mødes i det sociale rum.

Ved at forstå og tage hensyn til kompleksiteten i indlæring og den måde indlæring fungerer på, er anerkendelse og udnyttelse meget vigtig, hvis vi ønsker at levere gode læringsoplevelser og skabe en mulighed for kontinuerlig forbedring. Derudover at transformere indlæring i praksis, i processer og i teknologi.

Samtidig er vi nødt til at finde en måde hvorpå, kompleksiteten kan blive repræsenteret på en sådan måde, at det giver mening og er tilgængeligt for alle, men samtidig uden det bliver trivielt.

Fire dele

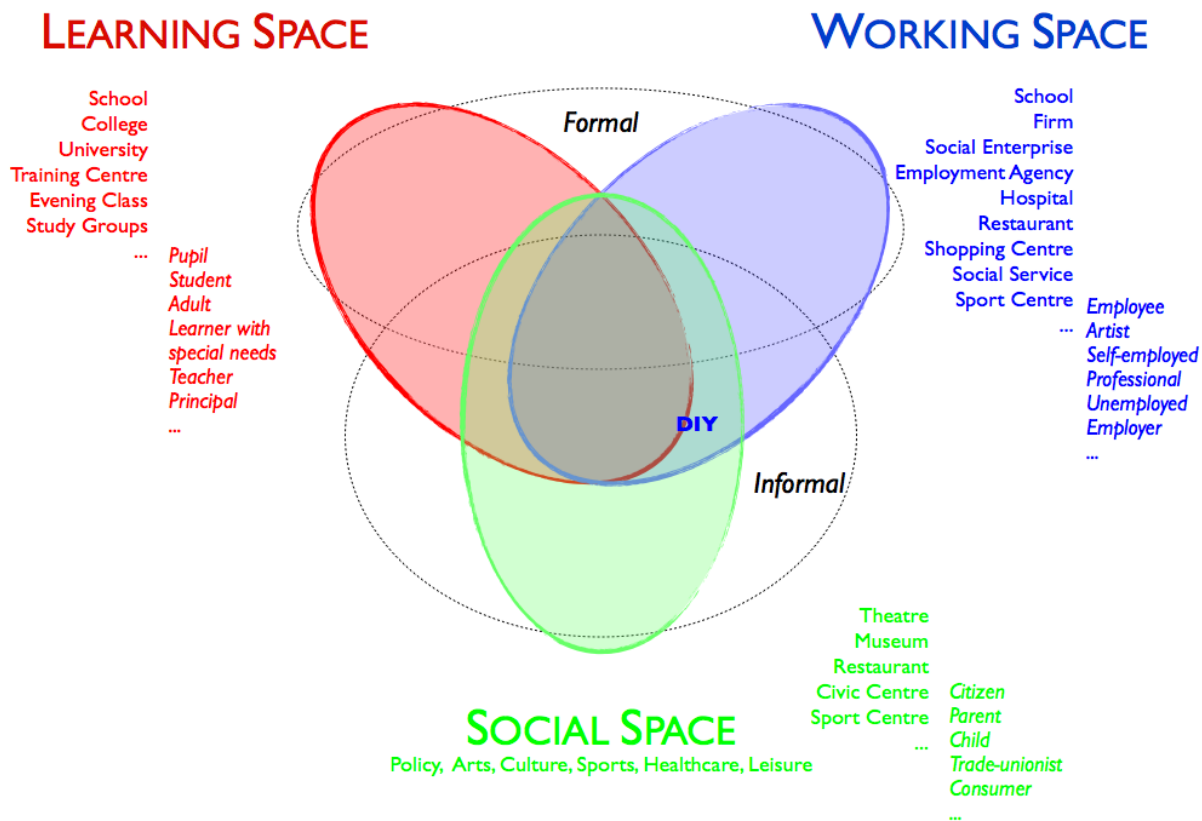
De fire dele i Framework'et er:

1. **Indlæring og vurdering:** Hvad er modningsniveauet for indlæring og vurderingspraksis and processer, for eksempel resultat-orienteret læring?
2. **Folk:** Hvad er modningsniveauet for undervisere og elever, for eksempel angående techno-literacy og digital literacy?
3. **Teknologier:** Hvad er modningsniveauet i anvendelse af teknologier, for eksempel digitale og sociale medier?
4. **ePortfolios og Open Badges:** Hvad er modningsniveauet i anvendelsen af ePortfolios og Open Badges, for eksempel partnerskab og in-novation?

Fem modningsniveauer

Maturity Framework'et beskriver fem modningsniveauer:

1. **Bevidsthed:** der begynder at ske noget, såsom individuelle initiativer eller forsøg





2. **Undersøge:** processen/teknologien begynder at blive undersøgt på det individuelle fakultet eller på afdelingsniveau
3. **Udvikling:** processen/teknologien er i en proces af sammenslutning, såsom udvidelse til det institutionelle niveau.
4. **Integrering:** processen/teknologien er nu sammensluttet og integreret overalt i institutionen.
5. **Transformering:** virkningen af processen/teknologien strækker sig ud over det grundlæggende niveau; institutionen er anerkendt som en leder og bidrager aktivt med sin egen genopfindelse.

Modningsniveauerne er bekræftet gennem Key Performance Indicators (KPIs). De forskellige niveauer er blevet etableret for at organisationer kan planlægge deres færd: hvor er de nu og hvor vil de gerne være i fremtiden. De forskellige niveauer skal ikke ses som 'dømmende', men mere som niveauer i en modningsproces – en femårig er ikke mindre værd end en tiårig eller en voksen!

Mulige implementeringsniveauer:

1. Individuelt fakultet/mentor/lærer/træner
2. Afdeling/program/disciplin/team
3. Institutionsomfattende
4. Udover institutionen



ePortfolio og Open Badge Maturity Matrix

Indlæring

	Bevidsthed	Undersøge	Udvikling	Integrering	Transformering
Undervisnings-plan	Der er en stigende forståelse for, at en centralt designet undervisningsplan, ikke møder behovet for eleverne.	Nogle medlemmer af lærerstaben anvender ikke blot undervisningsplan, men omformulerer også nogle elementer i deres eget fag.	Organisationen opfordrer alle lærere til at fortolke undervisningsplanen i relation til den lokale kontekst.	Elever, ansatte og undervisningsledere er alle aktivt involveret i designet af og evalueringen af undervisningsplanen.	Det lokale og/eller regionale samfund er aktivt involveret sideløbende med elever, medarbejderstaben og undervisningsledere, i designet og evalueringen af undervisningsplanen.
Resultat-baseret indlæring	Der er en stigende forståelse overfor behovet for at promovere resultat -og kompetencebaseret indlæring.	Resultat-baseret indlæring bliver brugt i et begrænset antal fag eller bliver brugt af et begrænset antal lærere.	Resultat-baseret læring opfordrer til og er værdsat af organisationen.	Resultat-baseret læring udføres systematisk henover alle fag.	Medarbejderstaben er aktivt involveret med deres samarbejdsfæller omkring defineringen og evalueringen af det specifikke resultat og på tværs af fag.
Refleksiv indlæring og praksis	Der er en stigende forståelse for, at refleksiv indlæring og øvelse skal være fundamentet for indlæring.	Refleksiv indlæring og praksis er integreret i et begrænset antal af fagene eller brugt af et begrænset antal lærere.	Visse af organisations processer er blevet ændret til at omfatte en refleksiv fremgangsmåde: En refleksiv fremgangsmåde er støttet af den indflydelsesrige ledelse.	Refleksiv indlæring og øvelse er en integreret del af organisationens procedure for hele medarbejderstaben.	Den refleksive fremgangsmåde er integreret i et globalt spændende samarbejdsfællesskab (Såsom den faglige instans) og bidrager til innovation og forandring på et globalt plan.



Samfund og ligesindet indlæring

Der er en stigende forståelse for de fordele, der er forbundet med samfund og ligesindet indlæring.

Samfund og ligesindet indlæring opstår kun i et begrænset antal sammenhænge.

Samfund og ligesindet læring foregår på tværs af fagområder og forskelligartede grupper.

Alle faglige færdigheder, kompetencer og viden om elever og medarbejderstaben er synlig for andre medlemmer af samfundet/ organisation for at opfordre til ligesindet indlæring.

Ligesindet læring foregår hinsides de institutionelle grænser indenfor tvær- institutionelle netværker af vidensdeling.

Selv koordineret læring.

Der er en stigende forståelse for fordele forbundet med selv koordineret læring.

Programstyret læring forbliver den dominerede lærings form, alt i mens der er en vis forståelse for værdien af selvstændig læring. Dette gør eleverne i stand til at tage selvstændige valg om deres indlæringsmål og vejen dertil.

Der opfordres til Selvstyret/selvstændig læring og er støttet i visse områder/ sektorer.

Selvstyret/selvstændig læring er organisationens norm og er en af drivkræfterne for individuel og organisatorisk udvikling.

Organisationen er aktivt involveret i aktionsforskning i forhold til selvstyret læring, hvis formål er, at forbedre målsætning, metoder og værktøjer som støtter selvstændig læring.

Integrerende indlæring

Der er en stigende forståelse for fordele forbundet med integrerende indlæring

Tværfaglig forskning og indlærings programmer forløber, er udviklet til og er fremmet af engagerede mennesker.

Organisationens struktur og processer er udviklet til at rumme og opfordre til tværfagligt arbejde.

Tværfaglig læring er den styrende enhed, som integrerer samtlige disciplinære studier. Dette er reflekteret i organisationens struktur.

Helhedsskabende læring rækker længere end fagområder og institutionelle barrierer for at integrere udefrakommende ressourcer samt både formel, ikke formel og uformel information.

Innovation

Innovation foregår uden for organisationen.

Innovationer foretaget indenfor indlæring og undervisning er foretaget, men er begrænset til individuelle lærere.

Lærere og elever opfordres til at indføre nye metoder inden for indlæring og undervisning. Talrige innovationer er op-skaleret til at have en konkret indflydelse.

Elever og lærere er anerkendt på lige fod og er værdsat som ny-tænkere - også gennem forstyrrende innovation.

Innovation og nytænkning er drivkraften bag organisationen. Den gen-opfinder sig selv kontinuerligt.

Vurdering

	Bevidsthed	Undersøge	Udvikling	Integrering	Transformering
Gennemsigtigheden af vurderingen	Behovet for komplet gennemsigtighed af vurderingsprocessen og kriterier er problematisk.	Alle vurderings processer og kriterierne er transparente. Kriterierne og processerne er generelt defineret af en ekstern kilde.	Flere processer og kriterier er internt defineret og visser er forhandlet med eleverne.	Der findes en politik, som kræver offentliggørelsen af alle vurderings processerne og kriterier. Inklusiv promovningen af allerede færdig forhandlede.	Eleverne er aktivt involveret i defineringen af reglerne som omhandler vurderings processerne og kriterierne.
Accreditation of Prior Experience and Learning (APEL)	Visse medarbejdere er opmærksomme på fordele forbundet med APEL.	APEL er i brug, men kun af et lille antal medarbejdere og/ eller fag.	Der findes en APEL politik som omhandler optagelse, intern promovning og en fortsættende professionel udvikling.	APEL's politik er systematisk evalueret og forbedret. Dette er støttet af den øverste ledelse og undervisningsledere.	Det lærte materiale gennem brugen af APEL er delt med et større fællesskab udover institutionens grænser
Registrering og rapportering af forløb og præstation	Registrering af fremskridt og præstation er i bund og grund en formel proces, som udføres af lærere for deres ansvarlighed. Eleverne er ikke inkluderet i denne proces.	Der er visse områder, hvor eleverne er aktivt involveret med deres lærere i registrering og rapportering af deres individuelle og fælles bedrifter.	Eleverne er aktivt involveret med deres lærere i registrering og rapportering af deres individuelle og fælles bedrifter.	Ledernes systematiske deltagelse og bidrag til indsamlingen af beviser, gennemgang og refleksions processerne, er bidragende til at forandre organisationstrukturen og læringsmiljøet.	Personlig og organisations fremskridt og resultater samles udover institutionens grænser, for at bidrage til forbedring af - eller ændringen i - politikker.
Søgning og frembringelse af feedback	Feedback er egentlig en formel proces som udføres af lærerne rettet mod eleverne. Det er tydeligt, konstruktivt og passende, med brug af forskellige kilder til at fremme refleksion og yderligere handling.	Feedback vedr. elevernes præstation bruges til at 'feed-forward', f.eks. tilrettelægge læringsaktiviteter og planlægning af fremtidige tiltag. Elever bliver lejlighedsvis bedt om at søge efter og give feedback.	Mens lærere giver velorienteret feedback til elever og ligesindede, så er eleverne opfordret til aktivt at søge efter og give feedback i både formelle og uformelle dele af undervisningsplanen.	Lærerstaben sammenarbejder ofte om at give holistisk feedback, udover fagområder, for at fremme holistiske refleksioner og fremtidige handlinger, på et individuelt og fælles plan. Eleverne er konstante søgere og leverandører af feedback, som involverer et bredt	De kompetencer som er involveret i leveringen af feedback er anerkendt og prises af institutionen.

				spændene publikum, i både formelle og uformelle dele af undervisningsplanen.	
Faktisk vurdering	Vurdering er egentlig en formel proces som udføres af lærerene rettet <i>mod</i> eleverne gennem tests og eksamener udført under kontrollerede forhold.	Visse individuelle tiltag har udviklet vurderingsformer med deres rod i præstation - baseret på situationer i det virkelige liv - udover eksamener under kontrollerede forhold.	Organisationens struktur og processer er blevet udviklet til at akkomodere og opfordre til vurdering af præstation i virkelighedstro omgivelser.	Vurderingsbeviser fra arbejde i det virkelige liv prioriteres højt af organisationen, i sjældne tilfælde ved brug af kontrolleret vurdering.	Vurdering behandles som 'Learning about learning' og er tæt flettet sammen med læringsprocessen, som i sig selv er baseret på faktiske indlæringsoplevelser.
Personlig og ligesindet vurdering	Vurdering er egentlig en formel proces som udføres af lærerene rettet <i>mod</i> eleverne.	Personlig og ligesindet vurdering bruges af visse lærere i visse sammenhænge.	Lærere opfordres af ledelsen til at bede eleverne gøre brug af personlig og ligesindet vurdering.	Personlig og ligesindet vurdering er integreret i organisationens politik og prises som en kvalifikation i sig selv.	Lærere og elever behandles ligeværdigt f.eks. elevernes vurdering af lærerne opfattes som 'en ligesindet vurdering' i læringssamfundet.

Folk – undervisere

	Bevidsthed	Undersøge	Udvikling	Integrering	Transformering
Techno-literacy	Det overordnede niveau af techno-literacy blandt medarbejderstaben, er begrænset til brugen af pre-konfigurerede værktøjer og systemer.	Visse lærere, med en forståelse af teknologi, vurderer anskaffelsen af teknologi samt eksperimenterer med og anbefaler nye værktøjer og fremgangsmåder.	Det overordnede niveau af techno-literacy hos medarbejderstaben er tilstrækkeligt til at udvikle innovative projekter baseret på nye værktøjer og fremgangsmåder.	Den institutionelle politik er forpligtiget til udviklingen af techno-literacy i forhold til materiale, pædagogiske og tekniske færdigheder og opfordrer til tilblivelsen af ledere.	Organisationen opfattes som et levende laboratorium, hvor nye teknologier og fremgangsmåder, opstår. Organisationen er også opmærksom på værdier som driver udviklingen af techno-literacy.
Skabelse af digitalt materiale	Det digitale materiale som bruges til læring er afhængig af eksterne beslutninger og levering.	Et lille antal af lærere bruger og producerer aktivt digitalt materiale, med formål at hjælpe planlægningen og støtte indlæringsaktiviteter.	Lærere er regulære og aktive skabere af digitalt materiale. Noget af det producerede materiale offentliggøres i depoter for læringsressourcer.	Organisationen anerkender lærere som skabere af digitalt materiale og opfordrer til udviklingen af materiale på tværs af undervisningsplaner, som deles i depoter for læringsressourcer.	Lærere arbejder sammen udover institutionelle grænser for skabelsen af læringsressourcer og feedback fra ligesindede.
Styring af det digitale miljø	Organisationens digitale miljø er afhængig af eksterne beslutninger og levering.	Nogle lærere samler åbent og frit ressourcer til at skabe ad-hoc digitale lærings miljøer.	Hos organisationen kommer interne kompetencer til syne for at skabe deres eget læringsmiljø for at kunne eksperimentere med nye fremgangsmåder.	Organisationen har de interne kompetencer som er nødvendige, for at være komplet selvstyrende i deres valg af læringsteknologier, som kan samarbejde med eksterne systemer	At mestre de kompetencer som er nødvendige for at skabe og opdatere et skræddersyet lærings miljø, muliggør at organisationen kan omstrukturere dets lærings forsyning.
Continuing professional Development	Continuing professional Development (CPD) er begrænset til kun at deltage i lejlighedsvis trænings sammenhænge.	Der er et centralt system til at planlægge læring og udvikling i overensstemmelse med behovet for kompetencer i organisationen. Systemet bruges hovedsageligt af ledelsen.	CPD er integreret i den daglige professionelle praksis. Refleksive metoder er en essentiel del af CPD, som udløser behovet for læsning, at få feedback, at deltage i konferencer, træning etc.	CPD har en transformerende effekt på organisationen gennem fremkomsten af uddannelsesledere. En lært og velorienteret medarbejderstab er fuldt bemyndiget til at influere og meddesigne organisationens politik og ledelse.	CPD har en transformerende effekt på samfundet. En lært og velorienteret medarbejderstab er fuldt bemyndiget til at influere og meddesigne lærings politikker på et lokalt, regionalt og nationalt niveau.

Folk – elever

	Bevidsthed	Undersøge	Udvikling	Integrering	Transformering
Techno-literacy	Det overordnede niveau af techno-literacy blandt eleverne er begrænset til brugen af pre-konfigurerede værktøjer og systemer	Visse techno-litterate elever bedømmer kritisk den nuværende anskaffelse af teknologier og eksperimenter med nye værktøjer og fremgangsmåder, f.eks. skabere.	Det overordnede niveau af techno-literacy hos eleverne, inkluderer også evnen til system-tænkning og kompleksitet. Techno-litterate ledere dukker op.	Der er en politik for at videreudvikle det generelle techno-literacy niveau hos eleverne og anerkende bidraget fra lederne.	Organisationen opfattes som et levende laboratorium, hvor nye teknologier og fremgangsmåder opstår.
Skabelse af digitalt materiale	Eleverne er bekendte med skabelse af digitalt materialet, men ikke i relation til deres undervisning.	Nogle elever skaber digitalt materiale i relation til deres undervisning - f.eks. notater, optagelser, blogge etc.	Elever er regulære og aktive skabere af digitalt materiale.	Organisationen anerkender og fejrer eleverne som skabere af digitalt materiale i fællesskab.	Eleverne af forskellige modningsniveauer og steder, bidrager aktivt til skabelsen af digitalt materiale.
Styring af det digitale miljø	Eleverne er bekendte med styrelsen af komplekse digitale miljøer - f.eks. computerspil - men ikke i relation til deres undervisning.	Visse lærere opfordrer eleverne til at gøre brug af deres egen kombination af teknologier til at skabe deres eget Personal Learning Environment (PLE).	Organisationen opfordrer eleverne til at skabe deres eget personlige læringsmiljø for at organisere og opfange al deres indlæring - formel og uformel.	Organisationen anerkender og fejrer elevernes evne til at skabe og håndtere deres eget personlige læringsmiljø.	Organisationen har politikker og systemer med formål at få eleverne til at meddesigne organisationens digitale læringsmiljø, i tråd med deres talent og modningsniveau.



Teknologier

	Bevidsthed	Undersøge	Udvikling	Integrering	Transformering
Åbne teknologier	Problemerne ved åbne teknologier (materiale, værktøjer, standarder etc.) er blevet identificeret og vil blive taget hånd om.	Læringssamfundet udforsker fordelene og udfordringerne forbundet med brugen, og produktionen, af åbent materiale, værktøjer og standarder.	Organisationen er i gang med at udvikle en <i>Open Culture</i> , hvor åbent materiale, værktøjer og standarder etc. Er den styrende reference for udvælgelsen og productionen af lærings materiale.	Organisationen har en klar politik omkring promoveringen og udnyttelsen af Open 'Things' (OER, Open knowledge, Open standards, Pên Trust etc.) Det er designet med samtlige stakeholders i læringssamfundet som meddesignere.	De forskellige Open 'Things' (OER, Open knowledge, Open standards, Pên Trust etc.) står klart, med formål at opbygge et Open Society i fællesskab.
ICT / digital technologies policy	Manglen på ICT politik er blevet identificeret som en forhindring for effektiviteten af investeringerne i ICT til læring.	Organisationen er engageret i designet og implementeringen af en ICT politik, som er udviklet vha. konsultation med alle stakeholders på tværs af institutionen.	ICT politikken overvåges, gennemgås og evalueres i sammenhæng med organisationens andre politikker, i linje med organisationens mål og visioner vedr. alle stakeholders.	Organisationen har en velfunderet, succesful og stringent struktur for overvågning og gennemgang af alle dets strategier og politikker. Samt overvågning og gennemgang af ICT i denne struktur, og tager hensyn til lokale, regionale og nationale prioriteter.	Organisationens ledere er aktivt involverede i innovationsnetværker, som går udover institutionelle grænser.
Digital teknologi til innovation	Digital teknologi bruges hovedsageligt til at støtte allerede eksisterende metoder - f.eks. brugen af en interaktiv Whiteboard i undervisningssituationer eller internettet til fjernundervisning.	Individuelle projekter udforsker hvordan digital teknologier kunne transformere nuværende læring og undervisningspraksis.	Klimaet er således, at det understøtter og opfordrer til innovation i brugen af digital teknologi til at omdanne lærings -og undervisningspraksis. Både lærere og elever er fuldt bemyndiget til at lede innovation og udfordre status-quo.	Organisationen har en politik som opfordrer samtlige stakeholders til at placere innovation centralt i forhold til læring og undervisnings processer og til at bruge digitale teknologier til at støtte innovation på tværs af discipliner.	Brugen af digitale teknologier er primært tiltænkt som støtte til innovation og organisatorisk transformering.

Copyright og licens	Manglen på copyrights og licens politikker er blevet identificeret som en forhindring for effektiviseringen af lærings infrastrukturen.	Information omhandlede copyright og licensing er let tilgængeligt og samtlige stakeholders er blevet informeret om hvor det forefindes.	Både lærere og elever opfordres til at respektere copyrights og licenser og anvende dem til deres eget produktion. Brugen af åben og frie copyrights og licenser støttes.	Organisationen har en politik omhandlede respekten for copyrights og licensing, alt i mens den promoverer brugen af frie skemaer (f.eks. creative commons, copyleft) for dets forbrug og produktion.	Elever og lærere er aktive forkæmpere og støttere af Open Knowledge og Open Educational Ressource initiativer.
Fortrolighedspolitik	Privatliv er blevet identificeret som et problem, som der skal tages hånd om.	Fortroligheden bliver taget hånd om på en ad-hoc basis af individuelle lærere.	Organisationen er forpligtiget til at beskytte privatlivet ved at oprette politikker og gøre brug af fortroligheds teknologier - f.eks. privacy by design.	Institutionens fortrolighed er fuldt integreret i ICT politikken. Den teknologiske infrastruktur er fuldt i tråd med regulering og Best Practices inden for fortrolighed.	Organisationen er en del af en tillids-infrastruktur, en sammenslutning som muliggør udveksling af personlig data under den individuelle kontrol.
Sociale medier	Sociale medier er blevet identificeret som et problem og/ eller en ny mulighed.	Sociale medier bruges på baggrund af individuelle initiativer.	Organisationen udforsker brugen af sociale medier til at indgyde til en deltagende og bidragende kultur, som opfordrer til selvstyret -og gensidiglæring.	Sociale medier bruges systematisk til at skabe eller deltage i interessesamfund og nedbryder barrierer mellem discipliner.	Sociale medier har en transformativ effekt, som skaber en aktivt deltagende kultur.
Tilgængelighed	Tilgængelighed er blevet identificeret som et problem, som der skal tages hånd om.	Der er et begrænset antal digitale værktøjer og ressourcer tilgængelige for personer med handicap.	Elever med handicap har mulighed for at få deres stemme hørt i relation til tilgængeligheden af digitalt materiale og værktøjer.	Organisationen har en politik som omhandler tilgængeligheden af ressourcer og værktøjer, hvad end det er eksternt eller internt produceret. Dennes effekt gennemgås regelmæssigt.	Skabelsen af ressourcer og værktøjs tilgængelighed opfattes ikke som en begrænsning, men som en mulighed for et design for alle.
Forbindelse	Der er få computere, som befinder sig på dedikerede og kontrollerede områder.	Hvis behovet viser sig, kan lærere give eleverne adgang til digitale teknologier og internettet.	Når behovet viser sig, har eleverne fri adgang til digitale enheder (Computere, tablets, smartphones) og internettet.	Alle elever har deres egen apparat. Organisationens politik som opfordrer til "Bring Your Own Device" (BYOD).	Gennem brugen af institutionens infrastruktur, udforsker både elever og lærere potentialet af "the internet of Objects"

Digitalt materiale	Digitalt materiale som bruges til læring, bliver produceret uden for institutionen.	Organisationen reflekterer over politikken, som omhandler leveringen og den interne produktion af digitalt materiale tilegnet læring.	Organisationen samarbejder med samtlige stakeholders for at etablere en politik som omhandler digitalt materiale.	Organisationen har en politik angående digitalt materiale f.eks. abonnere på og bidrage til en sammenslutning for deponeringen af læringsmateriale.	Elever og lærere deltager aktivt i undersøgelsen af internettet for fordelene fra læringssamfundet.
Digitalt læringsmiljø	Det digitale læringsmiljø er centreret omkring institutionen og/eller styret eksternt.	Lærere og elever og andre stakeholders opfordres til at bidrage til udvælgelsen og konfigureringen af det digitale læringsmiljø.	Det digitale læringsmiljø er meddesignet af lærere, elever og andre stakeholders.	Organisationens digitale læringsmiljø fungerer gnidningsfrit med lærere og elevers personlige læringsmiljøer.	Lærere og elever bidrager aktivt til reflekteringen og designet af fremtidige personlige læringsmiljøer.
Teknisk support	Behovet for teknisk support er blevet identificeret som en problemstilling.	Teknisk support bliver taget hånd om på en ad-hoc basis af frivillige lærere.	Den tekniske support bliver taget hånd om på en ad-hoc basis af frivillige lærere og elever.	Der er klart definerede ressourcer til teknisk support, både internt og eksternt, afhængig af de interne kompetencer og/eller behovet.	Praktiseringen af teknisk support er værdsat og anerkendt som en læringsmulighed.



ePortfolios

	Bevidsthed	Undersøge	Udvikling	Integrering	Transformering
Tilpasning	Der er begrænset implementering af ePortfolios overalt i institutionen, selvom der ikke er nogle barriere der hindre individuelle i at komme i gang.	ePortfolio praksis er begrænset til et lille antal innovatorer. ePortfolios er ikke anset som en udfordring for nuværende praksis.	Et betydeligt antal/væsentlig del af personalet udvikler ePortfolios praksis henover undervisningsplanen. Ledere og mestre bliver anerkendt.	Alle i organisationen har ePortfolio og/eller medvirker i et kollektivt ePortfolio. ePortfolio er indesluttet i institutionen med en støtte fra senior lederskab og bestemmelser.	Elever og ansattes engagement er næsten universelt positivt. ePortfolio er brugt som et centralt værktøj for både at bygge institutionelle og personlige konstruktioner af individuelles aktiviteter, resultater, liv og identitet.
Motivation/ejerskab	Elever og institutionen er introduceret til fordelene ved ePortfolio med lidt ejerskab.	Elevers motivation for at lave ePortfolios er hovedsagelig udefrakommende, fx et krav fra individuelle lærere eller institutionen.	Institutionen er engageret i at sikre individuel ejerskab af ePortfolios og at elever er aktivt involveret i beslutningsprocesser.	Elever er i sig selv motiveret og har fuld ejerskab over deres ePortfolio. Dette kan ses i udviklingen af individuelle ePortfolios udover tiden brugt på studie i institutionen.	Portfolios er et centralt redskab for at bygge institutionel og personlig konstruktion af individuel aktivitet, resultater, liv og identitet.
Innovation	ePortfolios er brugt til at støtte nuværende processer, fx give karakter for portfolio i stedet for/med et essay.	ePortfolios er brugt til at udforske alternative måder at give karakter på samt eksamen og/eller til at støtte implementering af personlig læringsmiljø.	Udviklingen af ePortfolios udfordrer den dominante undervisning og institutionelle praksis.	ePortfolio er anerkendt som et essentielt middel til at udvikle elever og underviseres identitet.	
Lederskab	Ledere udtrykker støtte til ePortfolio praksis men har endnu ikke taget handling.	Ledere/mestre af ePortfolios praksis er opstået, men er endnu ikke anerkendt i institutionen.	Ledende medarbejdere og undervisningsledere er engageret i at etablere en fælles vision for ePortfolio praksis og hvordan det relateres til organisationens overordnede mission.	Ledende medarbejdere og undervisningsledere kan udtrykke en klar vision for, hvordan ePortfolio praksis skal udvikles og måske transformere undervisningen og undervisningsplanen.	Ledende medarbejdere og undervisningsledere bidrager til den overordnede ePortfolio vision og strategi på lokalt, regionalt og nationalt niveau.

Indhold: bevis og refleksion	<p>Elever indsamler indhold med lidt refleksion eller tilknytning til et potentielt ePortfolio formål.</p>	<p>Elever har begrænset mulighed for at bestemme indholdet af ePortfolio, som er bestemt af institutionen.</p>	<p>Institutionen er engageret i at lade elever vælge og kontrollere indholdet af deres individuelle ePortfolios samt lave separate individuelle ePortfolios og institutionelle ePortfolios.</p>	<p>Elever har fuld kontrol over indholdet af deres ePortfolios, mens institutionen har fuld kontrol over indholdet af den information elever behøver for at kunne overvåge deres læringsproces.</p>	<p>Informationen indsamlet til den institutionelle ePortfolio er indsamlet uden komplikationer fra indholdet af de individuelle ePortfolios.</p>
Adgang: valg af værktøjer	<p>Elever har adgang til flere forskellige værktøjer, men ved ikke hvordan de kan bruges til at støtte en ePortfolio proces.</p>	<p>Adgang til ePortfolio er under fuld kontrol og overvågning af institutionen. Elever kan ikke vælge mellem værktøjer til at administrere deres ePortfolios.</p>	<p>Institutionen er engageret i at lade elever bruge værktøjer af eget valg til at administrere deres ePortfolios.</p>	<p>Institutionen har en politik for individuelle ePortfolios, som er inspireret af BYOD (bring your own device).</p>	<p>Elever har adgang til ePortfolio med et hvilken som helst apparat, fra alle steder, til alle formål, til støtte for livslang læring.</p>
Politik	<p>Der er politikker under overvejelse men intet engagement fra lederskabet.</p>	<p>Institutionen arbejder på at etablere en ePortfolio politik med forskellige stakeholder grupper.</p>	<p>Institutionen har en klar udtrykt ePortfolio politik til de forskellige stakeholder grupper, inklusiv ansattes ePortfolios.</p>	<p>Data er indsamlet fra ePortfolio og brugt som en primær ressource til at informere organisationens politik.</p>	<p>ePortfolio data er brugt som en primær ressource til at informere politikker på lokalt/regionalt/nationalt niveau.</p>
Strategi	<p>Der er opmærksomhed på behovet for en plan, men der er ikke lavet nogle ePortfolio planer.</p>	<p>Alene individuelle initiativer har handlingsplaner.</p>	<p>Der er et solidt institutionelt engagement og der er identificeret sponsorer, som er engageret i at udvikle planer henover undervisningsplanen.</p>	<p>Interne ePortfolio initiativer er koordineret og planer er jævnlige vurderet for at sikre udvikling henover undervisningsplanen.</p>	<p>ePortfolio initiativer er koordineret med eksterne instanser udover institutionens grænser.</p>
Continuing Professional Development (CPD)	<p>Der er anerkendt et behov for CPD til at implementere ePortfolios men ingen aktiviteter.</p>	<p>Nogle af de ansatte har deres eget ePortfolio, blog eller personlige hjemmeside.</p>	<p>Alle blandt støttende ansatte har ePortfolio og deler deres reflekterende praksis.</p>	<p>Ansattes ePortfolios er brugt til en årlig evaluering, og planlægning af løbende professionel udvikling osv.</p>	<p>Ansattes ePortfolios arbejder ukompliceret sammen med praksis fællesskaber udover organisationens grænser.</p>
Kvalitetsledelse	<p>Der er en opmærksomhed på potentialet ved at bruge ePortfolio data til kvalitetsledelse, men ingen aktiviteter.</p>	<p>ePortfolio data er brugt af individuelle ansatte til at styre og forbedre kvaliteten af deres læring (evaluering osv.).</p>	<p>Organisationen er engageret i at bruge data indsamlet fra individuelle og organisatoriske ePortfolios som en hovedressource til at informere kvalitetsledelse.</p>	<p>Individuelles fremskridt og resultater er aggregeret på et organisatorisk niveau til at frembringe organisatorisk kvalitetsledelse af ePortfolio, som er brugt til intern selvevaluering.</p>	<p>Organisationens kvalitetsledelse ePortfolio er brugt af eksterne instanser til kvalitetssikring (fx ISO 9000, TQM, osv.) og professionel akkreditering (fx AACSB, ABET, osv.).</p>

Partnerskab	Der er opmærksomhed på et behov for partnere, men ingen aktivitet.	Et antal potentielle partnere er blevet identificeret – eksperter, konsulenter, osv.	Partnerskab er blevet etableret for at støtte udviklingen af ePortfolio strategi, aktionsplaner samt implementering.	Der er en kultur for aktivt, samarbejdsvilligt arbejde og for deling af ressourcer og ekspertise med andre organisationers udforskning af ePortfolio.	Organisationen et aktivt involveret i et antal ePortfolio partnerskaber med lokale, regionale, nationale og internationale partnere.
Virkning	Der er ikke nok ePortfolio praksis til at have en indflydelse, men man er opmærksom på potentialet.	ePortfolio praksis inde i institutionen genererer interesse, men intet reelt engagement.	Der er oprettet systemer for at indsamle data fra ePortfolio praksis til at måle dets indflydelse.	Indsamlingen af data relateret til ePortfolio praksis er vurderet og analyseret til at informere en yderligere udvikling.	ePortfolio praksis har en global indflydelse på organisationen, og ændrer den organisatoriske kultur.
Bæredygtighed	Nogle er opmærksomme på behovet for løbende støtte, men der er intet budget.	ePortfolio praksis er støttet på en ad hoc basis, fx ved projekt støtte eller via individuelle initiativer.	Nogle områder i organisationen har regelmæssig øremærket støtte til ePortfolio praksis.	Institutionens budget er regelmæssigt forudsat og inkluderet i støtte til ePortfolio praksis og dets udvikling.	Der er ikke et behov for øremærket ePortfolio budget, fordi ePortfolios fuldt ud er inkluderet i institutionens infrastruktur og praksis.

ePortfolios – Teknologier

	Bevidsthed	Undersøge	Udvikling	Integrering	Tranformering
Anvendelighed	Behovet for let tilgængelige ePortfolio værktøjer er anderkendt.	Organisationen har udført en pilot-test af ePortfolio værktøjerne for at undersøge brugbarheden for brugere med forskellige tekniske kompetencer.	Brugerfladen af de værktøjer, der er brugt til at støtte ePortfolio processen er forholdsvis veludviklet og nemme at bruge. Værktøjerne er dokumenteret med øvelsestimer og online hjælp.	Der er en overensstemmende brugerflade mellem de forskellige værktøjer, som er brugt til at skabe og udnytte ePortfolios (f.eks. mellem en LMS og en ePMS).	Det som læres ved at bruge værktøjerne er brugt som feedback til design, udvælgelse samt integrering af de værktøjer, der bliver brugt til at støtte ePortfolio processerne.
Integration	Behovet for at integrere værktøjer med ICT infrastruktur er anerkendt.	Teknologier til at støtte ePortfolio praksis er opdelt i forskellige værktøjer og er ikke forbundet med det nuværende informationssystemets struktur.	Der er en klar plan for, hvordan ePortfolios skal integreres i institutionens informationssystem for at tillade en ukompliceret strømning af informationer til/fra ePortfolios.	ePortfolios er fuldt ud integreret i informationssystemet. Informationssystemets <i>centre of gravity</i> er blevet flyttet fra institutionen til den individuelle.	ICT infrastrukturen er person/identitets orienteret og strækker sig udover organisationens grænser – f.eks. kunder, leverandører, professionelle instanser, regulerende og dømmende instanser.
Styring	Behovet for en ePortfolio infrastruktur, der støtter både institutionel og individuel implementering er anderkendt.	Individuel ePortfolio infrastruktur er administreret af institutionen for eleverne. Der er ingen tydelig forskel mellem værktøjer for individuelle og institutionelle ePortfolios.	Individuel ePortfolio infrastruktur er administreret af institutionen med eleverne.	Individuel ePortfolio infrastruktur er fuldt ud administreret af eleverne.	Individuelle er i stand til at opretholde deres ePortfolio efter at have forladt institutionen, som en del af en livslang Personal Learning Environment (PLE).

Institutionelle ePortfolios	<p>Et behov for et ePortfolio Management System (ePMS) for at samle data til at støtte organisatoriske processer er anerkendt - processer såsom vurdering, akkreditering osv.</p>	<p>Der eksisterer et ePortfolio Management System (ePMS), men det er ikke integreret i informationssystemet. Personlige ePortfolios skal laves inde i ePMS systemet.</p>	<p>Organisationen er engageret i at lade eleverne vælge deres egne redskaber til at administrere deres personlige ePortfolios. ePMS systemet bruges til at støtte organisatoriske processer - såsom vurdering, akkreditering osv. - som ved brug af data fra individuelle ePortfolios.</p>	<p>ePMS systemet overlader det frit til eleverne at vælge et miljø til deres personlige ePortfolios – BYOD (bring your own device) anvendt til ePortfolios. Interaktionen mellem individuelle ePortfolios og ePMS systemet er ukompliceret.</p>	<p>ePMS systemet arbejder ukompliceret sammen med et eksternt informationssystem og elever kan bruge egne ePortfolios på tværs af forskellige læringsmiljøer og institutioner.</p>
Individuelle ePortfolios	<p>Behovet for at tilbyde individuelle rum for elever, hvor de kan grundlægge deres identitet som elev og/eller fremtidige professionelle, er anderkendt.</p>	<p>En variation af platforme, hvor brugere kan opretholde deres individuelle ePortfolios, er blevet identificeret.</p>	<p>Organisationen yder støtte til et antal forskellige platforme, hvor individuelle har deres egne rum og værktøjer til at støtte deres ePortfolio processer.</p>	<p>Enhver er fri til at bruge værktøjer af eget valg til at administrere deres ePortfolio. Individuelle og institutionelle ePortfolios arbejder ukompliceret sammen.</p>	<p>Den individuelle ejer deres eget online rum til at støtte en løbende udvikling af ePortfolios på tværs af forskellige professionelle niveauer. ePortfolio er en del af den individuelle online identitet under et unikt domæne.</p>
Interoperability	<p>Behovet for at udveksle information til/fra ePortfolios er blevet identificeret ved at konfrontere problemer med efterladte ePortfolios udviklet på forskellige institutioner.</p>	<p>Det er muligt at importere/eksportere ePortfolios til/fra eksterne kilder – f.eks. bruge LEAP2 eller Europass specifikationer.</p>	<p>Organisationen er engageret i at implementere en tillidsstruktur, som støtter ukompliceret udveksling af data til/fra ePortfolios på tværs af en sammenslutning af services/identiteter – f.eks. ved brug af Shibboleth eller UMA (Kantara) specifikationer.</p>	<p>Indholdet af ePortfolios er lagret i personlige data lagre/personlige rum som er under fuld kontrol af den individuelle. Udveksling af data er udført igennem sammenslutning af services/identiteter.</p>	<p>Institutionen er medlem af en stor sammenslutning af services/identiteter med repræsentanter fra de vigtigste stakeholders – uddannelse, institutions, belønnende instanser, ansatte osv.</p>
Open Data	<p>Der er en interesse i at udnytte den data, som er genereret igennem lærings/ePortofolio processerne til at yde en service, såsom læringsanalyse.</p>	<p>Der er initiativer til at undersøge hvordan ePortfolio data kan blive brugt til at yde ny service, udover de traditionelle tildelte portfolios.</p>	<p>Organisationen er engageret i at bruge den data, som er genereret i løbet af læringsprocessen til at yde innovativ service til individuelle elever og det vidtrækkende læringsfællesskabet.</p>	<p>Der er en ukompliceret ind – og udstrømning af data mellem ePortfolios og andre elementer i institutionens informationssystem. Ejeren af et ePortfolio er i kontrol over datastrømmen.</p>	<p>Der er en ukompliceret strømning af data mellem ePortfolios og andre informationssystemer udover institutionens grænser.</p>



Open Badges

	Bevidsthed	Undersøge	Udvikling	Integrering	Transformering
Tilpasning	Der er meget lidt implementering af Open Badges i institutionen, selvom der ikke er nogle barrierer for at individuelle kan komme i gang.	Open Badges praksis er begrænset til små innovationsprojekter. Open Badges er ikke opfattet som en udfordring/mulighed for den nuværende praksis i institutionen.	En betydelig del/stor del af ansatte/undervisere udvikler Open Badges praksis henover deres undervisningsplan.	Open Badges er inkorporeret i institutionen med støtte fra senior lederskab og ligeledes fra de ansatte.	Undervisere og ansattes engagement er næsten universelt positivt. Open Badges er brugt som et centralt redskab til både institutionelt og individuelt at opbygge de individuelle aktiviteter, resultater, liv og identiteter.
Motivation/ejerskab	Det er anerkendt, at der er behov for alternative metoder til læring og "credentialing" er blevet identificeret.	Underviseres motivation for Open Badges er hovedsagelig udefrakommende, for eksempel et krav fra individuelle undervisere eller institutionen.	Undervisere er aktivt opmuntret til at være med til at designe Open Badges øko-systemet, blandt andet igennem design og levering af deres egne Badges.	Alle stakeholders er aktivt med til at designe det institutionelle Open Badges øko-system. Der er en fælles forståelse for at Open Badges ikke skal bruges som udefrakommende belønning.	Alle involverede er aktivt med til at designe det institutionelle Open Badges øko-system udover institutionens grænser for at skabe en læringsorganisation.
Open Badges til innovation	Open Badges er brugt til at støtte igangværende processer, såsom udskiftning/tilknytning af eksisterende grader af Open Badges.	Open Badges er brugt til at undersøge alternativer til igangværende "credentialing" og metoder, der anerkender læringsresultater og kompetencer.	Udviklingen af Open Badges udfordrer den dominante læring og institutionelle praksis.	Open Badges er anerkendt som et hovedværktøj til at udvikle "trust of capital" hos elever, og undervisere gennem etablering af "network of trust".	Etablering af "network of trust", som er baseret på Open Badges, udfordrer de nuværende metoder "credentialing", ansættelse osv. Som læringsorganisation genopfinder den sig selv.
Lederskab	Manglen på Open Badges lederskab er blevet identificeret som et problem.	Ledere/mestre af Open Badges praksis opstår, men er endnu ikke anerkendt af institutionen.	Senior lederskab og undervisningsledere er engageret i at skabe en fælles vision for Open Badges praksis og hvordan det kan relateres til organisationens overordnede mission.	Senior lederskab og undervisningsledere kan udtrykke en klar vision om, hvordan Open Badges praksis vil udvikle og måske transformere læring, evaluering og deres undervisningsplan.	Senior lederskab og undervisningsledere bidrager til den overordnede Open Badges vision og strategi på lokalt, regionalt og nationalt niveau.

Politik	Manglen på Open Badges Politik er blevet identificeret som en hindring for innovation.	Et dokument relateret til eksisterende Open Badges er blevet organiseret og uddelt blandt underviserne.	Stakeholder grupper er blevet inviteret til at deltage i en definition på Open Badges politik.	Der er etableret en Open Badges politik. Indsamlet data fra Open Badges er brugt som en primær kilde til organisationens lærings- og undervisningspolitik.	Open Badges data er brugt som en primær kilde til at informere politikker på lokalt/regionalt/nationalt niveau – f.eks. kortlægning af territoriets kompetencer.
Strategi	Manglen på en strategi for Open Badges er blevet identificeret som en hindring for innovation.	Kun individuelle initiativer har en handlingsplan.	Der er et solidt institutionelt engagement og der er identificeret sponsorer engageret i at udvikle planer på tværs af undervisningsplaner.	Interne Open Badges initiativer er koordineret og planer er regelmæssigt bedømt for at sikre udviklingen på tværs af undervisningsplaner.	Open Badges initiativet er koordineret med eksterne instanser udover institutionens grænser.
Partnerskab	Et antal potentielle Open Badges partnere er blevet identificeret – eksperter, konsulenter, udviklere, osv.	Individuelle lærere har fået etableret et partnerskab med eksterne partnere for at implementere, udføre og/eller vurdere deres Open Badges praksis.	Partnerskab er blevet etableret på organisatorisk niveau for at støtte udviklingen af en strategi for Open Badges, aktionsplan og implementering.	Der er en kultur med aktiv, samarbejdsvillig arbejde og deling af ressource og ekspertise med andre organisationers design/brug af Open Badges.	Organisationen er aktivt involveret i et antal af partnerskaber med lokale, regionale, nationale og internationale partnere.
Virkning	Open Badges praksis i institutionen genererer interesse men ikke et rigtigt engagement.	Open Badges har en begrænset, lokal indflydelse på organisationens lærings- og undervisningspraksis osv.	Stakeholders er blevet inviteret til at deltage i vurderingen af Open Badges indflydelse.	Procedurer er indført for systematisk indsamling af data til at vurdere indflydelsen af Open Badges.	Open Badges har en global indflydelse på organisationen, hvor organisations kultur ændres.
Bæredygtighed	Behovet for at sikre ressourcer til at støtte Open Badges initiativer er blevet identificeret.	Open Badges praksis er støttet på en ad hoc basis, fx via projektf finansiering eller individuelle initiativer.	Nogle områder af organisationen har regelmæssig øremærket finansiering til at støtte Open Badges praksis.	Institutionens budget går regelmæssigt ud fra og inkluderer et engagement til praksis af ePortfolios og dets udvikling.	Der er intet behov for øremærket Open Badges budget fordi det er blevet en integreret del af institutionens infrastruktur og praksis.



Contributions

Long Comments and References

Please add below links to documents, posts, references, etc. relative to the Maturity Matrix

Author	Comment	Link
Serge Ravet	Presentation of the Maturity Matrix	link
Helen Barrett	Another model for describing adoption of innovations -- Concerns-Based Adoption Model	http://www.sedl.org/cbam/

Alternative Matrices

Please add below links to remixes of the Maturity Matrix.

Author	Comment	Link
Helen Barrett	A working version edited by Helen Barrett (integrated in the current version)	link



Notes

Helen Barrett's notes

Developmental, Transitional and Transformative Change

Source: J. Gwen Kennedy, Ph.D., Kennedy Associates, Anchorage, Alaska

Types of Change

There are three distinct types of change:

1. Developmental Change - *Increasing skills of staff and leadership. Improving the performance of a team or group. Improving the quality of services.*
2. Transitional Change - *Doing something differently. Dismantling the old way of doing things and putting into place the new, desired state.*
3. Transformational Change - *A fundamental shift in the way stakeholders views themselves and their world that results in changes in how they operate and interact with others.*

Developmental change refers to improvements of an organization's current way of operating. This may include: 1) increasing the skills of staff, 2) developing supervisors and leadership, 3) improving the performance of a team or group, 4) improving the quality of services or 5) utilizing best practices and technology for increase in speed and accuracy.

Transitional change is designing and implementing something different from what exists now. It requires leaders to dismantle the old way of doing things and systematically put into place the new, desired state. This may also be based on best practices and the introduction of technologies. The process can be planned and managed against a timeline, budget and quality measures.

Transformational change is the fundamental shift from one state of being to another. A shift that is so significant that it requires the organization to shift its culture, mindsets and people's behaviors to successfully implement the change and sustain it over time. The new state may be unknown at the beginning of the change process and emerges as a product of the change effort itself.

Most technology projects include two or more types of change. To support this change, different strategies, targets and tools may be needed, e.g.:

Types	Developmental	Transitional	Transformational
Strategies	Provide individual and group	Analyze the current state and design	Develop a comprehensive



	feedback.	and implement the desired state.	change strategy to include content, people and process.
Targets/Goals/ Vision	Set performance targets	Establish a clear goal and objectives	Create a shared vision
Tools:	<ul style="list-style-type: none"> • Skills training • Coaching • Personal training and development 	<ul style="list-style-type: none"> • Project management tools • Process mapping • Action plans 	<ul style="list-style-type: none"> • Roadmap • Action research • Personal and organizational core values

In developmental change the need is to set performance expectations and ensure systems are in place to create the desired level of performance. Systems may include supervision, training programs, performance evaluation processes, recruitment, and compensation. Tools may include individual feedback, demonstrations, coaching, support systems, and role modeling the desired behaviors.

In transitional change the need is to analyze the current work processes, design the desired state and create clear goals and objectives. Again systems need to be in place to reinforce that the old way is going away and the new way will be the standard. Tools may include project management tools such as targeted outcomes, budgets, resource lists, quality measures and milestones. A transitional change effort may require additional, dedicated staff as the change process often require dual efforts - 1) to maintain current processes and 2) to test and problem solve the new processes before transitioning entirely to the new process. Redundancy in effort mitigates the risks due to errors and down time.

In transformational change, the need is to create a shared vision with the key stakeholders who will be driving and implementing the change efforts. Organization culture may be challenged. Core values may be tested. Systems again need to be in place to ensure alignment and movement in a common direction. Dialogue and reflection will be key tools for building a shared vision, aligning core values or redefining core values that support the vision. New systems, new processes and a change in leadership may be needed to create the desired transformation.