



Gruppo di lavoro sulle tecniche  
di insegnamento e di apprendimento

<https://riviste.unige.it/index.php/glia/index>

ISSN 2975-0075

N° 2 - Anno 2024  
pp. 163-183

## Open badge

# Tra valorizzazione e acquisizione di competenze didattiche

Gabriele Greggio, Paola Alessia Lampugnani<sup>1</sup>

Open Access article distributed under CC BY-NC-ND 4.0  
Copyright © Genova University Press



---

<sup>1</sup> Gabriele Greggio è attualmente assegnista in Adult Education presso Università di Milano Bicocca. Paola Alessia Lampugnani è docente ricercatrice presso la SUPSI University of Applied Sciences and Arts of Southern Switzerland. Entrambi gli autori al momento della presentazione del contributo svolgevano attività di consulenza in supporto alle iniziative didattiche del Settore Innovazione Didattica, Certificazione e Sviluppo di Competenze dell'Università di Genova.

Per quanto il presente contributo tratti di un progetto ideato e portato avanti in stretta collaborazione, la stesura del testo è così ripartibile: a Gabriele Greggio è attribuibile la stesura dell'articolo, mentre Paola Alessia Lampugnani ha revisionato l'intero testo e ha curato la bibliografia.

## Abstract

Dall'a.a. 2022/23 l'Università di Genova ha avviato il progetto Open Badge. Questa iniziativa è finalizzata a promuovere le competenze trasversali degli studenti attraverso la certificazione di corsi ed esperienze promosse dall'Ateneo. Il sistema Open Badge si sta diffondendo nelle università in risposta alla richiesta da parte del mondo del lavoro di promuovere le competenze non disciplinari, indispensabili per avviare la carriera professionale.

In particolare, il primo anno di attivazione di questo sistema di certificazione è stato focalizzato sui progetti di innovazione didattica promossi dal Teaching and Learning Center, con l'utilizzo di strategie didattiche partecipative attraverso le quali gli studenti hanno potuto lavorare sulle proprie competenze trasversali; dunque, la partecipazione a tali attività viene valorizzata con specifici Open Badge.

Molti dei *feedback* ricevuti sono stati il frutto di considerazioni sulle strategie didattiche scelte dai docenti e sulle competenze trasversali associate. Il corpus di dati qualitativi raccolto non risulta così ampio da diventare oggetto di ricerca, ma è stato utile per migliorare via via aspetti tecnici e didattici dell'iniziativa. In particolare, in questo contributo si intende descrivere l'avvio del progetto e indagare, partendo dai *feedback* raccolti, se e quanto la valorizzazione delle esperienze di innovazione possa influire sul Faculty Development.

## Keywords

Open Badge; Innovative learning; Faculty Development; Soft Skills;

## Introduzione

L'Università di Genova ha avviato il progetto Open Badge a partire dall'anno accademico 2022-2023, prima con una fase preparativa e di messa a punto del sistema, durata circa un anno, e attualmente (a.a. 2023-2024) con una seconda fase di attuazione, aperta a tutti i corsi contenuti nell'offerta formativa e a varie esperienze accademiche al di fuori dei piani di studio. Il progetto dovrà sicuramente affrontare nuove



fasi di cambiamento durante questo e i prossimi anni accademici, ma a chi scrive è sembrato utile riportare questa prima fase di sperimentazione in occasione del convegno sul Faculty Development, dato l'interessante intreccio di temi che comprendono aspetti didattici ed organizzativi.

Il progetto Open Badge UniGe è nato con la finalità di promuovere le competenze trasversali di studenti e studentesse che frequentano l'Ateneo. Le competenze trasversali, in alcuni contesti dette *soft skills*, *key competences*, *life skills*, competenze personali o generali (Cinque, 2016; Pellerey, 2017; Magnoler, 2018), sono capacità che si sviluppano in maniera indipendente dai contesti disciplinari frequentati, e sono considerate fondamentali dal mondo del lavoro; negli ultimi anni sono stati numerosi gli appelli dal *labour market* ad affinare i percorsi formativi accademici affinché favorissero, di fianco alle competenze disciplinari, tutti quei comportamenti e quelle abilità che permettono a studenti e studentesse di essere in grado di lavorare in un mondo dinamico, che richiede attitudine collaborativa, comunicazione efficace, autoapprendimento, autonomia decisionale, flessibilità e creatività.

Tali competenze spesso non emergono dai *curricula* in uscita dei vari corsi di studio, storicamente centrati sulle discipline trattate e certificanti la padronanza da parte degli studenti e delle studentesse di una professionalità situata in un preciso contesto di specializzazione. Tuttavia, le competenze trasversali sono rilevanti, in termini di occupazione, al pari del grado di specializzazione in un determinato settore disciplinare.

Il sistema Open Badge è stato ideato negli ultimi anni proprio con questa funzione: certificare percorsi formativi ed esperienziali differenti dai consueti corsi di laurea, valorizzando in particolare le competenze trasversali sviluppate dai partecipanti (Raffaghelli, 2014; Mootheram, Herselman M. & Botha, 2018; Quinn, 2019; Stewart, 2019). Questo sistema è stato utilizzato in prima battuta dal mondo del lavoro, con l'obiettivo di certificare i percorsi formativi in servizio, e successivamente dal mondo accademico. Si riporta la definizione di Open Badge dalla *homepage* di [myopenbadge.com](http://myopenbadge.com), una delle maggiori piattaforme italiane di creazione degli stessi:

Un Open Badge è un certificato o un riconoscimento digitale che contiene al suo interno informazioni strutturate (metadati) in uno standard open (v2.0) che lo rendono personale, portatile e verificabile. Gli Open Badge sono distintivi digitali che certificano competenze, capacità, appartenenza a gruppi, partecipazioni a corsi o attribuzione di crediti. Le informazioni come, ad esempio, chi lo ha emesso, a chi è stato rilasciato, i criteri richiesti per conseguirlo, e tante altre, sono leggibili e verificabili in tempo reale da tutte le applicazioni conformi allo standard Open Badge.

Si tratta dunque di un differente modo di rappresentare le competenze acquisite rispetto al tradizionale *curriculum* accademico (Fields, 2015; Spencer & Bussi, 2020); è di fatto la rappresentazione di un nuovo modo di pensare la formazione permanente, che si configura in una dimensione reticolare (sul *web*) piuttosto che in un testo chiuso, lineare, finito. Occorre specificare che il sistema Open Badge attualmente non si propone di sostituire, quanto piuttosto di ampliare la rappresentazione stessa del *curriculum* formativo. Non si intende in questa sede approfondire ulteriormente la natura di questi costrutti digitali, la quale è tuttora in divenire. Ci si limiterà ad evidenziare il fatto che recenti studi in Italia e all'estero ne hanno indagato l'efficacia in termini di motivazione e partecipazione da parte delle studentesse e degli studenti (La Rocca, 2020; Piedra, 2021). Nell'ambito dell'Università di Genova l'obiettivo da cui è nato il progetto è stato in primis la valorizzazione delle iniziative proposte dall'Ateneo volte a promuovere lo sviluppo delle competenze trasversali.

## **Open Badge UniGe: Competenza in materia di Cittadinanza**

Se si osservano le piattaforme online di erogazione di Open Badge, si possono notare delle differenze nella tipologia di proposte presentate dai vari Atenei italiani. In alcuni casi gli Open Badge certificano l'acquisizione di particolari competenze a seguito di corsi specifici, talvolta organizzati appositamente con quella finalità. Si tratta ad esempio di corsi che puntano al miglioramento delle competenze

relazionali o imprenditoriali. In altri casi, gli Atenei hanno utilizzato il sistema Open Badge per certificare le competenze di esperienze e corsi che non hanno il *focus* preciso sulla dimensione trasversale, ma che la sviluppano pur trattando uno specifico argomento disciplinare; in questo caso si tratta di una specificazione ulteriore degli obiettivi formativi propri dell'esperienza, che ne evidenzia i tratti generali e non disciplinari.

L'Università di Genova, dopo aver avviato una riflessione all'interno del Settore Innovazione Didattica, Certificazione e Sviluppo di Competenze, ha optato per un doppio binario, che percorresse entrambe le modalità di adozione degli Open Badge. Da un lato, infatti, era possibile ampliare l'offerta formativa con alcuni corsi specifici, in particolare nel formato didattico dei laboratori a scelta che ogni Corso di Laurea prevede all'interno del proprio Manifesto agli studi. Si tratta di percorsi brevi, della durata compresa solitamente tra 10 e 15 ore, corrispondenti ad 1 o 2 CFU, che ruotano attorno a tematiche molto specifiche, approfondite con un approccio didattico esperienziale. Dall'altro lato, era necessario muoversi all'interno dei consueti percorsi formativi, per far sì che la promozione di competenze trasversali non fosse solo un elemento marginale, riservato a poche esperienze a scelta. Questo secondo gruppo sarà descritto in maniera accurata nel paragrafo successivo, relativo al rapporto tra competenze trasversali e strategie didattiche.

Fanno parte del primo gruppo i vari laboratori proposti nell'ambito delle iniziative di Formazione alla cittadinanza. Per definizione stessa, la competenza su cui vertono questi brevi corsi è la Competenza in materia di cittadinanza, secondo la formulazione del Consiglio Europeo (2018). Ogni anno sono circa dieci i laboratori proposti dai vari Dipartimenti, che affrontano la tematica della cittadinanza da diverse prospettive disciplinari. La cittadinanza è un concetto che abbraccia numerosi aspetti della vita privata, pubblica e istituzionale, e la maturazione del senso di appartenenza e di rispetto per la comunità si può raggiungere in modalità differenti; dunque, all'interno di queste proposte didattiche vi possono essere molti argomenti trattati, a seconda del dipartimento che propone il laboratorio: la marginalità, le politiche sociali, la sostenibilità, la conservazione del patrimonio culturale, la sicurezza stradale, il dialogo interculturale, solo per

citarne alcuni. Ciascuno di questi temi è legato anche a differenti approcci didattici: l'indagine sul campo, lo studio delle fonti scritte, l'elaborazione di un progetto, l'affiancamento di professionisti, la visita in luoghi particolari. Gli studenti, a seconda dei loro interessi, possono scegliere tra i vari laboratori proposti ed inserirli nel proprio piano di studio. Tuttavia, il *curriculum* in uscita dal corso di studio non certificherà nello specifico lo sviluppo della competenza in materia di cittadinanza; per questo motivo viene emesso un Open Badge per ciascuno di questi laboratori, in cui sono indicati i temi trattati e le attività svolte. L'Open Badge si configura quindi come un *addendum* al *curriculum*, scorporato dallo stesso poiché rappresentante un punto di differenza dal blocco disciplinare di cui è oggetto il Corso di Laurea. Si è ritenuto importante rappresentare questa specificità per valorizzare anche quelle esperienze formative, talvolta essenziali per la formazione della persona, che spesso sono ritenute marginali e poco rilevanti all'interno del Corso di Studi.

Sempre nell'ottica della valorizzazione delle esperienze, è stata elaborata un'altra categoria di Open Badge. Esistono, infatti, alcune esperienze accademiche che non figurano come corsi di formazione, essendo in realtà impieghi a titolo volontario in alcuni ruoli particolari, che incarnano una "posizione" all'interno della comunità accademica. Fanno parte di questo gruppo le esperienze di tutorato e rappresentanza studentesca. Di fatto, le stesse identificano all'interno dell'ambiente accademico le figure di sostegno-assistenza e di decisione-amministrazione presenti in qualunque società. Gli studenti e le studentesse che decidono di essere ingaggiati dall'Ateneo in qualità di *tutor* o di rappresentanti svolgono di fatto funzioni sociali ed esercitano all'interno dell'università compiti fondamentali per il benessere della comunità accademica. Si tratta dunque di un ruolo importante, che va riconosciuto e valorizzato, ma di cui solitamente non vi è traccia nel *curriculum* in uscita. Queste esperienze sono a tutti gli effetti azioni di servizio nei confronti del proprio ambiente e permettono agli studenti e alle studentesse di esercitare e migliorare la loro competenza in materia di cittadinanza. In questo caso, diversamente dalle precedenti iniziative di Formazione alla cittadinanza, il ruolo in cui sono impegnati e impegnate non mira all'acquisizione di conoscenze specifiche su alcune tematiche di

carattere civico, né tantomeno all'acquisizione di particolari strategie come indagine e progettazione sociale. Le esperienze di tutorato e di rappresentanza permettono piuttosto il sedimentarsi di comportamenti positivi di servizio verso la comunità, generalizzabili ad altri ambienti, dal contesto familiare fino alla cittadinanza globale.

## **Open Badge UniGe: Competenze trasversali e strategie didattiche**

Sia i laboratori di Formazione alla cittadinanza sia le esperienze di tutorato e rappresentanza si configurano come attività svolte su base volontaria, che partono dall'interesse del singolo studente e della singola studentessa per la competenza in materia di cittadinanza. È apparso necessario, però, strutturare il progetto Open Badge prevedendo anche un lavoro approfondito su altre competenze trasversali, applicando le certificazioni ad iniziative didattiche che raccogliessero un bacino più ampio di studenti, studentesse e docenti.

Per promuovere lo sviluppo di competenze trasversali, il primo passo è stato individuare un quadro teorico a cui riferirsi. Le competenze trasversali, infatti, si configurano come una nebulosa di definizioni e classificazioni (Cinque, 2016; Magnoler, 2018) ed è di fatto impossibile trovare dei riferimenti riconosciuti a livello universale. La scelta dell'Università di Genova è stata quella di orientarsi secondo le direttive del Consiglio Europeo (2018), le quali definiscono otto competenze chiave per l'apprendimento permanente:

- Competenza alfabetica funzionale
- Competenza multilinguistica
- Competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria
- Competenza digitale
- Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare
- Competenza in materia di cittadinanza
- Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali
- Competenza imprenditoriale

Queste competenze sono però dei costrutti non totalmente

trasversali; in altre parole, alcune di queste competenze contengono elementi disciplinari che ne impediscono la promozione, a meno che non si faccia riferimento a quell'ambito. Si tratta di aspetti non specifici, sebbene non abbastanza generali da poter essere trattati in qualunque contesto didattico. L'idea era infatti quella di costruire degli Open Badge relativi ad alcune competenze trasversali, che potessero essere inserite dai docenti dell'Ateneo come obiettivi formativi del proprio insegnamento. Si è dunque scelto di fare una selezione - a partire dal criterio di generalità della competenza (Pellerey, 2017) - di quelli che erano gli elementi trasversali riscontrabili all'interno del documento del Consiglio d'Europa, e di ricostituirli in competenze o capacità identificabili come obiettivi di apprendimento.

Si è giunti perciò ad una riformulazione delle competenze, tuttora in uso da parte dell'Ateneo:

- Competenza alfabetica-funzionale
- Competenza personale
- Competenza sociale
- Capacità di imparare a imparare
- Competenza in creazione progettuale
- Competenza in gestione progettuale

(le ultime due sono state elaborate a partire dalla competenza imprenditoriale)

Questo quadro di competenze, ciascuna delle quali vede associati due Open Badge (livello *elementary* e *advanced*), permette quindi ai docenti di inserire tra gli obiettivi formativi del proprio insegnamento elementi di trasversalità, sulla base delle strategie didattiche utilizzate. L'altro lato dello studio preliminare condotto all'interno del Settore Innovazione Didattica, Certificazione e Sviluppo di Competenze è stato infatti lo sguardo alle strategie di insegnamento/apprendimento.

Il settore è in effetti impegnato dal 2019 nell'attuazione di progetti di innovazione didattica, che hanno coinvolto 57 corsi di studio in 5 anni; durante questi progetti un *team* di *instructional designers* affianca i docenti di alcuni Corsi di Laurea in una riflessione che parte dal curriculum in uscita, ovvero dai bisogni formativi dei futuri professionisti, e arriva a confermare o rivedere le strategie di apprendimento e valutazione, adottando un approccio *competency-based* (Morcke, Dornam, Eika, 2013). In particolare, facendo riferimento alla distinzione tra strategie didattiche passive, attive, costruttive e interattive (Chi, 2009) si cerca di ricostruire il

percorso della progettazione formativa, passando da tecniche tradizionali (come la didattica frontale) a proposte che favoriscono la partecipazione attiva e interattiva degli studenti e delle studentesse; questo approccio, in cui si configurano molte metodologie didattiche definite (*problem based learning, team based learning, case study, role playing, flipped classroom, etc.*) ha rivelato negli ultimi decenni la sua efficacia dal punto di vista del rendimento (Hake, 1998; Knight & Wood, 2005; Michael, 2006; Freeman et al., 2007; Chaplin, 2009) e della consapevolezza del proprio operato (La Marca, Longo, 2016; La Marca, Gulbay 2018). Inoltre, vari studi hanno riscontrato che attraverso la partecipazione attiva di studentesse e studenti in modalità differenti a seconda della strategia scelta, vi è un miglioramento non solo nelle competenze disciplinari, ma anche nello sviluppo di elementi trasversali quali pensiero critico, capacità di autoapprendimento, motivazione, concentrazione e attitudine collaborativa (O'Dowd & Aguilar-Roca, 2009; Akinoglu & Tandogan, 2006).

È logico pensare dunque che molte strategie didattiche attive, costruttive o interattive favoriscano lo sviluppo di competenze trasversali: ad esempio, un'attività di progettazione di gruppo richiede agli studenti di mettere in gioco la capacità di cooperare e portare contributi creativi all'elaborato collettivo. Non è quindi l'ambito disciplinare, bensì l'approccio metodologico, a definire quali competenze vengono promosse all'interno di un determinato insegnamento.

Dato tale presupposto logico, il primo anno di avvio del progetto Open Badge ha visto il gruppo di lavoro degli *instructional designers* impegnato in un'osservazione e un confronto con le docenti e i docenti coinvolti nei progetti di innovazione didattica, al fine di valutare le possibili associazioni tra strategie didattiche e competenze trasversali. Questa fase era stata anticipata dalla costruzione di una tabella di riferimento, fondata sulle esperienze degli anni precedenti e sullo studio della letteratura, che durante l'anno di avvio del progetto è stata revisionata e adattata a ciascun contesto didattico specifico. La stessa strategia didattica, infatti, può essere attuata in maniera differente in relazione a molte variabili: il numero di allievi, il tempo a disposizione, le modalità di erogazione delle lezioni (didattica in presenza/distanza), il livello di competenze richiesto. Queste e altre variabili influiscono

sulla scelta del docente di quali competenze trasversali porre come obiettivi formativi, e di conseguenza su quali Open Badge associare al corso.

È bene a questo punto sottolineare che questi Open Badge non indicano l'acquisizione di una competenza trasversale. Questo necessiterebbe infatti di un complesso sistema valutativo, non applicabile su larga scala (Cecconi, De Santis, Bellini, 2019). Gli Open Badge certificano piuttosto che gli studenti e le studentesse hanno svolto determinate attività didattiche le quali hanno richiesto da parte loro l'attivazione di comportamenti e abilità che fanno riferimento ad una delle competenze trasversali sopraelencate. Il sistema prevede inoltre una progressione quantitativa in termini di numero di insegnamenti in cui la stessa competenza allo stesso livello è stata promossa.

Si parlerà nel paragrafo successivo dello sviluppo del progetto, ma occorre specificare un altro punto rilevante, soprattutto in termini di *Faculty Development*. Oltre ai progetti di innovazione didattica promossi all'interno dell'Ateneo, il progetto Open Badge si è legato ad un'altra importante iniziativa del Settore Innovazione Didattica, Certificazione e Sviluppo di Competenze: il corso FOR.I.U. Si tratta di un corso residenziale estivo specifico per i docenti neoassunti e ricercatori, che si svolge solitamente per due *weekend*. L'obiettivo di questo corso è di migliorare le competenze didattiche dei giovani docenti, in funzione di una maggiore preparazione all'insegnamento. Spesso, infatti, le carriere accademiche non lasciano molto spazio alla formazione in campo didattico, che dovrebbe essere una competenza trasversale propria del personale docente. Gli stessi docenti sovente riconoscono di voler migliorare le proprie strategie didattiche, la loro capacità di gestire l'aula e di progettare le attività, migliorando così l'impatto sulla formazione delle studentesse e degli studenti, ma non hanno alcun riferimento metodologico. Il corso FOR.I.U. prova, una volta all'anno, ad offrire questa possibilità, proponendo un breve corso intensivo orientato all'acquisizione di un approccio *competency-based*, che utilizza strategie didattiche attive, costruttive e interattive. Di fatto, si cerca di diffondere un pensiero riflessivo sull'azione didattica tra coloro che sono da poco usciti dai percorsi formativi e non hanno ancora una propria metodologia consolidata, che talvolta è difficilmente

destrutturabile (anche se con non poche virtuose eccezioni).

Il corso FOR.I.U. mira a sviluppare quelle competenze didattiche necessarie ai docenti per strutturare esperienze formative accurate, che divengono il *setting* in cui si inseriscono anche le competenze trasversali promosse dall'Ateneo. Nell'anno accademico corrente (2023-2024), in cui la possibilità di erogare Open Badge è stata proposta a tutti i docenti (non solo quelli che partecipavano ai progetti di innovazione didattica), la quasi totalità di coloro che hanno frequentato il corso FOR.I.U. ne ha fatto richiesta, inserendo nei loro insegnamenti sia strategie didattiche elaborate e complesse sia le relative competenze trasversali. Inoltre, è stato elaborato un ulteriore Open Badge, questa volta rivolto alle docenti e ai docenti che hanno seguito il corso FOR.I.U.; trattandosi di un percorso certificato, in cui l'acquisizione delle competenze in materia didattica è stata oggetto di verifica, l'Open Badge sulle competenze didattiche ha valore in un'ottica di riconoscimento delle capacità di insegnamento. Anche in questo caso, si tratta di riconoscere un percorso svolto che ha una ricaduta importante nella vita universitaria, non solo del docente e della docente ma anche degli allievi e in generale della comunità accademica.

La richiesta da parte di alcuni docenti dell'Ateneo di ricevere Open Badge legati alle competenze didattiche a seguito della partecipazione a progetti di innovazione didattica e alla frequenza di workshop sulle strategie didattiche proposti dagli *instructional designers* di Ateneo ha evidenziato l'interesse rispetto al riconoscimento di tempo ed energie spesi per formarsi e aggiornarsi in merito alla didattica universitaria, ma non ha potuto ottenere un riscontro positivo poiché tali attività non rappresentavano percorsi formali riconoscibili dall'Ateneo. La questione rimane comunque aperta, suggerendo la necessità di interrogarsi circa l'opportunità e le modalità migliori di riconoscimento dell'impegno dei docenti e delle docenti in questo senso. Si evidenzia infatti in questa richiesta la volontà di far emergere le competenze didattiche acquisite e l'attenzione alla dimensione dell'insegnamento/apprendimento da parte di alcuni docenti; dimensione che spesso invece è ritenuta marginale rispetto alle altre funzioni delle docenti e dei docenti universitari. L'Open Badge in questo senso diventa una rappresentazione, al di fuori dei registri interni, di un ampliamento

delle potenzialità formative di un gruppo di docenti afferenti a vari dipartimenti. In altre parole, *Faculty Development*.

## Fasi del progetto

Come già anticipato, il progetto Open Badge è stato sviluppato fino ad oggi in due annualità, a partire da alcune fasi:

- Studio preliminare (gennaio-agosto 2022). Studio dei *framework* teorici relativi alle competenze trasversali, definizione delle competenze utilizzate e associazione con le strategie didattiche.
- Avvio (settembre-dicembre 2022): lavoro interdisciplinare tra settore didattico e servizi informatici, con emissione dei primi *badge* relativi alla formazione alla cittadinanza e alle esperienze di tutorato e rappresentanza.
- Sperimentazione (gennaio-aprile 2023): messa a punto dei *badges* relativi alle competenze trasversali, all'interno degli insegnamenti che partecipavano ai progetti di innovazione didattica;
- Comunicazione (maggio-agosto 2023): estensione del progetto a tutti i corsi di studio dell'Ateneo, costruzione degli strumenti di comunicazione appropriati per studenti e docenti e del portale per effettuare la richiesta da parte dei docenti.
- Diffusione (settembre-dicembre 2023): attivazione del portale, valutazione e approvazione/revisione delle richieste inviate dai docenti.

Lo studio preliminare è stato svolto all'interno del *team* del Settore Innovazione Didattica, che ha sviluppato la riflessione sul rapporto tra competenze trasversali e strategie didattiche descritta nel paragrafo precedente.

L'avvio del progetto Open Badge ha richiesto invece una stretta sinergia tra i tecnici del settore didattico e di quello informatico. È stato necessario prendere confidenza e utilizzare un sistema informatico esterno a quello di Ateneo, ovvero la piattaforma *myopenbadge.com*, che permette di elaborare ed erogare gli Open Badge, fornendo anche un account ad ogni studente, che può

accumulare così vari certificati, non solamente dall'Università di Genova. La forma dei *badges* è di natura squisitamente informatica, di facile gestione, ma ha richiesto una serie di accorgimenti per quanto riguarda le interfacce utilizzate dai tecnici di Ateneo, soprattutto per la parte di assistenza agli studenti e alle studentesse. Il contenuto invece è di natura didattica: ogni *badge* deve descrivere un percorso formativo o un'esperienza accademica in doppia lingua, per cui è stato indispensabile un accurato lavoro interdisciplinare.

La fase di sperimentazione ha visto nuovamente spostarsi il focus sul lato didattico, cercando di mettere in pratica le riflessioni teoriche sviluppate durante la fase di studio preliminare. All'interno dei progetti di innovazione didattica alcuni docenti hanno scelto di emettere i *badges* associati alle strategie didattiche utilizzate. In questa fase sono maturate riflessioni ulteriori circa il rapporto tra scelte didattiche e competenze, partendo dall'osservazione sul campo. Nel frattempo sono emerse le prime considerazioni circa il progetto Open Badge da parte di studenti, docenti e coordinatori, che fino a quel momento non ne erano stati informati.

La tarda primavera e l'estate del 2022 sono state invece impiegate per promuovere gli Open Badge all'interno di più corsi dell'Ateneo; si è trattato di un lavoro di comunicazione su diversi fronti, che ha avuto l'obiettivo di spiegare con linearità un processo non semplice di certificazione di attività svolte legate allo sviluppo di competenze. Per molte e molti docenti è difficile immaginare azioni didattiche che agiscono su obiettivi non disciplinari; alcune volte è emersa la preoccupazione di dover modificare forzatamente le proprie strategie didattiche; più in generale, il personale docente è spesso sovraccarico di lavoro e tende a non avvicinarsi troppo alle nuove iniziative, che rischiano di aumentarne ulteriormente la mole di lavoro. Parallelamente all'incontro con i docenti, è stato necessario sviluppare e testare un portale all'interno del sistema informatico di Ateneo, che permettesse alle docenti e ai docenti di richiedere l'associazione di uno o più Open Badge al proprio corso; l'interfaccia è stata modificata più volte prima di arrivare alla versione attuale, in quanto doveva combinare la flessibilità nella tipologia di richiesta (esistono differenti modalità di emissione) e la semplicità della procedura. Anche qui si è rivelata fondamentale la sinergia tra il settore didattico e quello informatico.

La fase più recente è iniziata con l'anno accademico in corso e ha visto l'attivazione del portale. Per ognuna delle richieste giunte fino ad oggi (fine novembre) da circa 300 corsi di studio, è stato necessario confrontare la coerenza tra gli Open Badge richiesti e le attività didattiche proposte. Nella maggior parte dei casi la comunicazione estiva è stata efficace e le richieste risultavano coerenti (strategie didattiche e obiettivi trasversali), ma in alcune occasioni è stato necessario modificare le richieste o aggiornare le schede di insegnamento. In questa fase sono state raccolte ulteriori considerazioni da parte di docenti e studenti, soprattutto di coloro che non avevano partecipato ai progetti di innovazione didattica. L'insieme delle riflessioni raccolte non è stato catalogato secondo una metodologia di ricerca qualitativa specifica e non costituisce un *corpus* adeguato per valutare l'impatto dell'iniziativa. Chi scrive ritiene tuttavia interessante, ai fini della narrazione dell'esperienza, riportare alcune delle considerazioni emerse ed osservarle dal punto di vista del Faculty Development.

## Engagement accademico

I primi *stakeholders* che hanno assistito all'arrivo degli Open Badge sono stati gli studenti e le studentesse. Non si tratta certo degli interlocutori abituali del Settore innovazione didattica, dato che gli *instructional designers* si interfacciano solitamente con i docenti; tuttavia, tra incontri di presentazione del progetto, mail di assistenza in caso di problemi o dubbi sulla piattaforma, confronto con i rappresentanti degli studenti e brevi colloqui al termine di attività didattiche, i *feedback* da parte delle studentesse e degli studenti sono stati tutti positivi. Sono stati in particolare sottolineati alcuni aspetti che, dal loro punto di vista, fanno del progetto Open Badge una buona iniziativa:

- Incentivo a partecipare alle proposte didattiche

In un momento storico, quello postpandemico, in cui la didattica in presenza talvolta fatica a ripartire, lasciando spazio alle soluzioni ibride, l'Open Badge è visto come un elemento che favorisce la partecipazione attiva alle attività proposte dal docente. Avere un riconoscimento in più, per chi decide di partecipare attivamente alle attività proposte dal docente, supera quella dinamica per cui (in alcuni casi) gli studenti frequentanti e non frequentanti ottenevano lo stesso risultato in sede d'esame. Non si tratta certo di un aumento di voto in termini quantitativi, quanto piuttosto della percezione una superiore qualità di apprendimento - sottolineata dall'emissione di Open Badge - che rappresenta un maggiore impegno dal punto di vista della partecipazione.

- Valorizzazione delle esperienze

Osservando lo stesso concetto dal punto di vista della proposta didattica, l'Open Badge aggiunge valore all'attività proposta, indicandone i traguardi specifici (obiettivi trasversali, il motivo per cui è stata svolta proprio quell'attività) ed evitando che rappresenti solo una delle possibili strade per superare l'esame. Esistono molti percorsi per l'acquisizione di competenze disciplinari, ma alcuni permettono di affrontare lo studio con esperienze che richiedono di mettersi in gioco in maniera completa, come di fatto accade nella propria professione. L'Open Badge evidenzia questo aspetto riguardo singole esperienze didattiche significative, che altrimenti rischierebbero di essere vissute dagli studenti in modo passivo e strettamente orientato alla mera emissione di una valutazione certificativa.

- Permanenza dei traguardi post-esame

Gli Open Badge sono certificati digitali che rimangono a disposizione dello studente e della studentessa anche dopo il termine del corso di studi, sono semplici da gestire (accumulare, condividere) e permettono di mostrare le competenze trasversali su cui si sono articolate le esperienze didattiche. Questo aspetto è ritenuto molto importante, proprio perché va nella direzione di un nuovo modo di rappresentare il proprio bagaglio formativo, che spesso trascende gli

abituale confino disciplinari. Un sistema di progressione delle esperienze riguardo le stesse competenze trasversali è visto come una rappresentazione utile agli studenti e alle studentesse ai fini della ricerca di lavoro (anche tale aspetto non può ancora essere verificato).

- Consapevolezza dello sviluppo delle competenze trasversali

Un Open Badge descrive una competenza trasversale, che spesso è data per scontata o non considerata da docenti e studenti. Ricevere un Open Badge spesso mette a fuoco quella competenza, aiuta le studentesse e gli studenti a chiedersi cosa siano le *soft skills* e quale sia la loro utilità. In un mondo lavorativo che lamenta spesso la carenza di queste capacità nei giovani laureati, la consapevolezza è uno degli aspetti che ne facilitano maggiormente lo sviluppo.

Per quanto riguarda invece il punto di vista dei docenti e delle docenti, il confronto circa l'utilità e le potenzialità del progetto Open Badge è stato molto più fitto e continuativo. In questo caso si ritiene utile evidenziare gli aspetti che il *team* di progettazione non aveva previsto, che sono stati osservati dai docenti durante la fase di avvio e diffusione:

- Incentivo a migliorare le proprie strategie didattiche

L'assegnazione di un Open Badge richiede al docente e alla docente una riflessione sulle proprie strategie didattiche, messe in relazione con alcune competenze trasversali. Questo processo talvolta avvia un percorso di ripensamento, nel quale il docente si chiede (sovente per la prima volta) se l'attività proposta sia adeguata o si possa migliorare; altre volte il punto di partenza è la competenza, di fatto un obiettivo formativo, che porta ad affinare una strategia o ad apporre variazioni sostanziali al percorso formativo progettato. Inoltre, al di fuori dei progetti di innovazione didattica che vertono proprio su questi aspetti, gli incontri con i docenti e le docenti (soprattutto tra gruppi di docenti interessati al progetto) sono stati l'occasione per confrontare differenti attività proposte; in più casi, dopo la presentazione del progetto, i vari docenti coinvolti nell'incontro hanno dedicato molto tempo a descrivere le proprie

attività, ipotizzando modifiche e miglioramenti in funzione di una migliore coerenza con gli obiettivi trasversali.

- Motivazione e collaborazione da parte degli studenti e delle studentesse

Molti docenti hanno osservato come l'Open Badge sia un incentivo alla partecipazione attiva da parte degli studenti, come già indicato precedentemente. Questo ha portato ad un rapporto più stabile e positivo con i gruppi di partecipanti, dunque una migliore collaborazione tra docenti e studenti.

- Valorizzazione dell'impegno e delle competenze didattiche dei docenti e delle docenti

Molte delle considerazioni emerse dagli incontri con i docenti hanno riguardato il riconoscimento degli sforzi in ambito didattico ("finalmente qualcosa che premia l'impegno nella didattica!"); l'aspetto di non valorizzazione delle qualità della didattica, soprattutto in termini di carriera accademica, è un disincentivo all'impegno in questo ambito da parte dei docenti. Un buon insegnante deve dedicare tempo alla progettazione del percorso formativo, alla scelta dei materiali, all'osservazione e alla valutazione delle proposte didattiche. È un impegno non indifferente, soprattutto per chi non ha avuto formazione specifica in ambito didattico e, occupandosi di altre discipline, non ha chiari i modelli metodologici a cui fare riferimento. Gli Open Badge definiscono un valore qualitativo nella conduzione delle lezioni, aggiungono la dimensione trasversale a quella disciplinare, e questo ha una ricaduta sulla considerazione del lavoro del docente, sia dal proprio punto di vista sia da quello degli studenti.

## Limiti e prospettive future

Non sempre il progetto Open Badge è stato visto di buon occhio e



occorre evidenziare anche due aspetti negativi, sicuramente migliorabili nello sviluppo prossimo dell'iniziativa, emersi dal confronto con i docenti:

- Il carico di lavoro ulteriore per i docenti e le docenti

Per quanto si sia cercato di semplificare il più possibile le procedure, l'operazione di assegnazione di Open Badge richiede un certo tempo, o meglio un impegno mentale che si aggiunge ad un carico di lavoro già elevato, soprattutto per i docenti che non sono a conoscenza del modello del riconoscimento tramite Open Badge. Questo è talvolta un disincentivo a scegliere di emettere Open Badge, ed un'ulteriore semplificazione potrebbe agevolare il processo.

- La nebulosa delle competenze trasversali

Come già accennato in partenza, non vi è una classificazione unitaria delle competenze trasversali, ma molte definizioni più o meno simili, che creano un senso di indecifrabilità e di smarrimento; in particolare ciò accade negli ambiti disciplinari più lontani dalle scienze sociali, abituati ad utilizzare sistemi teorici più stabili e definiti. Questo è un nodo cruciale nella scelta di inserire obiettivi trasversali all'interno del proprio insegnamento e il *team* di lavoro sul progetto è consapevole del fatto che la stabilizzazione del *framework* di competenze rappresenti uno dei nodi da sciogliere in vista delle successive fasi del progetto.

A circa metà del secondo anno di avvio del progetto, la partecipazione, seppure limitata (circa 300 insegnamenti), sembra rivelare in generale un apprezzamento del sistema Open Badge. Gli aspetti già evidenziati rappresentano il *focus* del miglioramento dell'iniziativa. L'obiettivo è arrivare all'inizio dell'anno accademico 2024-25 con una procedura più semplice per l'assegnazione e con un'idea di competenze trasversali condivisa maggiormente a livello accademico. Inoltre, occorre tornare al confronto con le esperienze condotte in altri Atenei, che sempre di più sperimentano e condividono approcci differenti alla promozione delle competenze trasversali, delle strategie didattiche partecipative e all'utilizzo di Open Badge. L'intento

di questo contributo è proprio la condivisione dell'esperienza al fine di un confronto. Questo è stato fatto con un approccio narrativo, per il momento. In un futuro prossimo, la ricerca in campo didattico potrà raccogliere dati interessanti per valutare l'impatto che queste azioni possono avere nell'ambito del Faculty Development.

## Riferimenti bibliografici

Akinoglu O., Tandogan R. (2006). *The effects of problem-based active learning in science education on student's academic achievement, attitude and concept learning*. Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology, 3, 71-81.

Biggs, J. (2003). *Aligning Teaching and Assessment to Curriculum Objectives*. Imaginative Curriculum Project, LTSN Generic Centre.

Bland C.J., Schmitz C., Stritter F., Henry R., Aluise J. (1990). *Successful faculty in academic medicine: Essential skills and how to acquire them*. New York, NY: Springer Publishing.

Bonaiuti G. (2014). *Le strategie didattiche*. Roma: Carocci.

Cecconi L., De Santis A., Bellini C. (2019). *Measurement of soft skills in a project of university teaching innovation*. Italian Journal of Educational Research, 22, Giugno 2019, 113-138; ISSN (online): 2532-7720.

Centra J.A. (1978). *Types of faculty development programs*. Journal of Higher Education, 49(2), 151-162.

Chaplin S. (2009). *Assessment of the impact of case studies on student learning gains in an introductory biology course*. J. College Science Teaching, 39, 72-79.

- Chi M.T.H. (2009). *Active-Constructive-Interactive: a Conceptual Framework for Differentiating Learning Activities*. Topics in Cognitive Sciences, 1, 73-105.
- Cinque M. (2016). 'Lost in translation'. *Soft skills development in European Countries*. Tuning Journal for Higher Education, 3(2), 389-427.
- Consiglio dell'Unione Europea (2018). *Raccomandazione del Consiglio relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01))
- Fields E. (2015). *Making visible new learning: professional development with open digital badge pathways*, 10(1). <https://doi.org/10.21083/partnership.v10i1.3282>
- Freeman S., O'Connor E., Parks J.W., Cunningham M., Hurley D., Haak D., Dirks C., Wenderoth M.P. (2007). *Prescribed active learning increases performance in introductory biology*. CBE Life Science Education, 6, 132-139.
- La Marca A., Gulbay E. (2018). *L'apprendimento capovolto all'Università per lo sviluppo delle soft skills*. Giornale Italiano della Ricerca Educativa, 20, 75-94.
- La Rocca C. (2020). *Open badge a scopo formativo: resoconto di una esperienza didattica in ambito universitario*, (21), 343-354. <https://doi.org/10.7358/ecps-2020-021-laro>
- Hake R.R. (1998). *Interactive-engagement versus traditional methods. A six-thousand student survey of mechanics test data for introductory physics courses*. American Journal of Physics, 66(1), 64-74.
- Knight J.K., Wood W.B. (2005). *Teaching more by lecturing less*. Cell biology education, 4(4), p298-310.
- La Marca A., Longo L. (2016). *Addressing Student Motivation, Self-Regulation, and Engagement in Flipped Classroom to decrease*

- boredom*. Proceedings of 4th International Conference on Information and Education Technology (ICIET), (pp. 230-235). Los Angeles.
- Magnoler P. (2018). *Le 'competenze trasversali' nelle pratiche formative universitarie*. Form@re - Open Journal per la formazione in rete, 18(1), 111-124.
- Michael J. (2006). *Where's the evidence that active learning works?* Advances Physiology Education, 30, 159-167.
- Mootheeram P. Herselman M. & Botha A. (2018). *A scoping review of digital open badge ecosystems in relation to resource-constrained environments*, 14(1), 10. <https://doi.org/10.4102/td.v14i1.463>
- Morcke M.A., Dornam T., Eika B. (2013). *Outcome (competency) based education: an exploration of its origins, theoretical basis, and empirical evidence*. Advances in Health Sciences Education: Theory and Practice, 18(4), 851-863.
- O'Dowd D.K., Aguilar-Roca N. (2009). *Garage demos: using physical models to illustrate dynamic aspects of microscopic biological processes*. CBE Life Science Education, 8, 118-122.
- Pellerey M. (2017). *Soft Skills e orientamento professionale*. Roma: CNOS-FAP.
- Piedra D. (2021). *Exploring the perceived value of an open digital badge for virtual collaboration*, 12(2)
- Raffaghelli, J. E. (2014). *Nuove prospettive tecnologiche a supporto della valutazione per l'apprendimento permanente: il caso degli open digital badge*. Form@Re, Fascicolo 1 (2014), P. 22-37. <https://doi.org/10.13128/formare-14751>
- Quinn, K. (2019). *The open badge approach*. Training Journal, Sep2019, P29.
- Stewart R. (2019). *The open badge approach*. Training Journal, Sep2019, P26.

- Sheets K.J., Schwenk T.L. (1990). *Faculty development for family medicine educators: An agenda for future activities*. *Teaching and Learning in Medicine*, 2(3), 141-148.
- Sorcinelli M.D. (2016). *Faculty Development in the Age of Evidence: Current Practices, Future Imperatives*. Stylus Publishing, Quicksilver Drive Sterling, Virginia.
- Sorcinelli M.D. (2020). *Fostering 21th Century Teaching and Learning: New Models for Faculty Professional Development*. In A. Lotti, P.A. Lampugnani (eds.), *Faculty Development in Italia. Valorizzazione delle competenze didattiche dei docenti universitari* (pp. 17-23). Genova: Genoa University Press.
- Spencer A. & Bussi A. (2020). *The university language centre as an open-badge issuer: new directions in esp assessment and accreditation*. *Language Learning in Higher Education*, 10(2), 421-444. <https://doi.org/10.1515/cercles-2020-2028>
- Steinert Y., Cruess R.L., Cruess S.R., Boudreau J.D., Fuks A. (2007). *Faculty development as an instrument of change: A case study on teaching professionalism*. *Academic Medicine*, 82(11), 1057-1064.
- Steinert Y. (2010a). *Becoming a better teacher: From intuition to intent*. In J. Ende (Ed.), *Theory and practice of teaching medicine* (pp. 73-93). Philadelphia, PA: American College of Physicians.
- Steinert Y. (2010c). *Faculty development: From workshops to communities of practice*. *Medical Teacher*, 32(5), 425-428.
- Steinert Y. (2011). *Commentary: Faculty development: The road less traveled*. *Academic Medicine*, 86(4), 409-411.