

SUSTAINABLE LEARNING TOLBOX VOOR ORGANISATIES



SUSTAINABLE LEARNING
BRIDGING THE GAP



Co-funded by
the European Union

**Integratie van informeel leren (NFL) en duurzaamheid in
organisatiemanagement.**

Doel van de toolbox

DEZE TOOLBOX IS ONTWORPEN OM SCHOLEN EN JEUGDORGANISATIES TE ONDERSTEUNEN BIJ:

- INZICHT IN DE WAARDE VAN NIET-FORMELE EN INFORMELE LEEBENADERINGEN
- HET DOORVOEREN VAN STRATEGISCHE EN STRUCTURELE VERANDERINGEN IN LIJN MET DUURZAAM ONDERWIJS.
- HET HERKENNEN EN EVALUEREN VAN DE INTERNE EN EXTERNE GEVOLGEN VAN DEZE VERANDERINGEN.



INDEX



1. Waarom zou een organisatie niet-formele (NFL) methoden moeten integreren?

2. Duurzaamheid in het onderwijs en jongerenwerk begrijpen

3. Methoden voor duurzaam leren

4. Vaardigheden ontwikkelen voor duurzaamheid

5. Erkenning en validatie van leerresultaten - Badgesysteem

6. Organisatiebrede implementatie

Bijlage 1: Actiestappen die een organisatie moet volgen

Bijlage 2: Tips en trucs van de uitgevoerde pilots





1. WAAROM ZOU EEN ORGANISATIE NIET-FORMELE (NFL) METHODEN MOETEN INTEGREREN?



[Terug naar de index](#)

1.1 Waarom zijn niet-formele (NFL) methoden belangrijk voor onderwijs- en jeugdorganisaties vandaag de dag?

Niet-formele leermethoden spelen in op realiteiten die formele systemen vaak niet volledig kunnen aanpakken:

- Snelle sociale, digitale en ecologische veranderingen
- Diverse leerbehoeften en achtergronden
- Jongeren haken af van het traditionele onderwijs.
- Tekorten aan vaardigheden (soft skills, maatschappelijke competenties, duurzaamheidsbewustzijn)

De NFL-methoden zijn:

- Leerlinggericht in plaats van curriculumgericht.
- Flexibel en inclusief, aanpasbaar aan verschillende groepen.
- Ervaringsgericht, met de nadruk op leren door te doen.
- Waardengedreven, met de nadruk op actief burgerschap en participatie.

De NFL ondersteunt jeugd- en onderwijsinstellingen bij levenslang leren, zelfredzaamheid en sociale innovatie.



Co-funded by
the European Union



1. WAAROM ZOU EEN ORGANISATIE NIET-FORMELE (NFL) METHODEN MOETEN INTEGREREN?



[Terug naar de index](#)

1.2. Wat houdt het in om (NFL)-methoden te gebruiken in een organisatorische context en met interne medewerkers?

Het integreren van informeel leren in het dagelijkse werk van een organisatie en haar medewerkers is een essentieel element. Het gaat verder dan traditionele training en formeel onderwijs en richt zich in plaats daarvan op leren door ervaring, participatie, reflectie en interactie met anderen.

Door middel van niet formeel leren ontwikkelen medewerkers voortdurend hun vaardigheden, houding en inzicht. Ze leren van de praktijk, van uitdagingen in het veld, van teamwork en van direct contact met de begunstigden. Deze vorm van leren versterkt het aanpassingsvermogen, de creativiteit en het probleemoplossend vermogen, die cruciaal zijn om te kunnen inspelen op maatschappelijke behoeften en onverwachte situaties.

Niet-formeel leren bevordert ook gedeelde waarden zoals inclusiviteit, actieve participatie, kritisch denken en wederzijds respect. Wanneer medewerkers van een organisatie deze aanpak omarmen, verbeteren ze niet alleen hun professionele competenties, maar belichamen ze ook de waarden die ze in hun werk willen uitdragen. Dit creëert een meer samenhangende, reflectieve en bekrachtigende organisatie.



Co-funded by
the European Union



1. WAAROM ZOU EEN ORGANISATIE NIET-FORMELE (NFL) METHODEN MOETEN INTEGREREN?



[Terug naar de index](#)

1.2. Wat houdt het in om (NFL)-methoden te gebruiken in een organisatorische context en met interne medewerkers?

Het waarderen en toepassen van informeel leren binnen een organisatie draagt bij aan sterkere teams, stimuleert levenslang leren en versterkt de algehele impact van de missie van de organisatie. Het transformeert alledaagse ervaringen in kansen voor groei, zowel op persoonlijk als professioneel vlak.

Het toepassen van NFL-methoden betekent dat de organisatie:

- Ontwerpt leerervaringen **buiten de formele schoolstructuren**.
- Maakt gebruik van **interactieve, participatieve en ervaringsgerichte benaderingen**.
- Erkent leren als een **proces**, niet alleen als een resultaat.
- **Waardenreflectie, dialoog en groepsdynamiek**
- Erkent dat leren **ongepland**, informeel en contextueel kan zijn.

Op organisatorisch niveau houdt dit het volgende in:

- De overstap van 'lesgeven' naar het **faciliteren van leren**.
- **Leren integreren** in projecten, vrijwilligerswerk, mobiliteit en gemeenschapswerk.
- Het creëren van een cultuur van **reflectie, feedback** en **continue verbetering**.



Co-funded by
the European Union



1. WAAROM ZOU EEN ORGANISATIE NIET-FORMELE (NFL) METHODEN MOETEN INTEGREREN?



[Terug naar de index](#)

1.2. Wat houdt het in om (NFL)-methoden te gebruiken in een organisatorische context en met interne medewerkers?

OM NOOIT TE VERGETEN!

Effectief verandermanagement vereist leiderschap dat bereid is duidelijke beslissingen te nemen en verantwoordelijkheid te dragen voor de koers van de organisatie.

Het management moet de te volgen koers bepalen, de redenen voor de verandering toelichten en gedurende het hele proces begeleiding bieden.

Zodra de beslissing is genomen, moeten medewerkers erbij betrokken worden door aan te geven wat zij nodig hebben om zich succesvol aan te passen en bij te dragen aan de transitie. Grote organisatorische veranderingen kunnen echter niet volledig aan medewerkers worden overgelaten, omdat zij vaak niet de bevoegdheid of de middelen hebben om deze zelfstandig te implementeren.

Betekenisvolle verandering vereist actieve steun, sturing en betrokkenheid van het management om afstemming, uitvoering en succes op lange termijn te garanderen.



Co-funded by
the European Union



1. WAAROM ZOU EEN ORGANISATIE NIET-FORMELE (NFL) METHODEN MOETEN INTEGREREN?



[Terug naar de index](#)

1.3 Hoe kunnen (NFL)-methoden de missie, impact en strategie van een organisatie verbeteren?

De NFL-methoden helpen organisaties bij:

Versterken van de missie

- Stem waarden af op de praktijk (participatie, inclusie, democratie)
- Plaats leerlingen en gemeenschappen centraal.

Vergroten van de impact

- Stimuleer overdraagbare vaardigheden (kritisch denken, teamwork, leiderschap).
- Bereik gemarginaliseerde of niet-betrokken groepen.
- Creëer betekenisvolle, duurzame leerervaringen.

Verbeteren van de strategie

- Stimuleer innovatie en aanpassingsvermogen.
- Ondersteun samenwerking tussen verschillende sectoren.
- Lever bewijs van maatschappelijke impact dat verder gaat dan certificaten of cijfers.



Co-funded by
the European Union



2. DUURZAAMHEID IN HET ONDERWIJS EN JONGERENWERK BEGRIJPEN



[Terug naar de index](#)

2.1. Welke aspecten van duurzaamheid zijn het meest relevant voor de activiteiten van een jongerenorganisatie?

Duurzaamheid in het jeugd- en onderwijswerk is een multidimensionaal concept.

Het werken aan dit onderwerp vereist namelijk dat we de verschillende dimensies van duurzaamheid in ogenschouw nemen:

- Milieu: klimaatactie, biodiversiteit, gebruik van natuurlijke hulpbronnen
- Sociaal – inclusie, gelijkheid, welzijn, participatie
- Economisch – inzetbaarheid, eerlijke arbeidsomstandigheden, lokale ontwikkeling
- Cultureel – waarden, diversiteit, intergenerationeel leren
- Institutioneel: organisatorische veerkracht op lange termijn



Co-funded by
the European Union



2. DUURZAAMHEID IN HET ONDERWIJS EN JONGERENWERK BEGRIJPEN



[Terug naar de index](#)

2.2. Hoe kunnen de programma's van een jongerenorganisatie bijdragen aan een duurzame toekomst in verschillende disciplines of sectoren?

De activiteiten van een jongerenorganisatie kunnen jongeren ondersteunen bij een ingrijpende verandering die verband houdt met duurzaamheid.

Concreet:

- Bevorder systeemdenken en een langetermijnperspectief.
- Stimuleer verantwoordelijk gedrag en actief burgerschap.
- Verbind duurzaamheid met dagelijkse keuzes en actie binnen de gemeenschap.
- Bevorder interdisciplinaire benaderingen (milieu + sociale rechtvaardigheid + economie)
- Ondersteun initiatieven en oplossingen die door jongeren worden geleid.

Duurzaamheid is geen op zichzelf staand thema, maar een **invalshoek die op alle activiteiten wordt toegepast.**



Co-funded by
the European Union



2. DUURZAAMHEID IN HET ONDERWIJS EN JONGERENWERK BEGRIJPEN



[Terug naar de index](#)

2.3. Welke duurzaamheidsthema's zou een jongerenorganisatie in haar educatieve programma's moeten opnemen?

In het licht van de maatschappelijke en klimaatsveranderingen van het moderne tijdperk zou een organisatie initiatieven kunnen voorstellen met betrekking tot de volgende onderwerpen:

- Duurzame levensstijl en consumptie
- Klimaatverandering en milieubescherming
- Sociale rechtvaardigheid en mensenrechten
- Digitale duurzaamheid en mediageletterdheid
- Burgerparticipatie en democratie
- Geestelijke gezondheid en welzijn
- Wereldburgerschap



Co-funded by
the European Union



2. DUURZAAMHEID IN HET ONDERWIJS EN JONGERENWERK BEGRIJPEN



[Terug naar de index](#)

2.4. Hoe kan een organisatie haar medewerkers en jongeren in staat stellen om duurzaam te denken en te handelen?

Echte verandering binnen een organisatie begint van binnenuit.

Om zichzelf als "duurzaam" te kunnen beschouwen, moet een organisatie daarom de volgende acties ondernemen:

- Maak gebruik van **participatieve besluitvorming**.
- Stimuleer **reflectie en kritische vragen**.
- Bied **realistische uitdagingen en projectmatig leren**.
- Stimuleer experimenten en **leer van mislukkingen**.
- Geef als **organisatie het goede voorbeeld** op het gebied van duurzame praktijken.
- Investeer in **capaciteitsopbouw voor personeel en begeleiders**.



Co-funded by
the European Union



3. METHODEN VOOR DUURZAAM LEREN



Targmaaddendex

3.1. Wat zijn methoden voor niet-formeel leren (NFL)?

Niet-formele leermethoden voor jeugdorganisaties zijn participatief, jongerengericht en ervaringsgericht. Ze richten zich op 'leren door te doen' buiten de traditionele klaslokalen en maken gebruik van methoden zoals simulatiespellen, rollenspellen, debatten, projectmatig leren, groepsdynamiek en begeleide discussies om levensvaardigheden (teamwerk, leiderschap, kritisch denken) te ontwikkelen door middel van activiteiten zoals vrijwilligerswerk, sport en gemeenschapsprojecten. Dit bevordert actief burgerschap en persoonlijke groei.

Deze methoden bereiden jongeren voor op actief burgerschap en ontwikkelen cruciale 'soft skills' zoals leiderschap, teamwork en probleemoplossend vermogen, waardoor leren betekenisvol en stimulerend wordt.

Belangrijkste methodologieën en technieken

- Ervaringsgericht leren:
 - Rollenspellen en simulaties: het nabootsen van situaties uit het echte leven (bijv. conflictoplossing, politieke scenario's) voor de ontwikkeling van praktische vaardigheden.
 - Leren door te doen: vrijwilligerswerk, maatschappelijke dienstverlening of het opzetten van door jongeren geleide projecten.
 - Groepsdynamiek: ijsbrekers, teambuildingspellen, vertrouwensspelletjes.



Co-funded by
the European Union



3. METHODEN VOOR DUURZAAM LEREN



[Terug naar de index](#)

3.1. Wat zijn methoden voor niet-formeel leren (NFL)?

Interactieve en participatieve methoden:

- Debatten en discussies: gestructureerde gesprekken om ideeën te verkennen en kritisch denken te bevorderen.
- Casestudies: Analyse van problemen uit de praktijk.
- Levende bibliotheek: Jongeren komen in contact met 'menselijke boeken' (mensen met unieke ervaringen).

Creatieve en op kunst gebaseerde benaderingen:

- Forumtheater/Theater van de Onderdrukten: Het gebruik van performance om maatschappelijke vraagstukken te onderzoeken.
- Medialiteracyprojecten: het ontwikkelen van kritisch denken over media.

Reflectie en zelfevaluatie:

- Nabesprekingssessies: Begeleide reflectie na activiteiten om de ervaring te koppelen aan het leerproces.
- Oefeningen voor zelfbewustzijn: activiteiten om persoonlijke sterke punten en waarden te leren kennen.



Co-funded by
the European Union



3. METHODEN VOOR DUURZAAM LEREN



[Terug naar de index](#)

3.2. Waarom zijn deze methoden effectief in het bevorderen van de ontwikkeling van jongeren?

Methoden die de ontwikkeling van jongeren bevorderen, werken door een ondersteunende omgeving te creëren met sterke relaties met volwassenen, uitdagende taken te bieden die vaardigheden ontwikkelen (competentie, zelfvertrouwen), een gevoel van verbondenheid te bevorderen (contact, karakter) en bijdragen aan te moedigen, en tegelijkertijd de veerkracht te versterken en jongeren in staat te stellen hun potentieel als gezonde, productieve volwassenen te bereiken door te focussen op sterke punten en groeimogelijkheden.

Bijvoorbeeld:

- Bouw zelfvertrouwen en zelfredzaamheid op.
- Ontwikkel sociale en emotionele vaardigheden
- Stimuleer verantwoordelijkheid voor het leerproces.
- Versterk de motivatie en betrokkenheid.
- Ondersteuning van waardenvorming en identiteitsontwikkeling
- Bereid jongeren voor op de complexiteit van de echte wereld.



Co-funded by
the European Union



3. METHODEN VOOR DUURZAAM LEREN



[Terug naar de index](#)

3.3. Hoe kan een jeugdorganisatie deze benaderingen in haar activiteiten integreren?

Hieronder vindt je een lijst met enkele mogelijke acties die een organisatie kan ondernemen:

- Herontwerp activiteiten om actieve deelname te bevorderen.
- Leid medewerkers op tot begeleiders in plaats van instructeurs.
- Integreer reflectie in elke activiteit.
- Erken leerresultaten op informele wijze (bijv. Youthpass, portfolio).
- Maak gebruik van gemeenschapsprojecten en samenwerkingsverbanden.
- Geef ruimte aan ideeën die door jongeren worden aangedragen.



[Link naar de database met trainingsactiviteiten \(DE DATABASE\)](#)



Co-funded by
the European Union



4. VAARDIGHEDEN ONTWIKKELEN VOOR DUURZAAMHEID



[Terug naar de index](#)

Welke belangrijke competenties op het gebied van duurzaamheid kunnen via de NFL worden ontwikkeld?

De rubric gebruiken als flexibele richtlijn

Tijdens de pilotfase hebben we geconstateerd dat de rubric een duidelijke structuur en categorisering van niveaus voor elke vaardigheid biedt. De beschrijvingen van wat er van jongeren op elk niveau wordt verwacht, kunnen echter nogal abstract blijven.

Daarom raden we aan om de rubric niet als een vaststaand of voorschrijvend instrument te gebruiken, maar eerder als een bron van inspiratie. Het moet dienen als uitgangspunt voor reflectie en aanpassing. Wanneer je met je groep jongeren werkt, is het belangrijk om de rubric te vertalen naar concrete verwachtingen die passen bij jouw specifieke onderwijscontext.

Stel jezelf de vraag: wat moeten jongeren in dit specifieke programma kunnen om een bepaald niveau aan te tonen? Welk gedrag, welke vaardigheden en welke kennis zouden aantonen dat ze een basis- of gevorderd niveau hebben bereikt – of dit misschien zelfs hebben overtroffen?



Co-funded by
the European Union



4. VAARDIGHEDEN ONTWIKKELEN VOOR DUURZAAMHEID



[Terug naar de index](#)

Welke belangrijke competenties op het gebied van duurzaamheid kunnen via de NFL worden ontwikkeld?

Door deze verwachtingen expliciet te maken en af te stemmen op jouw context, stel je jezelf als docent of instelling in staat om leerresultaten met meer vertrouwen te beoordelen en te erkennen. Dit helpt jongeren ook beter te begrijpen wat er van hen verwacht wordt en hoe ze zich kunnen ontwikkelen.

Kortom, gebruik de beoordelingscriteria als leidraad, maar pas ze aan je eigen werkwijze aan. Maak ze concreet, relevant en betekenisvol voor je leerlingen.



Co-funded by
the European Union



4. VAARDIGHEDEN ONTWIKKELEN VOOR DUURZAAMHEID



[Terug naar de index](#)

Welke belangrijke competenties op het gebied van duurzaamheid kunnen via de NFL worden ontwikkeld?

Niet-formeel leren (NFL) is bijzonder effectief voor het ontwikkelen van competenties, niet alleen voor kennis. Belangrijke competenties op het gebied van duurzaamheid zijn onder andere:

Systemen en kritisch denken

- Inzicht in de onderlinge samenhang van sociale, economische en ecologische systemen.
- De basis oorzaken identificeren in plaats van de symptomen.
- Het evalueren van de langetermijngevolgen van beslissingen

Sociale en maatschappelijke competenties

- Actief burgerschap en democratische participatie
- Inclusie, gelijkheid en interculturele competentie
- Conflictresolutie en dialoog

Innovatie en probleemoplossing

- Creativiteit en design thinking
- Het samen ontwikkelen van oplossingen met gemeenschappen.
- Aanpassingsvermogen en veerkracht



Co-funded by
the European Union



4. VAARDIGHEDEN ONTWIKKELEN VOOR DUURZAAMHEID



[Terug naar de index](#)

Waarden en verantwoordelijkheid

- Ethisch redeneren
- Milieubeheer
- Maatschappelijke verantwoordelijkheid en solidariteit

Persoonlijke en leercompetenties

- Zelfbewustzijn en reflectie
- Leren leren
- Leiderschap en initiatief

NFL biedt de mogelijkheid om deze competenties te ontwikkelen door middel van oefening, niet alleen door middel van discussie.



Co-funded by
the European Union



4. VAARDIGHEDEN ONTWIKKELEN VOOR DUURZAAMHEID



[Terug naar de index](#)

Wat is het Duurzame Leervaardigheden grid en hoe kan het onze onderwijsplanning sturen?

Het Sustainable Learning Skills Grid is een plannings- en ontwerptool die:

- Brengt de belangrijkste duurzaamheidscompetenties in kaart.
- Verbindt ze met leerdoelen.

Stemt methoden, activiteiten en verwachte resultaten op elkaar af.

Hoe het de planning ondersteunt:

- Helpt bepalen welke vaardigheden een activiteit ontwikkelt.
- Zorgt voor een evenwicht tussen kennis, vaardigheden en houding.
- Maakt duurzaamheidsleren **doelbewust en zichtbaar**.
- Ondersteunt de samenhang tussen programma's en projecten.
- Wat is de beoordelingsrubric voor duurzame leervaardigheden en hoe kan deze de evaluatie ondersteunen?

De Sustainable Learning Skills rubric is een instrument dat:

- Beschrijft de voortgangsniveaus voor competenties op het gebied van duurzaamheid.
- Ondersteunt zelfevaluatie, collegiale evaluatie en feedback van de begeleider.

Maakt leerresultaten observeerbaar en meetbaar.



Co-funded by
the European Union



4. VAARDIGHEDEN ONTWIKKELEN VOOR DUURZAAMHEID



[Terug naar de index](#)

Waarom de Sustainable Learning Skills Grid voor duurzaam leren?

Zou het scholen en jeugdorganisaties kunnen motiveren om zich te verdiepen in de aanstaande EU-wetgeving inzake kwaliteitsbanen, die tot doel heeft "de erkenning van vaardigheden en kwalificaties in de hele EU te vereenvoudigen en te vergemakkelijken"? Dit zou kunnen helpen om de wetgeving in de juiste context te plaatsen:

- Levenslang leren
 - een baan hebben
 - Een pad naar/gevoel van onafhankelijkheid voor jongeren
- De evaluatie gaat verder dan alleen aanwezigheid of resultaten.
 - Ondersteunt formatieve (leergerichte) beoordeling.
 - Helpt jongeren om te verwoorden wat ze hebben geleerd.
 - Biedt bewijs voor herkenning en validatie.

Beoordelingscriteria omvatten doorgaans:

- Duidelijke competentieomschrijvingen
- Ontwikkelingsniveaus (bijv. beginnend → in ontwikkeling → zelfverzekerd → gevorderd)

Kwalitatieve indicatoren in plaats van cijfers



Co-funded by
the European Union



4. VAARDIGHEDEN ONTWIKKELEN VOOR DUURZAAMHEID



[Terug naar de index](#)

Waarom het Sustainable Learning Skills Grid??

Zou het scholen en jeugdorganisaties kunnen motiveren om zich te verdiepen in de aanstaande EU-wetgeving inzake kwaliteitsbanen, die tot doel heeft "de erkenning van vaardigheden en kwalificaties in de hele EU te vereenvoudigen en te vergemakkelijken"? Dit zou kunnen helpen om de wetgeving in de juiste context te plaatsen:

- Levenslang leren
 - een baan hebben
 - Een pad naar/gevoel van onafhankelijkheid voor jongeren
- De evaluatie gaat verder dan alleen aanwezigheid of resultaten.
 - Ondersteunt formatieve (leergerichte) beoordeling.
 - Helpt jongeren om te verwoorden wat ze hebben geleerd.
 - Biedt bewijs voor herkenning en validatie.

Beoordelingscriteria omvatten doorgaans:

- Duidelijke competentieomschrijvingen
- Ontwikkelingsniveaus (bijv. beginnend → in ontwikkeling → zelfverzekerd → gevorderd)

Kwalitatieve indicatoren in plaats van cijfers



Co-funded by
the European Union



5. ERKENNING EN VALIDATIE VAN HET LEERPROCES



[Terug naar de index](#)

5.1. Hoe kunnen we de duurzaamheidsvaardigheden die jongeren via onze programma's opdoen, herkennen en valideren?

Inleiding: Het badgesysteem leren door te doen

Badges kunnen een krachtig middel zijn om de vaardigheden en competenties die jongeren tijdens hun leerproces ontwikkelen, te valideren. Om badges echter echt waardevol te maken, is het essentieel dat jongeren begrijpen hoe het systeem werkt en er vertrouwd mee raken. Daarom is het sterk aan te raden om jongeren vanaf het begin actief te betrekken bij het leren kennen en gebruiken van badges.

Een praktische en effectieve manier om dit te doen is door middel van leren door te doen. In plaats van alleen het badgesysteem uit te leggen, kun je in Badgecraft een 'oefenbadge' maken waarmee je het proces samen in de klas kunt verkennen. Dit geeft jongeren de mogelijkheid om elke stap van het behalen van een badge te ervaren in een veilige en begeleide omgeving.

Denk goed na over de aanvraagprocedure en doorloop deze stap voor stap als groep.



Co-funded by
the European Union



5. ERKENNING EN VALIDATIE VAN HET LEERPROCES



[Terug naar de index](#)

5.1. Hoe kunnen we de duurzaamheidsvaardigheden die jongeren via onze programma's opdoen, herkennen en valideren?

Gebruik dit moment om uit te leggen wat er van hen verwacht wordt: hoe je de criteria moet begrijpen, hoe je bewijsmateriaal moet aanleveren en wat er nodig is om de badge te behalen. Zorg ervoor dat je een opdracht in deze badge opneemt waarbij deelnemers bewijsmateriaal moeten uploaden. In de praktijk is dit vaak een van de lastigste stappen voor jongeren, dus het is erg waardevol om hier tijd voor te nemen.

Om de betrokkenheid te vergroten, maak je de badge leuk en aantrekkelijk. Een speelse of humoristische badge kan de drempel verlagen en jongeren motiveren om actief mee te doen. Denk bijvoorbeeld aan een luchtige badge, zoals een grappige of creatieve badge die nieuwsgierigheid en plezier stimuleert. Door een element van plezier toe te voegen, voelen leerlingen zich meer op hun gemak en zijn ze meer bereid om met het badgesysteem te blijven werken.

Door badges op deze interactieve en toegankelijke manier te introduceren, leg je een sterke basis voor betekenisvol leren en erkenning van vaardigheden.



Co-funded by
the European Union



5. ERKENNING EN VALIDATIE VAN HET LEERPROCES



[Terug naar de index](#)

5.1. Hoe kunnen we de duurzaamheidsvaardigheden die jongeren via onze programma's opdoen, herkennen en valideren?

Open badges zijn:

- Digitale certificaten die vaardigheden, prestaties of competenties erkennen.
- Verifieerbaar, draagbaar en online deelbaar.
- Gebaseerd op open standaarden

Elke badge bevat:

- De uitgevende organisatie
- Duidelijke criteria
- Bewijs van leren
- Datum en geldigheid

Implementatiestappen:

- Definieer competenties en leerresultaten op het gebied van duurzaamheid.
- Ontwerp badge-typen (bijv. "Duurzaamheidsfacilitator", "Leider van groene projecten").
- Stel transparante criteria en bewijsvereisten vast.
- Kies een badgeplatform



Co-funded by
the European Union



5. ERKENNING EN VALIDATIE VAN HET LEERPROCES



[Terug naar de index](#)

5.1. Hoe kunnen we de duurzaamheidsvaardigheden die jongeren via onze programma's opdoen, herkennen en valideren?

- Train personeel in het beoordelen en uitreiken van gegevens.
- Wat is de rol van de organisatie bij het uitgeven en beheren van Open Badges?

De organisatie fungeert als:

- Uitgever van badges (kwaliteit en geloofwaardigheid)
- Leerontwerper (duidelijke leerdoelen en criteria)
- Beoordelaar (eerlijke en transparante validatie)
- Bewaker van normen (consistentie en ethiek)

Dit vereist interne afstemming en duidelijke procedures.



Co-funded by
the European Union



5. ERKENNING EN VALIDATIE VAN HET LEERPROCES



[Terug naar de index](#)

5.3 Welke procedure moeten jongeren volgen om een Open Badge te behalen?

Typisch proces:

1. Deelname aan leeractiviteiten
2. Reflectie op leerresultaten
3. Verzamelen van bewijsmateriaal (projecten, portfolio's, feedback)
4. Zelf- of collegiale beoordeling met behulp van een beoordelingsschema.
5. Beoordeling en validatie door de begeleider
6. Uitgifte en delen van badges

Dit proces versterkt het gevoel van eigenaarschap over het leerproces.



Handleiding voor het gebruik van het badgesysteem



Co-funded by
the European Union



6. ORGANISATIEBREDE IMPLEMENTATIE



[Terug naar de index](#)

6.1 Hoe kan een organisatie niet-formele leren gericht op duurzaamheid integreren?

Een organisatie kan op verschillende niveaus werken aan de interne implementatie van het niet-formele leerproces. Hieronder volgt een overzicht van de stappen die een organisatie kan nemen:

Strategisch niveau

- Integreer duurzaamheid en de NFL in de missie en waarden.
- Afstemmen op de langetermijndoelstellingen van de organisatie

Operationeel niveau

- Pas het programmaontwerp en de methoden aan.
- Verdeel middelen en verantwoordelijkheden

Cultureel niveau

- Stimuleer leren, reflectie en participatie.
- Stimuleer experimenten en innovatie.



Co-funded by
the European Union



6. ORGANISATIEBREDE IMPLEMENTATIE



[Terug naar de index](#)

6.2. Welke structuren, trainingen of middelen zijn nodig om duurzaamheidseducatie intern op te schalen?

Structuren

- Duidelijke strategie voor duurzaamheid en leren
- Interne werkgroepen of coördinatoren
- Leer- en kwaliteitskaders

Opleiding

- Facilitatietraining in NFL-methoden
- Duurzaamheidskennis voor alle medewerkers
- Beoordelings- en validatietraining

Bronnen

- Activiteitendatabases en -toolkits
- Reflectie- en evaluatie-instrumenten
- Digitale platforms voor badges en portfolio's



Co-funded by
the European Union



BIJLAGE 1



[Terug naar de index](#)

Actiestappen die een organisatie moet volgen

A. Interne beoordeling

- Eerste audit: Wat is de huidige leerbenadering?
- Breng bestaande middelen in kaart (bijvoorbeeld personeel met ervaring in het begeleiden van trainingen of in informele methoden).

B. Een gedeelde visie definiëren

- Organiseer participatieve bijeenkomsten met personeel, jongeren en belanghebbenden.
- Stel een intern beleids- of visiedocument op over transformatief en duurzaam leren.

C. Personeelstraining en capaciteitsopbouw

- Bied trainingen aan over NFL/IL-methoden, begeleiding en duurzaamheid.
- Introduceer reflectietools (bijv. leerlogboeken, nabesprekingen).



Co-funded by
the European Union



BIJLAGE 1



[Terug naar de index](#)

Actiestappen die een organisatie moet volgen

D. Herziening van de bestuursstructuren

- Integreer de NFL/IL-doelstellingen en duurzaamheidsdoelen in belangrijke strategische documenten (bijv. visie, curriculum, beleid).
- Heroverweeg leiderschaps- en besluitvormingsmodellen (richting meer inclusieve, horizontale modellen)

E. Integreer duurzaamheidsprincipes

- Stem educatieve activiteiten af op bredere duurzaamheidsdoelen (bijv. SDG's, klimaatactie, sociale inclusie).
- Bevorder leerprocessen die kritisch denken en een positieve impact op de lange termijn op sociaal en ecologisch gebied stimuleren.



Co-funded by
the European Union



BIJLAGE 2



[Terug naar de index](#)

Tips en trucs van de pilots die werden uitgevoerd

Dankzij de uitgevoerde pilotprojecten delen we een aantal suggesties en adviezen die naar onze mening nuttig kunnen zijn voor een organisatie die wil experimenteren met niet-formele leeractiviteiten voor jongeren.

- Vergeet niet om momenten in te plannen waarop begeleiders worden ondersteund en voorbereid op reflectie tijdens en na de activiteit.
- Vergeet niet om vanaf het begin van de activiteit het validatiesysteem (badges) te bespreken, zodat de betrokken jongeren alle verbanden tussen de activiteit en de uiteindelijke erkenning begrijpen.
- Geef begeleiders de tijd en de gelegenheid om na te denken over wat ze hebben gedaan en hoe ze verder kunnen gaan.



Co-funded by
the European Union



BIJLAGE 2



[Terug naar de index](#)

Tips en trucs van de pilots die werden uitgevoerd

- Plan bijeenkomsten om de groep goed te leren kennen en hun betrokkenheid bij de activiteit te vergroten.
- Plan voldoende realistische tijd in om de activiteiten te voltooien.
- Overweeg om een papieren versie van de badges af te drukken.



Co-funded by
the European Union



BIJLAGE 2



[Terug naar de index](#)

Tips en trucs van de pilots die werden uitgevoerd

Indicatie van de benodigde tijd voor het werken met badges:

1. Een cursus van minimaal 4 uur voor een basiskennis van badgecraft, inclusief:
 - begrijpen wat badges zijn
 - Navigeren door het platform en voorbeelden bekijken
 - Kijken naar kant-en-klare voorbeelden van cursussen of leertrajecten.
 - Inzicht in concepten zoals activiteiten, criteria, bewijsmateriaal en badges.
2. Het opzetten van een eenvoudige testomgeving vereist werkende gegevens:
 - creëert een eenvoudige cursus of leerroute
 - Plan in het begin 3 tot 6 activiteiten.
 - Koppelt activiteiten aan een of meer badges.
 - Test hoe je bewijsmateriaal moet aanleveren en badges moet ontvangen.
3. Test de implementatie van de activiteit:
 - het uitproberen met een klas of groep
 - Criteria aanpassen (te streng? onduidelijk?)
 - Uitleg over hoe het systeem werkt
 - Tijd voor feedback en evaluatie.



Co-funded by
the European Union



BIJLAGE 2



[Terug naar de index](#)

Tips en trucs van de pilots die werden uitgevoerd

- Plan bijeenkomsten om de groep goed te leren kennen en hun betrokkenheid bij de activiteit te vergroten.
- Plan voldoende realistische tijd in om de activiteiten te voltooien.
- Overweeg om een papieren versie van de badges af te drukken.



Co-funded by
the European Union