



Development of inclusive iNtEgration pAthS 4 mIgrant womEn

ENGAGE

1. CONTENTS

1.	2	
2.	3	
3.	4	
4.	5	
4.1.	Issuer.....	5
4.2.	Badge Issuing Platforms	5
4.3.	Earners	6
4.4.	Evaluation	6
4.5.	Displayer.....	6
5.	8	
6.	9	
6.1.	Governmental Institutions	8
6.2.	Private Sector's Endorsement.....	9
7.	11	
8.	13	
8.1.	Award Criteria for the Badges	12
9.	0	
10.	0	



1. INLEIDING – DOELSTELLINGEN EN ACTIVITEITEN

Vrouwelijke vluchtelingen, die 45% van de vluchtelingen in de EU uitmaken, worden geconfronteerd met belangrijke uitdagingen wanneer ze de arbeidsmarkt betreden. Deze uitdagingen omvatten een lagere activiteits- en werkgelegenheidsgraad, een gebrek aan erkenning van vaardigheden en onderwijs, sociale uitsluiting en een grotere kans op armoede. Bovendien werken vrouwelijke vluchtelingen vaker in laaggeschoolde beroepen dan mannelijke vluchtelingen. De meesten van hen worden geconfronteerd met bijzondere integratieproblemen die samenhangen met een lager opleidingsniveau en lagere arbeidsmarkresultaten.

Het AMIF-project 'ENGAGE' wil ervoor zorgen dat vrouwelijke vluchtelingen effectief integreren in de nieuwe sociale omgeving waarin ze leven, en hun sociale en economische inclusie bevorderen. Tot de fundamentele doelstellingen van het project behoren het bevorderen van de integratie van vrouwelijke vluchtelingen in gastsamenlevingen door hen te informeren over hun rechten, het aanbieden van beroepsopleidingsmogelijkheden en bijscholingsworkshops om hun inzetbaarheidsvaardigheden te verbeteren, het bevorderen van gendergelijkheid en diversiteitsmanagement in organisaties die integratieprogramma's uitvoeren en het initiëren van jobshadowingprogramma's in organisaties om hen in staat te stellen zich professioneel te ontwikkelen.

Om dit te doen zal het ENGAGE consortium verschillende werkpakketten ontwikkelen, waaronder WP3 (Ontwikkeling van Job Shadowing Schemes (JS)) de volgende activiteiten zal bevatten:

- A.3.1. Selectie van organisaties en mentoren voor deelname aan de beroepsshadowingprogramma's
- A.3.2. Ontwikkeling van de Job Shadowing Toolkit en de Job Shadowing Agreement
- A.3.3. Uitvoering van de nationale "jobshadowing"-programma's
- A.3.4. Evaluatie en rapportage van het leerwerktraject
- A.3.5. Ecosysteem van de Open Badges (OB) voor de validatie van inzetbaarheidsvaardigheden
- A.3.6. ENGAGE portaal en beoordelingsinstrument

2. OPEN BADGES

Open Badges zijn een digitale weergave van vaardigheden, leerresultaten, prestaties of ervaring zoals:

- Harde vaardigheden: kennis, competenties, enz.
- Zachte vaardigheden: samenwerking, communicatie, enz.
- Participatie en betrokkenheid bij de gemeenschap
- Officiële certificering
- Autorisatie

Open Badge is an innovative system used in the USA and many EU countries for the validation and recognition of learning using the OB technology offered as an open educational resource. It is a technology which promotes open access and participation of all stakeholders involved in badges process, while allowing the creation of synergies between the learners-earners (i.e., young people, students), the issuers (i.e., VET Schools, stakeholders, enterprises, NGOs including the VET trainers/ Volunteers as facilitators) and the badge consumers (i.e., employers, formal education, public authorities, official body). This will lead to the endorsement process leading to a transparent, transferable, valid and credible validation of a body of skills and knowledge related to a set of competences, such as coding skills for VET students and teachers.

Open Badges is een zeer inclusieve oplossing: het stelt iedereen in staat om actief betrokken te raken bij het ontwerpen, testen, implementeren en promoten van de leerresultaten en prestaties. Dit is waar belangrijke Europese documenten over erkenning om vragen, evenals Erasmus+ door de nadruk te leggen op de "transparantie en erkenning van vaardigheden en kwalificaties om leren, inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit te vergemakkelijken: er zal prioriteit worden gegeven aan acties die de permeabiliteit tussen onderwijs, opleiding en jeugdzaken bevorderen, evenals de vereenvoudiging en rationalisering van instrumenten voor transparantie, validatie en erkenning van leerresultaten. Dit omvat de bevordering van innovatieve oplossingen voor de erkenning en validatie van competenties die door informeel, niet-formeel, digitaal en open leren zijn verworven" (horizontale prioriteiten).

Open Badge is een visueel geverifieerd bewijs van prestatie. Het heeft een visueel gedeelte (afbeelding) en meta-gegevens die in de afbeelding gecodeerd zijn. Elke digitale badge moet voldoen aan de vereiste standaardgegevensvelden, zoals: uitgever, datum van uitgifte, beschrijving van de badge, link naar beoordelingscriteria, link naar bewijs van wat de badge-eigenaar beweert, link naar specifiek competentieraamwerk en tags, die een Open Badge in een specifieke context plaatsen.

3. VOORDELEN VAN OPEN BADGES

De volgende zijn enkele voordelen van Open Badges:

- Badges kunnen een breder scala aan vaardigheden en prestaties van een leerling aantonen, verworven door formele, niet-formele en informele leermethoden en activiteiten.
- Badges zijn overdraagbare en verifieerbare digitale objecten. Al deze informatie kan verpakt worden in een badge beeldbestand dat getoond kan worden via online CV's en sociale netwerken.
- Elke badge bevat de beschrijving van de prestatie: d.w.z. het beschrijft het specifieke pad dat een leerling ondernam voor zijn of haar prestatie, vergezeld van het bewijs om de badge toekenning te ondersteunen.
- Elke badge bevat informatie over de identiteit van de verdiener, een link naar informatie over de uitgever en een link naar een beschrijving van wat een badge vertegenwoordigt.
- Badges kunnen gebruikt worden om leer- en loopbaantrajecten te ontsluiten. Ze kunnen gebruikt worden om individuen te ondersteunen om leerdoelen te bereiken, om routes naar werk te bieden; en om talent binnen organisaties te koesteren en te bevorderen.
- Badges kunnen persoonlijke eigenschappen vertegenwoordigen die belangrijk zijn voor werkgevers (zoals zachte vaardigheden).
- Badges kunnen gebruikt worden in een professionele context. Duizenden organisaties, inclusief non-profit organisaties, grote werkgevers of onderwijsinstellingen, geven badges uit in overeenstemming met de Open Badges Specificatie.

4. SLEUTEL ELEMENTEN

4.1. De uitgever

De uitgever definieert een competentie die een gebruiker zou kunnen verwerven, ontwerpt het leermateriaal ervoor en beoordeelt de gebruikers met betrekking tot het verwerven van de competentie. De uitgever creëert vervolgens een relevante badge en maakt deze beschikbaar voor elke gebruiker. Voor elke badge moet de uitgever details beschikbaar stellen over de criteria waaraan een verdiener moet voldoen om de specifieke badge te krijgen. De persoon die de beoordeling geeft vergelijkt het door de verdiener geleverde bewijs met de specifieke badgecriteria. Elk individu of organisatie kan een Issuer profiel aanmaken en beginnen met het definiëren en uitgeven van Open Badges. Dit wordt gedaan door een verscheidenheid aan organisaties en gemeenschappen, waaronder:

- Scholen en universiteiten
- Werkgevers
- Gemeenschaps- en non-profitorganisaties
- Overheidsinstellingen (inclusief NASA)
- Bibliotheken en musea
- Organisatoren van evenementen en wetenschapsbeurzen (inclusief Intel)
- Bedrijven en groepen gericht op professionele ontwikkeling (zoals het ENGAGE consortium)

Een entiteit die beschreven kan worden met een naam, een beschrijving, een URL, een afbeelding en een e-mailadres is een mogelijke kandidaat om emittent te worden. Verder heeft het een technologieplatform nodig dat de Open Badges Specificatie ondersteunt om Open Badges te kunnen uitgeven.

4.2. Platforms voor uitgiftes van badges

Veel bedrijven hebben platforms voor het uitgeven van badges die voldoen aan de Open Badges Specification. Ze bieden een breed scala aan diensten waarmee niet-technische gebruikers Open Badges referenties kunnen uitgeven. De platforms die gebruikt worden voor het uitgeven van Open Badges bieden een verscheidenheid aan aangepaste diensten, waaronder online badgeontwerpers, badgeontdekking, uitgifte, beoordelingsworkflow, weergave, gebruikersprofielen, sociaal delen en tools om te integreren met bestaande leersystemen. Alle uitgifteplatforms voor Open Badges bieden ontvangers de mogelijkheid om hun badges te exporteren naar andere online opties. Hierdoor kunnen gebruikers hun badges die ze op verschillende platforms hebben verdiend stapelen en delen en hun eigen ruimte kiezen om hun identiteit op het web te vestigen.

• **4.3. Verdiener**

Open Badges helpen bij het erkennen van vaardigheden die zijn opgedaan door een verscheidenheid aan ervaringen, ongeacht de leeftijd of achtergrond van de leerling. Ze stellen verdiener in staat om prijzen te krijgen voor het volgen van hun interesses en passies, en om kansen in het leven en op het werk te ontsluiten door zich te onderscheiden van de massa. Verdiener moeten zich registreren op het platform van de organisatie en kunnen een badge claimen als tijdens de evaluatiefase aan de vooraf gedefinieerde criteria is voldaan.

• **4.4. Evaluation**

Er zijn verschillende opties voor het beoordelingsproces:

- Asynchrone beoordeling: leerlingen zoeken de beoordeling op het moment dat het hen uitkomt in plaats van dat ze een examen moeten afleggen op een vooraf bepaald tijdstip.
- Stille beoordeling: beoordeling en toekenning van badges kan automatisch gebeuren en onmiddellijke feedback geven.
- Portfolio beoordeling: werkvoorbeelden, projecten en andere artefacten die de leerling heeft geproduceerd kunnen worden gebruikt als bewijs voor het claimen van een badge.

• **4.5. Displayer**

Open Badges zijn ontworpen om gedeeld te worden. Door ze te delen, tonen individuen hun prestaties aan anderen en veranderen ze in waardevolle valuta om nieuwe kansen te ontsluiten. Weergevers kunnen de Displayer API gebruiken om verdienerbadges op te halen uit de Mozilla gehoste Backpack. Mozilla heeft de eerste Backpack in 2011 opgezet. De meeste uitgifteplatforms bieden gebruikers de mogelijkheid om hun badges met deze Backpack te verbinden en op te slaan. Bij het ophalen van badges uit de Mozilla Backpack van de verdiener (met behulp van het e-mailadresaccount) heeft de adverteerder alleen toegang tot de badges die de verdiener openbaar heeft gemaakt.

Badges kunnen ook gedeeld worden op volgende wijzen :

- Op blogs, websites, e-Portfolio's en professionele netwerken.
- In sollicitaties



ENGAGE

- Op social media sites - Twitter, Google+, Facebook, LinkedIn
- In een e-mailhandtekening



5. TECHNISCHE ASPECTEN

Een verdienbare badge wordt gedefinieerd als een badge klasse, met behulp van een verscheidenheid aan gegevens items, waaronder beschrijvingen, criteria en informatie over de uitgevende organisatie. Wanneer een uitgevende organisatie besluit om die badge toe te kennen aan een specifieke verdiener, creëert hij of zij een badgeassertie. Een badgebevestiging beschrijft de gegevens voor een toegekende badge. Het bevat de identiteit van de verdiener en een link naar de generieke badgeklasse, die op zijn beurt gelinkt is aan informatie over de uitgever van de badge. Alle gegevens voor de badge worden gedefinieerd met behulp van JSON-structuren. Om een badge aan een verdiener toe te kennen, maakt de uitgever een badgebevestiging in JSON.

Dingen die je kunt controleren en onderzoeken in een badge :

- Details over de organisatie die de badge heeft uitgereikt
- Wat de persoon heeft gedaan om de badge te verdienen
- De criteria waarop de badge is beoordeeld
- Dat de badge is uitgereikt aan de verwachte ontvanger
- Het unieke bewijs van de badgeverdiener (optioneel)

6. INSTITUTIONELE GOEDKEURING

Badges zijn als commerciële producten die moeten worden goedgekeurd door een bepaalde beroemdheid of instelling om te worden gepromoot in een bredere omgeving en om de steun van de consument te krijgen. In dit hoofdstuk worden instellingen uit de publieke en private sector belicht die open badges onderschrijven als herkenningmiddel en het belang van het onderschrijven van een badge binnen het ecosysteem.

6.1. OPENBARE INSTITUTIES

De Raad van de Europese Unie is een van de intergouvernementele instellingen die hun steun hebben uitgesproken voor de open badges als een van de niet-conventionele benaderingen om iemands werk te erkennen. In een conclusie van de Raad en vertegenwoordigers van de regeringen van de lidstaten, uitgebracht op 23 november 2016, werd het volgende gesteld: "Om jongeren aan te spreken en een grotere impact op hun leven te garanderen, moet bij de verdere ontwikkeling van onderwijs en opleiding van jeugdwerkers rekening worden gehouden met nieuwe settings waarin jongeren hun tijd doorbrengen, zoals moderne stadsinfrastructuur en virtuele ruimte, en met nieuwe benaderingen die gebruik maken van innovatieve online- en offline-instrumenten (zoals gamification, GPS-gebaseerde activiteiten, leerbadges of design thinking)." (Raad van de Europese Unie, 2016). Deze verklaring bevestigt dat leerbadges, zoals open badges, een van de hedendaagse trends zijn in het erkennen van de vaardigheden en kennis die lerenden hebben opgedaan tijdens een opleiding.

Binnen de EU beveelt de Litouwse Nationale Commissie voor UNESCO samen met de Litouwse Vereniging voor Niet-formeel Onderwijs het gebruik van open badges aan bij andere bij UNESCO aangesloten scholen in het land (Lithuanian National Commission for UNESCO, 2016).

Naast deze EU-organen financierde het Office of Vocational and Adult Education (OVAE) van het Amerikaanse Ministerie van Onderwijs in 2013 een studie die "de haalbaarheid onderzoekt van het ontwikkelen en implementeren van een systeem van digitale badges voor volwassen lerenden en de implicaties voor beleid, praktijk en het onderwijssysteem voor volwassenen" (Finkelstein, Knight, & Manning, 2013). In de VS hebben de volgende instellingen een lange traditie in het implementeren van het open badges systeem als een erkenningmiddel:

- EDUCAUSE - een toonaangevende vereniging op het gebied van informatietechnologie gericht op het hoger onderwijs
- De Society for Science and the Public beheert de Intel International Science and Engineering Fair (Intel ISEF), - de grootste wetenschapswedstrijd vóór de universiteit ter wereld.

- De Amerikaanse vereniging voor staats- en lokale geschiedenis
- Het Yale Centrum voor Emotionele Intelligentie

Deze institutionele bekrachtigingen van verschillende overheidsinstanties tonen aan dat open badges een legitiem instrument zijn om te overwegen en een van de trends in de 21e eeuw die verder onderzocht zou moeten worden op het gebied van formeel en niet-formeel onderwijs.

▪ **6.2. Steun van de privésector**

Naast de Mozilla Foundation die begon met het idee van open badges, hebben verschillende entiteiten in de privésector open badges gebruikt. Zo heeft het Amerikaanse bedrijf Microsoft "een badgesysteem ontwikkeld voor het Partners in Learning Network (PiLN) van opvoeders en schoolleiders om technologische competenties en relevante vaardigheden in het huidige digitale tijdperk te bevorderen." (Chow, 2014). Op de officiële website legt het bedrijf uit waarom ze badges aanbieden: "Met je digitale badge kun je gemakkelijk de details van je vaardigheden delen op een manier die vertrouwd en verifieerbaar is" (Microsoft, 2016). Een van de bekende instellingen die open badges gebruikt is de National Aeronautics and Space Administration (NASA). In 2012 werkte NASA samen met Project Whitecard en de Wheeling Jesuit University om de California Academy of Science te overtuigen om Mozilla's open badges systeem te implementeren in "het erkennen van prestaties in het leven" (NASA, 2016). Naast bedrijven gebruiken ook formele onderwijsinstellingen open badges als erkenningsmiddel. In Europa zijn enkele van deze instellingen Beuth University of Applied Sciences in Berlijn, Duitsland, Newcastle University in het Verenigd Koninkrijk en Universitat de les Illes Balears in Spanje (Mozilla Foundation, 2016c).

7. OPEN BADGES VOOR ENGAGE

Open Badges provide portable and verifiable information about digital skills and achievements. TCN women can unlock opportunities by sharing collections of badges representing desired skill sets in a dynamic, evidence-based way. Open Badges represent legitimate, authenticated achievements described within the badge and linked to the project.

Main characteristics of the ENGAGE Open Badges:

- The ENGAGE consortium has designed the framework, syllabus and teaching - learning material for the following modules (which are presented in WP3) namely:
 - Settlement into the new community
 - Soft Skills
 - Digital Skills
 - Professional Development Skills
- The ENGAGE consortium has created the corresponding badges. There are 4 badges, one for each of the modules. These badges are made available for earning via the e-tool, which has been designed specifically for the learning and assessment purposes of the ENGAGE project.
- TCN women are invited to register on the platform and take the course(s) of the ENGAGE project.
- The e-platform specifies to TCN women the criteria for earning each of the badges shown below. These criteria will be elaborated in the following section.
- TCN women have to provide evidence to meet the badge criteria in order to claim a specific badge. This process is automatized on the e-tool.
- The badges will be awarded automatically through the e-platform based on certain criteria, which are presented in the next section.
- The issuer (ENGAGE Consortium) will provide the user with the opportunity (through the e-tool) to create an account in the Badge Backpack in order to display the earned badges there as well.

The ENGAGE consortium plays a critical role in developing inclusive integration paths for migrant women. Open Badges can support learners to achieve new collaborations, jobs, internships and richer connections between lifelong learners.

Each Open Badge is described by the following aspects:

1. Name of the Open Badge: The name of the Open Badge comprises the name of the Module.
2. Design of Open Badge: The Visualization (image) of the Open Badge for Module (see Figures 2).
3. Main Objective: A description of the Open Badge related to the main objectives of each Level.
4. Learning Outcomes: A list of the learning outcomes to be acquired. In the document WP2 “ENGAGE Competence Reference Framework” the learning outcomes are presented per module. The theoretical learning outcomes are related to the WP2 of the Framework and will be examined with both multiple choice and truth/false questionnaires.
5. Assessment Criteria: The criteria to be used to assess whether the learning outcomes of all modules have been achieved and whether the set of skills and competences have been acquired by the TCN women. The criteria and the assessment methods that have to be followed in order to receive a badge are described in the following sections.
6. Evidence: The proof and the evidence of the acquired skills i.e. quiz grades, etc. This process is fully automatized on the e-tool where the assessment tests are automatically graded.
7. Issued by: In this section the issuer of the Open Badge is specified, which in this case is the ENGAGE Consortium.

8. BADGES AWARDING CRITERIA

The ENGAGE e-tool offers 5 badges in total.

• 8.1. Award Criteria for the Badges

✓ To obtain the Settlement into the community badge, TCN women need to acquire at least 80% overall mark.

✓ To obtain the SOFT SKILLS badge, TCN women need to acquire at least 80% overall mark.


✓ To obtain the Digital Skills badge, TCN women need to acquire at least 80% overall mark.

✓ To obtain the Professional development skills badge, TCN women need to acquire at least 80% overall mark.

✓ To obtain the JS Shadowing badge, mentors will require to unlock and fill an evaluation form in the mentees account using the code provided to them (Code: Engage2019!), and based on the average score the mentee will receive a gold badge if 80% and over, a silver badge if 50-70% and a bronze one if under 50%.

9. OPEN BADGES FOR ALL MODULES AND TOPICS

The following section presents the details of the open badges developed based on the modules (WP2).

Name of the OB	Design of the OB	Learning outcomes	Assessment Criteria	Evidence	Issued by
Settlement into the new community		<p>Knowledge</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To have knowledge of the social, economic and political system of the host country. 2. To identify the host country's history, religion/s, values. 3. To recognise human rights and freedoms. 4. Have knowledge of support services for TCN women in the host country. 5. Have knowledge of regulations and requirements of the host country labor market for asylum seekers, international protection persons and migrants. 6. To know rights and obligations arising from an employment contract. 7. Have knowledge of the business and workplace culture of the host country. 	<p>80% of Marks should be achieved for the TCN women to earn the "Settlement into the new community" Badge.</p> <p>This is split up as follows: each module has 5 questions of which at least 4 have to be correct.</p> <p>*For more details, please refer to the Badges Award Criteria Section above.</p>	<p>The proof and the evidence of the acquired skills are the grade marks.</p> <p>This process is fully automatized on the e-tool where the assessment tests are automatically graded</p>	ENGAGE Consortium

		<p>Skills</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To be able to recognise participation opportunities in civic life. 2. To practice participation in social, political and economic life in a thoughtful and effective manner. 3. Identify community services and support groups relevant to one's specific needs. 4. Access available support services related to health, housing, family support, education, employment and rights and duties. 5. Steps needed for Third Country Nationals to access the labour market 6. Institutions involved in the process. 7. Issues related to employment law. 8. Differentiate between business cultures in the country of origin and the host country. 9. Build positive professional relationships with colleagues. <p>Attitudes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To respect the personal, political, and economic responsibilities of a citizen. 2. One's rights and obligations, and respecting others' values and beliefs 3. become an independent member of the host community. 			
--	--	---	--	--	--






		<ol style="list-style-type: none">4. Approach different organisations/institutions and seek support.5. Being proactive and taking initiative.6. Different types of migration and the corresponding labour market regulations.7. Employment protection.8. Business culture in the host country.			
--	--	--	--	--	--





Name of the OB	Design of the OB	Learning outcomes	Assessment Criteria	Evidence	Issued by
SOFT SKILLS		<p>Knowledge</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To have knowledge of what Intercultural skills are. 2. To have knowledge of what Communication skills are (verbal, non-Verbal communication and Listening Skills). 3. To have knowledge of what team working skills are. 4. Have knowledge of what stress is, common factors that induce stress, and recognize ways for stress relief strategies. 5. Recognize your strengths and challenges, your needs and feelings but also those of other people, what is a growth mindset. 6. Recognize the need to set goals and priorities and have the knowledge to assess your progress towards them. 7. Have knowledge of what creative thinking is, the ability to think about a task/problem in a different way, the ability to generate new/ innovative ideas. 	<p>80% of Marks should be achieved for the TCN women to earn the “SOFT SKILLS” Badge.</p> <p>This is split up as follows: each module has 5 questions of which at least 4 have to be correct.</p> <p>*For more details, please refer to the Badges Award Criteria Section above.</p>	<p>The proof and the evidence of the acquired skills are the grade marks.</p> <p>This process is fully automatized on the e-tool where the assessment tests are automatically graded</p>	ENGAGE Consortium



		<p>Skills</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Be able to demonstrate intercultural skills when interacting with people from other ethnic [U2] backgrounds. 2. Be able to use specific communication techniques so as to communicate effectively with others. 3. Be able to demonstrate team-working when working with others in groups and teams. 4. Able to diagnose stress and use specific stress management techniques in order to control it. 5. Able to tune in to your own feelings, thoughts, and actions. 6. Able to set personal development strategies and assess your progress. 7. Demonstrate skills for solving complex problems or find interesting/innovative ways to approach tasks. <p>Attitudes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To respect others' cultural background, be receptive to foreign languages and open to different ideas from people from various cultural backgrounds. 2. To facilitate successful communication, using verbal/non-verbal communication and listening skills to get the right message across. 			
--	--	---	--	--	--






- | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | <ol style="list-style-type: none">3. To respect other team members, to facilitate effective dialogue communication and collaboration with others when working in a team.4. Accept that stress is a normal human reaction that happens to everyone, but if it is chronic, to be able to manage it using different techniques.5. Accept that self-awareness skills are important for learning about yourself and discovering your capabilities, which may be vital for a successful career.6. Motivated to develop a growth mindset.7. Motivated to look at things from a creative perspective by experimenting with new ideas/solutions (by testing them). | | | |
|--|--|---|--|--|--|





ENGAGE

Name of the OB	Design of the OB	Learning outcomes	Assessment Criteria	Evidence	Issued by
Digital Skills		<p>Knowledge</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Have knowledge of search engines on Google to obtain information, data and content in digital environments. 2. To have knowledge of professional network platforms such as LinkedIn, social media such as Facebook, Instagram, TikTok or Twitter and messenger services such as WhatsApp or Telegram and what they offer to users. 3. To know to use properly and effectively the most common social media platforms used in today's world 4. To know common office suite software (such as word, excel, ppt). 5. To have knowledge of multiple digital technologies in order to interact with other people, organisations. 6. To know video teleconferencing software programs and collaboration tools such as Skype, Zoom. <p>Skills</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To be able to navigate various digital environments to obtain data, 	<p>80% of Marks should be achieved for the TCN women to earn the "Digital Skills" Badge.</p> <p>This is split up as follows: each module has 5 questions of which at least 4 have to be correct.</p> <p>*For more details, please refer to the Badges Award Criteria Section above.</p>	<p>The proof and the evidence of the acquired skills are the grade marks.</p> <p>This process is fully automatized on the e-tool where the assessment tests are automatically graded</p>	ENGAGE Consortium





ENGAGE

- information and content in digital environments autonomously.
2. To enhance skills in differentiating appropriate/relevant from inappropriate/irrelevant digital platforms, as well as reliable from spam pop-up information, while navigating online.
 3. Learn to manage web browser extensions such as pop-up-blockers.
 4. To identify reliable and unreliable information in digital environments.
 5. To be able to use different kinds of office suite software such as word processing, data management and making presentations.
 6. To foster the knowledge of various digital technologies to interact with others (Mail, Telegram, Social Media).
 7. To learn to use collaboration tools and video teleconferencing software programs including its features such as content sharing, whiteboarding and co-annotation.

Attitudes

1. To be able to research online and pursue information of a different nature needed in daily life.
2. To be able to identify potential threats/misinformation online and confidence in oneself to avoid it and instead locate the most relevant information.
3. To increase the use of and knowledge of different professional network platforms.






ENGAGE

		<ol style="list-style-type: none">4. To achieve the simplification of tasks and processes and enhanced productivity by using different office tools.5. To acquire a variety of communication tools and services.6. To individuate appropriate communication channels in different contexts.7. To identify new opportunities for video conferencing and collaboration tools			
--	--	---	--	--	--





ENGAGE

Name of the OB	Design of the OB	Learning outcomes	Assessment Criteria	Evidence	Issued by
Professional development skills		<p>Knowledge</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Have financial literacy and be able to apply it in everyday life. 2. Recognise the importance of networking for career development. 3. To acquire networking skills. 4. Be able to write a CV. 5. Get acquainted with the Europass platform. 6. To determine sources of labor market information 7. To be familiar with the job interview process, different types of interview and preparation techniques and the according interview skills. 8. To recognize one's skills and experiences. 9. To know the EU Skills Profile tool. 10. Have the ability to Career Plan. 11. To identify personal objectives for career development. 	<p>80% of Marks should be achieved for the TCN women to earn the "Professional development skills" Badge.</p> <p>This is split up as follows: each module has 5 questions of which at least 4 have to be correct.</p> <p>*For more details, please refer to the Badges Award Criteria Section above.</p>	<p>The proof and the evidence of the acquired skills are the grade marks.</p> <p>This process is fully automatized on the e-tool where the assessment tests are automatically graded</p>	ENGAGE Consortium



- 12. To recognize what employers look for in a candidate.
- 13. To define “employability”.

Skills

- 1. Demonstrate financial skills, such as personal financial management, budgeting, and investing.
- 2. Establish and Develop professional and private relations with people from different professions, nationalities, and cultures.
- 3. Summarise education, skills and experience.
- 4. Utilise the Europass CV builder.
- 5. Aplpy various means to locate job vacancies or opportunities.
- 6. Identify job opportunities.
- 7. Prepare for the interview.
- 8. Conduct research about the company/job position.
- 9. Generate an interview checklist.
- 10. Present yourself confidently.
- 11. Map out/design a profile of skills, qualifications, and work experiences with the help of an advisor.
- 12. Think ahead.
- 13. Set future goals on what you want to do based on



your interests and the job you want to get.

14. Assess employers' priorities in the local labour market.

Attitudes

1. Adopt self-sufficient financial decision-making.
2. Manage financial stability.
3. Enhance job opportunities by networking.
4. Establish social capital.
5. Improve networking skills.
6. Invest your CV to enhance job opportunities.
7. Differentiate and emphasize focal points in CVs corresponding to given job opportunities.
8. Follow the structure and dynamics of the labor market.
9. Learn and promote different ways to earn work experience.
10. Acknowledge and endorse the importance of first impressions.
11. Express appreciation for one's own skills and competences.
12. invest time for preparation.
13. Facilitate a skill profile.
14. Attempt the use of the EU Skills Profile tool.






		<p>15. Encourage/ Promote assistance from national authorities or other organisations.</p> <p>16. Contribute actions to achieve one's goals.</p> <p>17. Recognize where they are heading to.</p> <p>18. The skills employers wish to identify in their candidates.</p> <p>19. Employability.</p>			
--	--	--	--	--	--





ENGAGE

Name of the OB	Design of the OB	Learning outcomes	Assessment Criteria	Evidence	Issued by
<p>Job Shadowing Badge</p>		<p>This badge is successfully awarded to mentees who took part in the job-shadowing schemes organized as part of the ENGAGE project – based on the evaluation they will receive from their mentors; the mentees will receive the respective badge.</p>	<p>The mentee will receive a gold badge if 80% and over, a silver badge if 50-70% and a bronze one if under 50%.</p> <p>*For more details, please refer to the Badges Award Criteria Section above.</p>	<p>This process is fully automatized on the e-tool where the evaluation is automatically graded.</p>	<p>ENGAGE Consortium</p>





10. REFERENCES

1. Proposal for ENGAGE - Project Number: AMIF-2019-AG-CALL/957673
2. <https://www.openbadges.org/>