



# SMART

*Second Chance Schools Working with  
Systematic Measurement of Outcomes*

---

[www.edu-smart.eu](http://www.edu-smart.eu)



**METTERE IN EVIDENZA I FATTORI DI SUCCESSO NELL'APPRENDIMENTO INFORMALE:  
MANUALE PER RESPONSABILI POLITICI**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Second Chance Schools Working with Systematic Measurement of Outcomes

## *Second Chance Schools Working with Systematic Measurement of Outcomes*

Mettere in evidenza i fattori di successo nell'apprendimento informale:  
**MANUALE PER RESPONSABILI POLITICI**

---

[www.edu-smart.eu](http://www.edu-smart.eu)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Indice

<b>1. Introduzione al manuale per responsabili politici</b> .....	5
1.1 Obiettivo del manuale per responsabili politici.....	5
1.2 Introduzione al progetto SMART .....	6
<b>2. I risultati principali</b> .....	8
2.1 Lo studio bibliografico.....	8
2.2 SMS: il Sistema di Misurazione Sistemica.....	9
2.3 Il manuale per insegnanti.....	11
2.4 Il manuale per le organizzazioni.....	13
<b>3. Raccomandazioni fondamentali e linee guida</b> .....	15
3.1 Quali sono le linee guida e le sfide nell'implementazione del SMS?.....	15
3.2 Raccomandazioni fondamentali.....	17

## 1. Introduzione al manuale per responsabili politici

Le organizzazioni educative si avvalgono di sistemi di valutazione ed altri strumenti per ottenere informazioni sui progressi accademici degli studenti. Esiste però un'evidente lacuna in termini di informazioni e conoscenza da parte di tali organizzazioni in relazione allo sviluppo delle abilità sociali, emotive e personali degli studenti. Il progetto SMART affronta proprio queste lacune e ha sviluppato un quadro qualitativo pensato per l'uso da parte degli enti che si occupano di istruzione della seconda opportunità. Uno strumento importante nell'ambito del quadro qualitativo è il Sistema di Misurazione Sistemica (SMS), incentrato sul riconoscimento dell'apprendimento informale e del percorso degli studenti nell'ambito dei programmi.

*SMART intende favorire il riconoscimento dell'apprendimento informale mettendo in evidenza i risultati e il percorso degli studenti nell'ambito dei programmi.*

### 1.1 Obiettivo del manuale per responsabili politici

L'obiettivo del manuale è sostenere le autorità politiche e con potere decisionale, permettendo loro di prendere decisioni informate in merito ai finanziamenti per l'istruzione della seconda opportunità o per l'adozione dei suoi metodi nell'istruzione convenzionale.

Il manuale fornisce raccomandazioni politiche e linee guida per strutturare un sistema di garanzia di qualità che metta in evidenza i fattori di successo nell'istruzione della seconda opportunità e il valore dell'apprendimento informale. Il manuale si basa sui risultati ottenuti dallo studio bibliografico, sullo sviluppo del sistema di garanzia di qualità (sistema SMS), sul Manuale per insegnanti e sul Manuale per le organizzazioni, disponibili sul sito del progetto SMART all'indirizzo [www.edu-smart.eu](http://www.edu-smart.eu).

Le linee guida contenute in questo manuale forniscono ai politici le basi per realizzare dei sistemi di monitoraggio e autovalutazione, oltre ad una serie di raccomandazioni e ad una struttura che rende più semplice dimostrare e giustificare i fattori di successo nell'apprendimento informale, che possono essere adattati a misure curative, preventive e di intervento.

*Il Manuale fornisce raccomandazioni strategiche e linee guida per strutturare un sistema di garanzia della qualità che metta in evidenza i fattori di successo nell'istruzione della seconda opportunità e il valore dell'apprendimento.*

## 1.2 Introduzione al progetto SMART

Il progetto SMART mira a sviluppare un quadro qualitativo che possa essere utilizzato da parte degli enti che si occupano di apprendimento non formale e informale, permettendo loro di mettere in risalto i fattori di successo, migliorando la qualità e la pertinenza dell'offerta di apprendimento nell'istruzione, nella formazione e nello youth work. Migliorare la capacità delle organizzazioni di fornire un'istruzione della seconda opportunità di alta qualità contribuirà ad evitare l'abbandono scolastico e promuoverà la partecipazione dei gruppi svantaggiati all'interno della società.

Il progetto SMART incoraggia il coinvolgimento degli stakeholder in una cultura di miglioramento della qualità e di responsabilità a tutti i livelli, attraverso un approccio "dal basso" volto a sviluppare un sistema di autovalutazione. Tutti gli stakeholder saranno quindi responsabili di misurare in modo sistematico i fattori di successo e di mappare il lavoro che si sta già svolgendo, piuttosto che adottare un modello "imposto". Insegnanti e formatori svolgono un ruolo importante nella condivisione delle buone pratiche in termini di autovalutazione e monitoraggio, apportando la propria conoscenza e competenza in materia di garanzia di qualità per creare un sistema che sia pertinente e accessibile agli enti che si occupano di istruzione della seconda opportunità o di apprendimento informale e non formale. Il programma di formazione si rivolge ad insegnanti/formatori e professionisti dell'istruzione della seconda opportunità, nonché a coloro che utilizzano metodi di apprendimento informale, e si concentra sul favorire la comprensione del concetto di responsabilità e di come l'apprendimento informale possa essere messo in evidenza e giustificato attraverso l'autovalutazione e il monitoraggio.

Il progetto SMART è finanziato nell'ambito del Progetto Erasmus+, Azione Chiave 2, Partenariati Strategici e ha una durata di 24 mesi, da settembre 2014 a luglio 2016. Il progetto ha coinvolto 7 partner provenienti da Danimarca, Irlanda, Belgio, Italia e Olanda, rappresentanti

di università, scuole della seconda opportunità, autorità regionali e organizzazioni della società civile.

***Il progetto SMART incoraggia il coinvolgimento degli stakeholder in una cultura di miglioramento della qualità e di responsabilità a tutti i livelli, attraverso un approccio "dal basso" volto a sviluppare un sistema di autovalutazione.***

***SMART migliorerà la capacità delle organizzazioni di fornire un'istruzione della seconda opportunità di alta qualità, contribuirà ad evitare l'abbandono scolastico e promuoverà la partecipazione sociale dei gruppi svantaggiati.***

## 2. I risultati principali

### 2.1 Lo studio bibliografico

La scuola sviluppa abilità sia formali che informali, tuttavia quelle informali non sono ben documentate. Nel progetto SMART definiamo le abilità informali come le principali competenze personali e sociali dello studente. L'apprendimento informale si riferisce al processo di acquisizione di abilità importanti per il benessere, il successo e l'efficacia personali in un'ampia gamma di situazioni.

Esplorando i diversi sistemi educativi della seconda opportunità risulta evidente che le politiche e le pratiche utilizzate per misurare e mettere in risalto i fattori di successo nei programmi e nelle scuole della seconda opportunità differiscono in maniera significativa da un paese europeo all'altro. I partner del progetto SMART hanno riflettuto sulle diverse pratiche/politiche esistenti e discusso gli obiettivi dell'istruzione della seconda opportunità. Questi possono differire all'interno dello stesso paese nel corso del tempo e tra i vari paesi. Gli obiettivi dell'istruzione della seconda opportunità possono essere orientati verso:

- occupazione
- istruzione post-scolastica
- formazione professionale

La maggior parte della documentazione si concentra sull'esito finale e sui risultati misurati dopo che gli studenti hanno lasciato la scuola. Esiste perciò un vuoto documentale riguardante la misurazione dello sviluppo continuo di abilità informali e dei piccoli passi compiuti sulla strada per il raggiungimento degli obiettivi.

***Esiste un vuoto documentale relativo alla misurazione dello sviluppo continuo di abilità informali e dei piccoli passi compiuti sulla strada per il raggiungimento degli obiettivi.***

***Il sistema di misurazione non si regge da sé, né sostituisce le esperienze e la professionalità del personale che opera in tali contesti educativi; ne rappresenta soltanto un'integrazione.***

I sistemi di misurazione non sono in grado di fornire spiegazioni causali al fatto che i risultati possano o meno essere esclusivamente attribuiti all'impegno. Tuttavia, la misurazione e la dimostrazione dei fattori di successo possono essere indicativi a tal proposito. Il sistema di misurazione, che riguardi abilità accademiche, sociali o personali, non si regge da sé, né sostituisce le esperienze e la professionalità del personale che opera in tali contesti educativi; ne rappresenta soltanto un'integrazione.

## 2.2 SMS: il Sistema di Misurazione Sistematica

La misurazione sistematica dei risultati fornisce alle organizzazioni una conoscenza continua dei risultati lavorativi che queste aspirano a raggiungere.

È uno strumento che può essere applicato ai fini di uno sviluppo continuo dell'organizzazione, e perciò assicura che questa raggiunga i migliori risultati possibili per i suoi studenti.

Allo stesso tempo, rappresenta uno strumento che può essere utilizzato per documentare i risultati tanto internamente quanto esternamente.

Il SMS è stato sviluppato sulla base di un modello logico, che indica cosa sarebbe importante includere nella misurazione. Il SMS raccoglie dati che possano descrivere i risultati che una scuola o un'organizzazione vogliono che i propri studenti raggiungano, e descrive quali attività svolge la scuola per ottenere l'impatto e i cambiamenti desiderati (i risultati). Il modello logico descrive la relazione tra teoria e pratica.

Nello specifico, descrive l'obiettivo della scuola (obiettivo/impatto strategico), i risultati auspicati per il gruppo target (risultati a breve, medio e lungo termine), e la pratica delle scuole (attività e metodi/impegno). Il tutto può essere illustrato nel modello seguente:



A sinistra della linea sono presenti gli elementi che possono essere pianificati, monitorati, adattati o modificati direttamente, ovvero le

**risorse ed attività.** Le risorse coprono l'aspetto umano, finanziario e organizzativo. Le attività costituiscono tutto quello che l'organizzazione fa a partire dalle risorse: si tratta quindi di approcci, metodi ed attività intrapresi per raggiungere i risultati prefissati.

A destra della linea sono presenti i risultati previsti dalle attività, che possono solo essere adattati o modificati indirettamente, poiché si tratta di risultati che l'organizzazione spera di raggiungere tramite alcune attività: sono sia i risultati a breve, medio e lungo termine che gli obiettivi strategici generali dell'organizzazione.

Nel realizzare un modello logico per un'organizzazione preposta all'istruzione, essa specifica la propria idea di correlazione tra le attività messe in atto, i risultati prefissati e i risultati effettivi delle attività.

*Il modello logico è utilizzato per tracciare il lavoro della scuola, e la misurazione sistematica (SMS) fa parte della documentazione che può descrivere i risultati che la scuola vuole che i propri studenti raggiungano e le attività che svolge per ottenere l'impatto e i cambiamenti desiderati.*

**Piattaforma online:** per aiutare l'organizzazione nel processo, il progetto SMART ha sviluppato una serie di indicatori di qualità e di misurazione prestabiliti, e li ha caricati su una piattaforma online. L'organizzazione può utilizzare la piattaforma per creare il proprio questionario. Questo si crea scegliendo tra differenti categorie di indicatori di qualità. Ogni indicatore di qualità ha un certo numero di domande connesse (gli indicatori di misurazione) tra cui l'organizzazione può scegliere. La piattaforma online si trova al seguente indirizzo: <http://52.38.131.123:8080/smstool/login>

*Il progetto SMART ha sviluppato una serie di indicatori di qualità e di misurazione prestabiliti, e li ha caricati su una piattaforma online.*

*L'organizzazione può utilizzare tale piattaforma per creare il proprio questionario.*

## 2.3 Il manuale per insegnanti

Il manuale rappresenta una guida volta a permettere agli insegnanti di monitorare e valutare le loro stesse pratiche. Può essere utilizzato come un insieme di linee guida integrative durante eventi di formazione, come “bibbia” di riferimento in seguito alla formazione o semplicemente come guida per gli insegnanti. Il manuale fornisce le basi per il monitoraggio e la valutazione, linee guida per realizzare il processo, esempi di buone pratiche, modelli e strumenti esemplificativi.

Si consiglia agli insegnanti/formatori di partecipare ad un programma di formazione che affronti le loro lacune in termini di conoscenze e capacità e che introduca il Modello Logico, la Piattaforma Online e la raccolta e l'utilizzo dei dati al fine di permettere loro di preparare e realizzare un Sistema di Misurazione Sistemica nella propria organizzazione attraverso un piano d'azione dettagliato.

Il modello logico è utilizzato per tracciare il lavoro della scuola / del centro, e la misurazione sistematica (SMS) fa parte della documentazione. Il modello introdotto nel Manuale per insegnanti misura i risultati a breve termine. Il motivo per concentrarsi sui risultati a breve termine è che questo fornisce all'organizzazione la possibilità di adattare approcci, metodi o attività durante il percorso se i risultati desiderati o previsti non si verificano, mentre gli studenti ancora frequentano la scuola / il programma. Inoltre, altre fonti di dati nel quadro qualitativo della scuola forniscono spesso informazioni sui risultati a lungo termine. Potrebbe trattarsi, ad esempio, di statistiche su quanti studenti completano il percorso formativo dopo aver completato un programma.

Il Manuale per gli Insegnanti mostra come tutti gli stakeholder siano responsabili della misurazione sistematica dei fattori di successo, tracciando il lavoro che si sta già svolgendo invece di adottare un modello “imposto”.

È noto che insegnanti e formatori svolgano un ruolo importante nella condivisione delle buone pratiche in tema di monitoraggio e autovalutazione, apportando le loro conoscenze e competenze in merito alla garanzia di qualità per creare un sistema pertinente e accessibile agli enti che si occupano di istruzione della seconda opportunità o a

coloro che si occupano di apprendimento informale e non formale.

Il manuale riflette anche sull'importanza di ricordare che i risultati della misurazione sono il riflesso di un processo che si verifica tra gli studenti, gli insegnanti e l'organizzazione in quanto tale. I risultati non possono e non devono essere visti come una valutazione delle competenze degli studenti, o delle abilità degli insegnanti o dell'organizzazione. Questo significa che le decisioni prese sulla base dei risultati dovrebbero tenere conto di tutti i livelli in un approccio che coinvolge l'intera organizzazione.

***Il Manuale per insegnanti si concentra sul modo in cui tutti gli stakeholder sono responsabili della misurazione sistematica dei fattori di successo, mappando il lavoro che si sta già svolgendo invece di adottare un modello "imposto".***

***Il manuale fornisce le basi per il monitoraggio e la valutazione, linee guida per realizzare il processo, esempi di buone pratiche, modelli e strumenti esemplificativi.***

## 2.4 Il manuale per le organizzazioni

Il manuale per le organizzazioni descrive il modo in cui le organizzazioni possono favorire l'introduzione della misurazione di competenze trasversali in contesti educativi della seconda opportunità. Spiega i concetti essenziali e le pratiche identificate e progettate nell'ambito del progetto SMART, ed esplora le modalità in cui le organizzazioni possono sviluppare un sistema qualitativo che misuri le competenze trasversali degli studenti.

Le organizzazioni necessitano di dati per misurare lo sviluppo e per documentare il proprio lavoro. Realizzando un sistema qualitativo che misuri le competenze trasversali degli studenti, l'organizzazione può trasformare le informazioni in dati. Ciò significa che può passare dall'aver una conoscenza personale ed implicita degli studenti ad avere dati espliciti (le misurazioni appunto), che possono essere condivisi e che permettono di monitorare lo sviluppo.

Le misurazioni possono essere utilizzate come strumento di dialogo sia tra la direzione, gli insegnanti e gli altri dipendenti, all'interno dei vari dipartimenti e gruppi, che tra i gruppi del personale e tra insegnanti e studenti. Possono anche essere utilizzate come strumento di dialogo e documentazione da parte degli organismi decisionali e di altri stakeholder che svolgono un ruolo critico nel centro / nella scuola.

Il manuale sottolinea anche l'importanza di ricordare che i risultati della misurazione sono il riflesso di un processo che si verifica tra gli studenti, gli insegnanti e l'organizzazione. I risultati non possono e non devono essere visti come una valutazione delle competenze degli studenti, o delle abilità degli insegnanti o dell'organizzazione. Pertanto, le decisioni prese sulla base dei risultati dovrebbero tenere conto di tutti i livelli in un approccio che coinvolge l'intera organizzazione.

È anche fondamentale che l'organizzazione dia importanza alla misurazione dello sviluppo delle competenze trasversali come parte del meccanismo di funzionamento generale del centro/della scuola. In questo caso, sarà necessario un cambiamento culturale che favorisca l'accettazione dei risultati raggiunti dai giovani e il riconoscimento dell'apprendimento informale che è stato documentato e dimostrato sulla piattaforma online. Inoltre, le competenze trasversali sviluppate dai giovani devono essere equiparate alle competenze tecniche ottenute, come certificazioni, ecc.

*Il Manuale per le organizzazioni sottolinea che la misurazione dello sviluppo di competenze trasversali va vista come parte del meccanismo di funzionamento generale del centro/della scuola e che tali competenze trasversali devono essere equiparate a quelle tecniche.*

*È importante ricordare che i risultati delle misurazioni sono il riflesso di un processo che si verifica tra gli studenti, gli insegnanti e l'organizzazione.*

### 3. Raccomandazioni fondamentali e linee guida

Alle organizzazioni che si occupano di istruzione è richiesto sempre più di dimostrare la loro efficacia. La maggior parte delle scuole e delle organizzazioni dispone di un quadro qualitativo che raccoglie diverse tipologie di dati che forniscono informazioni sul funzionamento dell'organizzazione e sullo sviluppo degli studenti. Molte organizzazioni e scuole non hanno accesso a fonti di dati che forniscano informazioni sistematiche sullo sviluppo di competenze trasversali da parte degli studenti durante il periodo della loro iscrizione. Esiste una chiara lacuna di informazioni e conoscenze in relazione allo sviluppo delle abilità sociali e personali dello studente. Il progetto SMART mira a colmare queste lacune e ha sviluppato sia un quadro qualitativo che un Sistema di Misurazione Sistemica (SMS) che si concentrano sul riconoscimento dell'apprendimento informale e del percorso degli studenti nell'ambito dei programmi.

L'utilizzo di un sistema di misurazione sistematica per quanto riguarda l'avanzamento delle abilità sociali e personali può integrare le fonti di informazioni esistenti riguardo agli studenti, ad esempio i voti e i registri delle presenze. Se tutte le informazioni vengono raccolte ed applicate in modo sistematico, si creerà un sistema di gestione della qualità basato su dati concreti.

#### 3.1 Quali sono le linee guida e le sfide nell'implementazione del SMS?

È importante considerare che apportare modifiche alle pratiche tradizionalmente adottate all'interno di un'organizzazione potrebbe essere percepito negativamente. Pertanto, potrebbe essere molto importante individuare gli agenti del cambiamento, vale a dire persone che sostengono l'implementazione del sistema di misurazione sistematica e con esso lavorano positivamente all'interno del gruppo di lavoro. È anche consigliabile scegliere un coordinatore di progetto e possibilmente un gruppo di lavoro che sia in grado di pianificare il processo, mantenere una visione d'insieme ed essere responsabile dell'implementazione delle diverse parti e fasi. La prima parte consiste nell'analizzare il contesto e i problemi organizzativi: cosa bisogna cambiare e realizzare, e quali sono gli eventuali ostacoli a tali cambiamenti? Una volta identificato il

contesto, è possibile attuare modifiche procedurali. Il progetto SMART ha sviluppato le seguenti linee guida per il processo:

1. Un' **analisi** dei sistemi di gestione e valutazione che il progetto cerca di integrare o modificare, e un'individuazione degli individui che renderanno possibile il cambiamento nella scuola.
2. Una **dichiarazione scritta** che riporti i cambiamenti a lungo termine che si verificheranno con l'implementazione del sistema di misurazione sistematica.
3. Un **periodo di tempo stabilito** e un **piano d'azione dettagliato** per l'implementazione del sistema di misurazione sistematica, nonché un workshop per introdurre al sistema sia gli insegnanti che gli altri membri del personale.
4. Una **sessione di feedback** che consisterà in una discussione e in uno scambio di riflessioni sui cambiamenti verificatisi in seguito all'implementazione del sistema di misurazione sistematica, sui benefici che questa può apportare alla scuola/organizzazione e sui suoi limiti.

Gli alti dirigenti e i capi dipartimento devono concordare nel dedicare tempo e risorse alla creazione di un modello logico e allo sviluppo, implementazione e adozione di un sistema di misurazione sistematica (SMS). L'organizzazione deve monitorare e adattare continuamente il modello, implementare ed utilizzare i dati forniti dal sistema di misurazione sistematica e coinvolgere i lavoratori nelle diverse fasi.

Di seguito sono elencate le sfide più serie:

- Superare la cultura dell'organizzazione
- Budget per lo sviluppo professionale continuo
- Assumere con accordi/contratti di lavoro all'interno delle organizzazioni
- Conoscenza da parte del personale su come implementare il SMS
- Valorizzare le prove fornite dal modello su vari livelli

- Concedere al personale del tempo per svolgere efficacemente questo lavoro

***Le sfide principali nell'implementazione del SMS possono consistere nella resistenza al cambiamento all'interno dell'organizzazione e nel fatto che le prove fornite non sono valutate a tutti i livelli.***

***Anche il budget può rappresentare una sfida, così come gli accordi lavorativi con il personale e la necessità di concedere del tempo al personale affinché possa lavorare efficacemente e frequentare il programma di formazione.***

## 3.2 Raccomandazioni fondamentali

È consigliabile che le organizzazioni che si occupano di istruzione si preparino per l'organizzazione e la gestione dei cambiamenti imminenti prima di cominciare a stabilire un sistema di misurazione sistematica. È essenziale far sì che la direzione sia coinvolta attivamente nel processo decisionale, nello sviluppo e nell'implementazione del sistema. Ciò non vale soltanto per gli alti dirigenti, ma anche per i capi dipartimento e per i dipendenti in generale.

Il progetto SMART promuove il coinvolgimento degli stakeholder in una cultura di miglioramento della qualità e di responsabilità a tutti i livelli attraverso un approccio "dal basso". È raccomandabile inserire all'interno del manuale del personale dell'organizzazione una serie di politiche chiare e coerenti, che stabiliscano chiaramente che il personale gioca un ruolo fondamentale in relazione allo sviluppo di competenze trasversali da parte degli studenti.

SMART raccomanda di sottoporre il personale ad un processo di sviluppo professionale continuo prima che questo cominci ad utilizzare il modello SMS. Questo punto è stato precisato chiaramente nella rassegna degli eventi di formazione. Inoltre, qualora il personale necessitasse di formazione in merito alle funzionalità della piattaforma online, potrà essere sottoposto ad un processo di valutazione critica delle proprie metodologie ed approcci didattici. Sono necessari tempo e spazio per

far ciò in un ambiente che incoraggi una simile analisi a vari livelli.

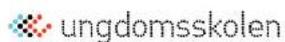
È consigliabile la presenza di meccanismi sviluppati per rivedere la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento in classe in modo da assicurarsi che il personale adotti metodologie di pensiero critico. Questo dovrebbe far parte dei processi di revisione del quadro qualitativo nell'ambito del sistema generale di garanzia di qualità del centro / della scuola.

È consigliabile che da un punto di vista organizzativo al personale venga concesso del tempo per partecipare ai meeting, per completare le attività della piattaforma online e per riflettere sui progressi dei giovani del proprio centro / della propria scuola con riferimento allo sviluppo delle competenze trasversali.

***SMART raccomanda di sottoporre il personale ad un processo di sviluppo professionale continuo prima che questo cominci ad utilizzare il modello SMS. È consigliabile che il personale partecipi a sessioni di formazione sulle funzionalità della piattaforma online, e che venga sottoposto ad un processo di valutazione critica delle proprie metodologie ed approcci didattici. Sono necessari tempo e spazio per far questo in un ambiente che incoraggi una simile analisi a vari livelli.***

***È raccomandabile che l'organizzazione definisca delle politiche riguardanti il ruolo fondamentale del personale in relazione allo sviluppo di competenze trasversali da parte degli studenti. Bisogna mettere in atto dei meccanismi di revisione della qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento in classe per assicurarsi che il personale adotti metodologie di pensiero critico. Questo dovrebbe far parte dei processi di controllo del quadro qualitativo nell'ambito del sistema generale di garanzia di qualità del centro / della scuola.***

## Partner



**Copenhagen Youth School**  
[www.ungdomsskolen.kk.dk](http://www.ungdomsskolen.kk.dk)  
**Danimarca**



**Euricon**  
[www.euricon.eu](http://www.euricon.eu)  
**Olanda**



**CESIE**  
[www.cesie.org](http://www.cesie.org)  
**Italia**



**Art 27**  
[www.artikel27.eu](http://www.artikel27.eu)  
**Belgio**



**Limerick and Clare Education and Training Board**  
[www.limerickclare.etb.ie](http://www.limerickclare.etb.ie)  
**Irlanda**



**Aalborg University**  
[www.aau.dk](http://www.aau.dk)  
**Danimarca**



**Esbjerg Ungdomsskole**  
[www.esbu.dk](http://www.esbu.dk)  
**Danimarca**



Co-funded by the  
**Erasmus+ Programme**  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Second Chance Schools Working with Systematic Measurement of Lifelong

QR-CODE



[www.edu-smart.eu](http://www.edu-smart.eu)

 [facebook.com/edusmart.eu](https://facebook.com/edusmart.eu)

Il progetto **SMART** è stato avviato nell'ambito del Programma Erasmus+,  
Azione Chiave 2 - Partenariati Strategici - Educazione Adulti (Settembre 2014 | Agosto 2016).

 ungdomsskolen

 EURICON

 cesie



 etb

 AALBORG UNIVERSITY

 Esbjerg  
Ungdomsskole



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.