

Projekt VALUE: Národná správa - Veľká Británia **Inštitút výskumu v oblasti dobrovoľníctva a Univerzita v Liverpoole**

Autori: Nick Ockenden, Alison Hughes a Carol Stewart
08/2009

Tento dokument sa zaoberá interakciami medzi celoživotným vzdelávaním na univerzitách a dobrovoľníctvom vo Veľkej Británii.

1. Prehľad interakcií medzi dobrovoľníctvom a univerzitami

1.1 Dobrovoľníctvo vo Veľkej Británii

Vo Veľkej Británii je dobrovoľníctvo veľmi obľúbenou aktivitou. V Anglicku je do dobrovoľníctva formálne zapojených 41% obyvateľstva (prostredníctvom skupiny, klubu alebo organizácie) a robia tak minimálne raz ročne (údaje z rokov 2008/09) (DCLG, 2009). Od roku 2001 došlo k miernemu poklesu úrovne formálneho dobrovoľníctva. Najobľúbenejšími dobrovoľníckymi aktivitami sú vzdelávanie (31% súčasných "formálnych" dobrovoľníkov), aktivity súvisiace s náboženstvom (24%), šport a cvičenie (22%) a zdravotnícka starostlivosť a starostlivosť o postihnutých (22%) (Low et al, 2007).

Výskumy ukazujú, že dobrovoľníctvo je aktivitou typickou aj pre ďalšie národy žijúce vo Veľkej Británii. V Severnom Írsku sa do formálneho dobrovoľníctva zapája 35% populácie (Ulster Marketing Surveys, 2001), kým v Škótsku sa do dobrovoľníckych aktivít v období posledných 12 mesiacov zapojilo 23% obyvateľov (Scottish Executive, 2004 cited in VDS, 2006)¹. V roku 2005 došlo k tomu, že údaje získané v rámci občianskeho prieskumu (Citizenship Survey) vo Walese splynuly s údajmi pre Anglicko, pričom bolo zistené, že počas minulého roku sa formálneho dobrovoľníctva minimálne raz do roka zúčastnilo 44% ľudí v oboch týchto častiach Británie (Kitchen et al, 2005).

Dobrovoľníctvo je realizované v treťom sektore², ale aj vo verejnom a súkromnom sektore. Pre účely tejto správy budeme akúkoľvek organizáciu, ktorá pracuje s dobrovoľníkmi označovať za súčasť dobrovoľníckeho sektora.

1.2 Univerzitné celoživotné vzdelávanie (UCŽV) vo Veľkej Británii

¹ Nižšia úroveň zapojenie sa do dobrovoľníctva v Škótsku môže byť čiastočne pripísaná spôsobu, akým bola položená otázka v prieskume zameranom na škótske domácnosti, ale v skutočnosti nemusí ísť o nižšie zapojenie sa do dobrovoľníctva.

² Tretí sektor zahŕňa dobrovoľnícke a komunitné organizácie, charity, sociálne podniky, družstvá a bytové družstvá (www.communities.gov.uk).

Termín 'celoživotné vzdelávanie' pokrýva – z hľadiska vlády Veľkej Británie – široké spektrum vzdelávacích aktivít pre deti aj dospelých. Tento program národného celoživotného vzdelávania sa zameriava na posilnenie individuálneho a komunitného záväzku občanov k pokračovaniu vzdelávania a aktualizácii vedomostí.

V rámci univerzitného sektora má tento termín špecifickejšiu definíciu a zvyčajne indikuje flexibilné, inovatívne vzdelávanie dospelých, ktoré je zvyčajne realizované formou, ktorá nezaberá plný pracovný čas a môže byť rozdelené do troch hlavných kategórií:

- *Kontinuálne vzdelávanie (KV)*, ktoré vo všeobecnosti nepokrýva odborné vzdelávanie pre nejakú profesiu. Typickými predmetmi zahrnutými v tejto kategórii sú umenie, dejiny, archeológia, jazyky, literatúra.
- *Kontinuálny profesionálny rozvoj (KPR)*, ktoré poznáme aj pod pojmom 'odborné celoživotné vzdelávanie'. Tieto kurzy zahŕňajú napríklad podnikateľské alebo manažerské kurzy až po špecifickejšie profesne orientované kurzy.
- *Rozšírené zapojenie (ide o jeden z hlavných komponentov vládnej stratégie pre vzdelávanie vo Veľkej Británii zameraný na zvýšenie účasti mladých ľudí pochádzajúcich z marginalizovaných skupín – napr. zo sociálne slabých rodín, z menšín, alebo majú zdravotné postihnutie - na vyššom vzdelávaní)*, ktoré sa zameriava na podporovanie ľudí, ktorí by neuvažovali o štúdiu na univerzite, kde by získali titul. Hoci sú do tohto typu vzdelávania zapojení aj dospelí, ktorí si chcú doplniť vzdelanie, hlavným zámerom tejto kategórie vzdelávania vo Veľkej Británii je podpora mladých ľudí v prístupe k postgraduálnemu štúdiu.

Tak ako existuje rozdiel medzi KV a KPR, existuje aj ďalšie delenie, ktoré je potrebné zvážiť, ak hovoríme o UCŽV vo Veľkej Británii. Niektorí účastníci sa zapisujú do kurzov KV alebo KPR s cieľom rozvinúť svoje intelektuálne alebo profesionálne záujmy a dosiahnuť osobné naplnenie – pričom tieto kurzy sú často nazývané aj ako nekreditové kurzy, kým iným ľuďom ide o kumuláciu kreditov smerujúcu k akademickému ohodnoteniu.

1.3 Politický a legislatívny kontext vo Veľkej Británii

1.3.1 Dobrovoľnícka politika

Dobrovoľníctvo získava veľkú podporu vlády od roku 1997, kedy sa vládnuou stranou vo Veľkej Británii stala Labour Party. Odvtedy je vláda vo všeobecnosti vnímaná ako tá, ktorá dobrovoľníctvo podporuje (Commission on the Future of Volunteering, 2008). Vládne stratégie týkajúce sa dobrovoľníctva majú sklon zameriavať sa na dve skupiny ľudí:

1. Ľudia, ktorí sú považovaní za ohrozených sociálnym vylúčením (ide o ľudí bez kvalifikácie, ľudí s postihnutím, dlhodobým ochorením a ľudí z černošských a iných etnických menšinových komunit).
2. Mladí ľudia. Russelova komisia (2004) viedla k založeniu novej nezávislej charity nazývanej v (www.wearev.com), ktorej cieľom je rozvoj dobrovoľníctva mladých ľudí vo veku od 16 do 25 rokov. Jedným z kľúčových cieľov je zvýšiť o jeden milión počet mladých ľudí zapojených do dobrovoľníctva.

Okrem špecifických stratégií existujú v Británii dve vládne oblasti politiky, ktoré ovplyvňujú oblasť dobrovoľníctva:

1. Občianska obnova. Tento program bol odštartovaný v roku 2003 s cieľom podporiť ľudí, aby sa viac zapájali do rozhodovacích procesov týkajúcich sa ich komunit (napríklad do rôznych výborov a fór) a umožniť ľuďom účastniť sa projektov, ktoré sa zameriavajú na problémy, ktorým musia čeliť (napr. protispoločenské správanie).
2. Verejné poskytovanie služieb. Veľké množstvo dobrovoľníkov sa vo Veľkej Británii v súčasnosti zapája do poskytovania verejných služieb, napríklad do dobrovoľníctva pre Národnú zdravotnícku službu. Tento spôsob dobrovoľníctva bol aktívne povzbudený vládou, ktorá do praxe uviedla početné výhody pre dobrovoľníkov tohto typu, ktoré zahŕňajú napríklad väčšiu zodpovednosť za verejné služby (HM Treasury, 2002).

1.3.2 Stratégie v oblasti celoživotného vzdelávania vo Veľkej Británii

Zdá sa, že vzdelávanie dospelých je vo Veľkej Británii na ústupe a čím ďalej, tým sa mu venuje užšia časť spoločnosti. The Campaigning Alliance for Lifelong Learning uviedla, že od roku 2005 došlo v Anglicku k zníženiu počtu miest v rámci vzdelávania dospelých o 1,5 milióna (www.callcampaign.org.uk). Aj nedávny prieskum, ktorý realizoval inštitút NIACE (the National Institute of Adult Continuing Education) zistil, že došlo k zníženiu počtu ľudí zapojených do vzdelávania dospelých z 23 percent v roku 2002 na 18 percent v súčasnosti. Táto štúdia zároveň zistila, že ľudia, ktorí sa do vzdelávania dospelých zapájajú pochádzajú z vyšších socio-ekonomických podmienok a z mladších vekových skupín (Tuckett and Aldridge, 2009). Britská vláda však výsledky prieskumu NIACE odmietla, pretože Národný prieskum týkajúci sa zručností dospelých, ktorí sa vzdelávajú, ktorý realizovala Sekcia pre inovácie, univerzity a zručnosti v roku 2005 zistil, že vzdelávanie sa účastní viac ľudí (Snape, Tanner, a Sinclair, 2006).

Oblasť celoživotného vzdelávania je ovplyvňovaná rôznymi politickými záležitosťami. Za prvé, mnoho odborníkov argumentuje, že vláda uprednostňuje odborné kurzy, ktoré sú určené na zlepšenie zručností potrebných pre prácu – ako napríklad program 'Train to Gain', na úkor 'voľnočasových' kurzov (alebo

kurzov 'profesionálneho rozvoja') (Tuckett and Aldridge, 2009; www.callcampaign.org.uk).

Za druhé, zmeny vo vládnej stratégii spôsobili, že v súčasnosti je pre jednotlivca finančne náročnejšie získať kvalifikáciu, ktorá je na 'rovnakej úrovni alebo o úroveň nižšie' (ELQ = ekvivalent nižšej kvalifikácie) od úrovne vzdelávania, ktorú už dosiahol. Až na malé výnimky sa vláda rozhodla, že už nebude financovať účasť jednotlivca na kurzoch tohto typu, ak už dosiahol ELQ. Uvedme ako príklad človeka s ukončeným univerzitným vzdelaním, ktorý sa vracia do školy, aby si dorobil nižší stupeň vysokoškolského vzdelania v inom odbore. Vo väčšine prípadov musia dodatočné náklady pre poskytovateľa kurzu prejsť priamo na jednotlivca, čo v konečnom dôsledku znamená, že zapojenie sa do ELQ je cenovo nedosiahnuteľné. Štúdium smerujúce k zmene v kariére alebo k aktualizácii schopností sa z tohto dôvodu môže stať pre mnoho ľudí nedosažiteľným. Okrem toho to má dopad aj na mnoho univerzitných fakúlt, ktoré v minulosti ponúkali kurzy celoživotného vzdelávania, v budúcnosti však už nebudú schopné ponúknuť rovnaký objem alebo druh tohto štúdia.

Združenie univerzít pre celoživotné vzdelávanie (The Universities Association for Lifelong Learning - UaLL), ktoré zastrešuje viac ako 100 členských inštitúcií realizovalo kampaň proti stratégii ELQ. Návrh, ktorý združenie podalo Výberovej komisii (v januári 2008) sa k vládnej politike stavia kriticky a uvádza, že táto politika *'padá do pasce, pretože sa zameriava na potreby zvyšovania schopností, zatiaľ čo zlyháva v uznaní dôležitosti, ktorú má v dynamickej ekonomike opätovné nadobúdanie schopností'*. Tento návrh zachádza ešte ďalej, keď hovorí, že táto politika chybne *'predpokladá, že vzdelanie, ktoré získame ako prvé je dostatočné po zvyšok nášho života'*. Odpoveď UaLL na túto politiku pritom špeciálne uvádza príklad dobrovoľníka.

Univerzity vo Veľkej Británii reagovali na túto politiku rôzne. Napríklad Centrum Sunderlandskej university pre celoživotné vzdelávanie následkom toho zažilo až 80 percentný pokles financovania od vlády. Dôsledkom je, že táto univerzita v súčasnosti hľadá nové modely financovania, aby mohla v poskytovaní celoživotného vzdelávania pokračovať, pričom na to chce využiť model verejných a členských príspevkov. Iné univerzity prehodnocujú svoje portfólio kurzov s cieľom zmeniť pomery medzi jednotlivými kurzami, ktoré poskytujú – takto postupuje napríklad Univerzita v Liverpoole. Ďalšie univerzity sa rozhodli svoje centrá celoživotného vzdelávania zatvoriť.

NIACE v súčasnosti realizuje nezávislý 'Prieskum budúcnosti celoživotného vzdelávania' vo Veľkej Británii, ktorého cieľom je vyvinúť *'autoritatívny a koherentný strategický rámec pre celoživotné vzdelávanie vo Veľkej Británii'*. Táto iniciatíva začala v roku 2007 a mala by byť ukončená v roku 2009.

1.4 Interakcia medzi dobrovoľníctvom a univerzitami vo Veľkej Británii

V Británii existuje malý prieskum, ktorý sa zameriava na dobrovoľnícky pohľad na univerzitné celoživotné vzdelávanie. Práve k tejto oblasti sa totiž viaže mnoho pozitívnych dopadov dobrovoľníctva. Veľký počet dobrovoľníkov napríklad uvádza, že prínos dobrovoľníctva spočíva v tom, že sa učia novým zručnostiam (61%). Dobrovoľníci takisto uvádzajú prínos v oblasti zlepšenia svojich perspektív v oblasti zamestnávania (24%) alebo v získavaní uznávanej kvalifikácie (14%) (Low et al, 2007). Organizácie, ktoré zapájajú dobrovoľníkov takisto – ako sa zdá – uznávajú skúsenosti a úspechy, ktoré možno prostredníctvom dobrovoľníctva dosiahnuť. Viac ako trištvrte organizácii zapojených do veľkého národného prieskumu napríklad uviedlo, že majú systémy, prostredníctvom ktorých poskytujú svojim dobrovoľníkom uznanie a ocenenie. Tieto postupy zvyčajne zahŕňajú ocenenia alebo udeľovanie certifikátov (Machin a Ellis Paine, 2008).

Výskum realizovaný Centrom celoživotného vzdelávania na Univerzite v Liverpoole poskytuje informácie z pohľadu univerzít. Výskum zistil, že 23 zo 128 univerzít vo Veľkej Británii ponúka istú formu akademickej akreditácie pre zamestnancov a/alebo dobrovoľníkov organizácií dobrovoľníckeho sektora. Väčšina z nich (18) sa nachádza v Anglicku. Akreditácia variuje od plných kurzov až po absolvovanie samostatných vzdelávacích modulov. Všetkých 23 univerzít poskytlo spolu 28 plných vzdelávacích kurzov, z ktorých iba dva nemajú akademický kredit. Väčšina plných kurzov sú buď na úrovni Európskeho kvalifikačného rámca (EQF) úroveň 4 (úroveň prvého ročníka postgraduálneho štúdia) alebo úroveň Magisterského štúdia s niekoľkými dostupnými plnými postgraduálnymi titulmi. Niektoré tieto štúdiá, ako sa zdá, boli pripravené v spolupráci s dobrovoľníckym sektorom, pričom osem univerzít pripravilo vzdelávacie moduly vďaka vkladu tohto sektora a niektoré ďalšie vzdelávania vyžadujú dobrovoľnícku činnosť ako svoju súčasť (Stewart and Hughes, 2007). To, či si univerzitná fakulta vytvorí interakciu medzi UCŽV a dobrovoľníctvom často veľmi závisí na osobných záujmoch jednotlivých zamestnancov v rámci univerzity. Táto situácia do značnej miery odráža univerzitnú štruktúru vo Veľkej Británii, kde majú univerzity značnú autonómiu v tom, ako zapracujú a zrealizujú národnú stratégiu v oblasti vzdelávania.

Dôsledkom týchto zistení je, že pri spolupráci UCŽV s partnermi z dobrovoľníckeho sektora musia byť zodpovedané nasledovné otázky:

- Sú v rámci týchto dlhodobých / krátkodobých kurzov dostatočné príležitosti pre vzdelávanie založené na dobrovoľníctve? Napriek množstvu spôsobov hodnotenia, mnoho univerzít stále zdôrazňuje tradičné eseje alebo iné zadania ako formu hodnotenia.
- Ide o dostatočné prepojenie medzi svetom práce / dobrovoľníctva a akademickým svetom – napríklad používanie Akreditácie vzdelania získaného vďaka pracovnej skúsenosti (Accreditation of Prior Experiential Learning)? (vid'. časť 3.1)

- Zaujímajú sa ľudia o plné kurzy alebo skôr o samostatné vzdelávacie moduly, ak chcú získať kredity a prostredníctvom nich titul?
- Existuje súlad medzi zručnosťami a vedomosťami získanými vďaka dobrovoľníctvu a tými, ktoré ľudia získajú z univerzitných osnov?

V kontexte so súčasným vývojom v oblasti vzdelávacích stratégií, ktoré sú opísané v časti 1.3.2, však univerzity poskytujúce UCŽV môžu čeliť ťažkostiam pri pokračovaní týchto snáh. Záujem vládnej stratégie, ktorá sa zameriava na získavanie odborných schopností prostredníctvom vzdelávania sa nemusí úplne stotožňovať so vzdelávaním, ktoré sa získava prostredníctvom dobrovoľníctva; dobrovoľníctvo a UCŽV sú často zamerané na neformálnosť a môžu byť založené skôr na radosť jednotlivca z procesu učenia ako na špecifickom kariérnom rozvoji alebo odbornosti. Navyše, náklady na dobrovoľníka, ktorý sa vzdeláva prostredníctvom UCŽV kurzov často znáša dobrovoľník sám alebo organizácia, pre ktorú pracuje. V súčasnej ekonomickej klíme, v ktorej sú jednotlivci a organizácie zrejme menej náchylné k miňaniu financií na tréningy a vzdelávanie, môže dochádzať k poklesu počtu dobrovoľníkov zapojených do UCŽV.

2. Príklady dobrej praxe a efektívna interakcie

2.1 Úspechy a výzvy

UCŽV dopĺňa dobrovoľníctvo mnohými spôsobmi. Môže dobrovoľníkom predstaviť koncept vzdelávania a poskytnúť im nové príležitosti. Interakcia s univerzitou môže pomôcť dobrovoľníkom pri napĺňaní ich dobrovoľníckej úlohy – tým, že im napríklad poskytuje nové vedomosti. Takisto môže spojiť dobrovoľníkov z rôznych oblastí, ktorí by sa inak zrejme nestretli. Konkrétne príklady takisto dokazujú, že navštevovanie kurzov spolu s ľuďmi, ktorí sa dobrovoľníctvu nevenujú, môže byť veľmi prínosná pre dobrovoľníkov, pretože im umožní uvedomiť si svoju dobrovoľnícku úlohu v širšom kontexte.

Hlavná výzva spočíva v tom, že úspešné partnerstvo medzi univerzitou a organizáciou, ktorá pracuje s dobrovoľníkmi často závisí na organizácii a na tom ako ona facilituje alebo organizuje zapojenie dobrovoľníka, čo je niečo, čo sa nachádza úplne mimo kontroly univerzity. Kľúčom k riešeniu je rozvoj dobre fungujúceho vzťahu a zdieľanie pochopenia cieľov, zámerov a úmyslov. Ďalšou výzvou môže byť to, že ľudia, ktorí nemajú predchádzajúcu skúsenosť s akademickým vzdelávaním môžu tento typ vzdelávania vnímať ako odstrašujúci a neprístupný.

2.2 Príklady dobrej praxe a princípy

2.2.1 Príklady dobrej praxe

(a) *Národný Trust a Univerzita v Liverpoole*

Národný Trust je nezávislou charitatívnou organizáciou, ktorá má okolo 3,5 milióna členov a 52 000 dobrovoľníkov v Anglicku a Walese. Ochraňuje a otvára verejnosti okolo 300 historických budov a záhrad. Univerzita v Liverpoole spolupracuje so Speke Hall – budovou, ktorá patrí Národnému Trustu a poskytuje príležitosti UCŽV dobrovoľníkom Národného Trustu, pričom táto spolupráca zahŕňa:

- Prednášky realizované zamestnancami univerzity na témy ako napríklad história budovy alebo rozvoj Národného Trustu. Dobrovoľníci zistili, že takto získané vedomosti im umožňujú lepšie vykonávať svoju dobrovoľnícku činnosť, napríklad dokážu efektívnejšie odpovedať na otázky verejnosti.
- Krátkodobé kurzy, ktoré sú dostupné verejnosti a dobrovoľníkom (za nižšiu cenu). Tieto kurzy sú zamerané na históriu, umenie, architektúru a literatúru, ktorá sa viaže k Speke Hall.
- Plný akreditovaný kurz (Certifikát osobného a profesionálneho rozvoja). Tento kurz dobrovoľníkom umožňuje uvažovať o svojej vzdelávacej skúsenosti.

(b) Národný Trust a Univerzita v Sunderlande

Počas niekoľkých posledných rokov Univerzita v Sunderlande ponúkala akreditovaný kurz pre ľudí vykonávajúcich dobrovoľnícku činnosť v rámci budov patriacich Národnému Trustu. Prvý hlavný modul je založený na činnosti, ktorú dobrovoľníci vykonávajú, pričom majú možnosť o tejto svojej skúsenosti premýšľať. Tento modul zahŕňa napísanie článku, o tom, čo sa vďaka dobrovoľníctvu naučili. Dobrovoľníci takisto realizujú výskum a krátku prezentáciu o histórii pamiatky Národného Trustu, pre ktorú dobrovoľníci. Druhý hlavný modul povzbudzuje dobrovoľníkov k tomu, aby navštívili ďalšie pamiatky Národného Trustu – ich úlohou, ktorá je súčasťou hodnotenia, je následne porovnať a opísať rozdiely medzi týmito pamiatkami a ľuďmi, ktorí ich navštevujú.

Každý študent má tútora kurzu. Program vyústil do:

- Rozvoja vedomostí dobrovoľníkov o pamiatke.
- Zlepšenia manažmentu dobrovoľníkov, ktoré je výsledkom lepšej komunikácie medzi dobrovoľníkmi a zamestnancami Národného Trustu.
- Rozvoja nových spôsobov, akým dobrovoľníci zapájajú návštevníkov pamiatky do priehliadky a akým spôsobom im poskytujú informácie.

(c) Kvalifikácia v oblasti rozvoja náboženských komunit

V období rokov 2007/08 bolo NIACE financované Oddelením pre inovácie, univerzity a zručnosti (DIUS) a Oddelením pre komunity a miestne samosprávy (DCLG), aby vyvinulo a pilotne rozbehlo kvalifikáciu pre náboženských lídrov, pracovníkov a dobrovoľníkov. Cieľom tejto kvalifikácie je pomôcť náboženským lídrom, pracovníkom a dobrovoľníkom rozvinúť komunikačné, prezentačné, zabezpečovacie a ďalšie schopnosti, aby boli schopní efektívnejšie fungovať v

rámci svojich komunit. Práca, výsledkom ktorej je Kvalifikácia v oblasti rozvoja náboženských komunit je v súčasnosti dokončená.

Dopyt po kvalifikácii tohto druhu zo strany dobrovoľníckeho sektora zdôrazňuje príležitosti pre poskytovateľov UCŽV.

2.2.2 Princípy a dobrá prax

Tieto ale aj ďalšie prípadové štúdie zdôraznili nasledujúce oblasti dobrej praxe dôležité pre rozvoj interakcie medzi UCŽV a dobrovoľníctvom:

- Zaručenie, že tak dobrovoľnícka organizácia ako aj univerzita sa zhodli na spoločných cieľoch a zámeroch a rovnako chápu čo chcú dosiahnuť a ako to chcú dosiahnuť;
- Flexibilita v akreditačných programoch, ktorá berie do úvahy jedinečnú úlohu a skúsenosti dobrovoľníkov;
- Príležitosti pre dobrovoľníkov na to, aby uvažovali o svojej skúsenosti a vedomostiach / vzdelaní, ktoré získali;
- Zameranie sa na individuálne vzdelávacie potreby a motivácie dobrovoľníkov a požiadavka vytvoriť programy a akreditácie založené na tomto základe ("našitie" úlohy na dobrovoľníka a nie opačne);
- Nepredpokladajte, že akademici z univerzít vedia odpovedať na všetky otázky dobrovoľníkov, alebo že sú nejakým spôsobom lepší ako dobrovoľníci. Interakcia medzi UCŽV a dobrovoľníkmi by mala byť založená na výnimočnom a rovnocennom partnerstve.

3. Bariéry a príležitosti pre ďalší rozvoj

3.1 Bariéry

V súčasnom politickom kontexte sa zdá, že nedostatočné financovanie UCŽV vládou bude najväčšou a jedinou bariérou. Ak si univerzity nerozvinú alternatívne modely financovania, podobne ako sa o to snaží Univerzita v Sunderlande, zdá sa, že fakulty budú buď musieť preniesť zvýšené náklady na študentov, alebo jednoducho zastaviť poskytovanie rovnakého počtu kurzov.

Okrem tejto bariéry je v tu však aj niekoľko programovo-špecifických bariér. Jednou bariérou je ako zaručiť, že neformálne vzdelávanie získavané prostredníctvom dobrovoľníctva môže byť zosúladené s požiadavkami univerzity na formálne zaistenie akademickej kvality. Ďalšou výzvou je schopnosť poskytovať dostatočné, flexibilné a vhodné tútorstvo dobrovoľníkov, ktoré zohľadní ich špecifiká. Pri riešení tohto problému bolo vykonanej veľa práce na poli Akreditácie vzdelania získaného vďaka pracovnej skúsenosti (Accreditation of Prior Experiential Learning - APEL), kde vzdelanie, získané prostredníctvom

praktickej práce (alebo dobrovoľníctva) môže získať akademickú akreditáciu. SEEC (South East England Consortium for Credit Accumulation and Transfer), konzorcium univerzít a fakúlt pripravil napríklad rôzne podklady pre realizáciu APEL na univerzitách.

Niektorí zástupcovia sektora UCŽV cítia, že univerzity môžu mať v súčasnosti menej slobody pri rozvoji svojich kurzov. Čoraz viac tiež platí, že isté finančné zdroje musia dodržať špecifické požiadavky, ktoré sú na ne naviazané (napríklad orientácia na isté vekové skupiny alebo ciele), alebo od univerzít môže byť požadované, aby vyvinula vzdelávacie výstupy v krátkych časových rámcoch (kým spolupráca s dobrovoľníckym sektorom si vyžaduje značný čas na to, aby bolo vzdelávanie vytvorené efektívne). Tiež platí, že niektoré univerzity môžu byť tlačené k tomu, aby sa zameriavali na výskum na úkor práce so širšou komunitou (vrátane dobrovoľníckeho sektora); flexibilné krátkodobé kurzy môžu byť z hľadiska niektorých univerzít neatraktívne; a veľa univerzít sa môže začať orientovať viac na business.

Ďalšia výzva môže byť spojená s definíciou dobrovoľníctva. David Tross z fakulty celoživotného vzdelávania na Univerzite Birkbeck v Londýne vyjadril obavu, že súčasné chápanie dobrovoľníctva môže často vyčleňovať aktivity realizované na grassroots alebo na veľmi neformálnej úrovni (napríklad aktívnych občanov alebo realizáciu kampaní). Títo jednotlivci sa môžu, z tohto dôvodu, cítiť vylúčení zo zapojenia sa do UCŽV.

3.2 Príležitosti

Zdá sa, že existuje konsenzus v tom, že UCŽV a dobrovoľníctvo sa môžu vzájomne dopĺňať, a že existuje veľa príležitostí pre zapojenie dobrovoľníkov do univerzitného modelu. V rámci dobrovoľníckeho sektora takisto narastá potreba uznať a akreditovať zručnosti a vzdelanie, ktoré dobrovoľníci získavajú ako súčasť svojej dobrovoľníckej skúsenosti. UCŽV im v tom môže pomôcť tým, že dobrovoľníkov zapojí do prirodzeného ďalšieho stupňa v ich vzdelávaní. To môže následne napríklad pomôcť prepojiť dobrovoľníctvo so zamestnateľnosťou, čo sa v súčasnej ekonomickej klíme dostáva do popredia záujmu politikov a organizácií. Spolupráca dobrovoľníkov s organizáciami zároveň umožňuje ohodnotiť vzdelanie a osobnostný rozvoj, ktorý dosahujú prostredníctvom zapájania sa do komunitnej / občianskej práce, ktorej sa ako dobrovoľníci venujú.

4. Závěry a odporúčania

4.1 Úvodné závery a zhrnutie

Vo Veľkej Británii zostáva UCŽV populárnou a významnou aktivitou a existuje mnoho príkladov inovatívnych, úspešných a kreatívnych interakcií s oblasťou dobrovoľníctva. Prínosy pre dobrovoľníkov a organizácie, pre ktoré títo dobrovoľníci pracujú a takisto pre univerzity, môžu byť značné. Oba sektory si majú vzájomne čo ponúknuť.

UCŽV však v súčasnosti čelí neistej budúcnosti, ktorá je v mnohých ohľadoch spôsobená skrátením financovania ELQ vládou. Táto situácia môže mať veľký vplyv na prepojenie UCŽV a dobrovoľníctva a môže spôsobiť obmedzenie účasti na UCŽV pre tých dobrovoľníkov, ktorí majú to šťastie, že im štúdium financuje organizácia alebo pre tých, ktorí sú finančne dostatočne zabezpečení a môžu si ho dovoliť zaplatiť; žiadny z týchto efektov však nie je prínosom pre sektor. Táto situácia je spôsobená súčasným zameraním vlády na odborné kurzy a kurzy získavania zručností, ktoré nepredstavujú celé spektrum príležitostí, do ktorých by sa komunita mohla prostredníctvom UCŽV zapojiť.

4.2 Odporúčania

Výsledkom tejto stručnej správy sú nasledovné všeobecné odporúčania pre oba sektory – dobrovoľnícky a UCŽV:

1. Oba sektory by si mali vypočítať túžby a motivácie jednotlivých dobrovoľníkov a mali by konať na ich základe. Prínosy účasti jednotlivých dobrovoľníkov, ako aj organizácií a širšej komunity by mali byť uznané a ocenené. Treba si uvedomiť, že nie všetci dobrovoľníci túžia po zapojení do UCŽV alebo po akreditovaní svojej skúsenosti. Príležitosti účastníť sa UCŽV by mali byť dostupné dobrovoľníkom tam, kde je to vhodné, ale nemali by sa stať povinnými.
2. Dobrovoľnícky sektor a centrá UCŽV by mali proaktívne spolupracovať. Hoci mnoho centier UCŽV uznáva, že dobrovoľníctvo je často bohatým zdrojom vzdelávacích skúseností, prostredníctvom ktorého môže jednotlivec získať zručnosti a vedomosti hodné univerzitnej akreditácie, stále je mnoho centier UCŽV, ktoré sa tejto príležitosti dostatočne nechopili. Podobne je to aj na druhej strane – existuje mnoho organizácií, ktoré zapájajú dobrovoľníkov, ale zatiaľ naplno nedocenili potenciálnu hodnotu akreditácie skúseností získaných prostredníctvom dobrovoľníctva.
3. Centrá UCŽV musia nájsť spôsob rozvoja alternatívnych a kreatívnych finančných modelov, aby bol minimalizovaný negatívny dopad krátenia finančných zdrojov zo strany vlády na dobrovoľníkov, ktorí sa kurzov účastnia. UCŽV môže benefitovať z preskúmania nových trhov a z rozvoja nových partnerstiev s inými sektormi, aby zaručila neustály prístup komunity k UCŽV. Sektor môže silne benefitovať z tých univerzít, ktoré vyvíjajú úspešné modely zdieľania svojich skúseností.
4. Akákoľvek činnosť v tejto oblasti musí uznať hodnotu dobrovoľníctva v malých, dobrovoľnícky vedených a grassroot organizáciách, kde sa jednotlivci môžu cítiť vyčlenení z možností zapojiť sa do UCŽV.
5. Tam, kde dôjde k rozvoju partnerstva medzi univerzitným celoživotným vzdelávaním a organizáciou zapájajúcou dobrovoľníkov je potrebné

vytvoriť dobré pracovné vzťahy založené na vzájomnom pochopení cieľov a zámerov a na uznaní rozdielov medzi prístupmi a systémami práce, ktoré využíva univerzita a tými, ktoré využíva dobrovoľnícky sektor.

6. Úspešné príklady interakcie medzi univerzitným celoživotným vzdelávaním a dobrovoľníckym sektorom by mali byť zdieľané ako príklady dobrej praxe v rámci oboch sektorov.

5. Ďalšie informácie

5.1 Bibliografia a referencie

Commission on the Future of Volunteering and Volunteering England (2008) *Report of the Commission on the Future of Volunteering: Manifesto for Change* Commission on the Future of Volunteering and Volunteering England: London

Department for Communities and Local Government (DCLG) (2009) *Citizenship Survey 2008 – 2009 (April 2008 – March 2009), Englan.* DCLG: London

Kitchen, S., Michealson, J., Wood, N. and Peter, J. (2006) *2005 Citizenship Survey: active communities topic report* DCLG: London

Home Office (2005) *togetherwecan: a government action plan led by the Home Office* Home Office: London

HM Treasury (2002) *Next Steps on Volunteering and Giving* HM Treasury: London

Low, N. Butt, S., Ellis Paine, A. and Davis Smith, J. (2007) *Helping out: a national survey of volunteering and charitable giving* Cabinet Office: London

Machin, J. and Ellis Paine, A. (2008) *Management matters: a national survey of volunteer management capacity* IVR: London

MOVE (2007) *Conference on Mutual recognition skills and competences gained through. Final report*, CEV: Brussels
<http://www.cev.be/data/File/CEV-MOVEconferenceReport.pdf>

Quality Assurance Agency (2006) *Academic credit in Higher Education in England* QAA: Mansfield

SEEC (2003) *SEEC Code of Practice for APEL* SEEC: London

Stewart, C. and Hughes, A. (2007) *University Learning and Accreditation Opportunities for Volunteers: What are the barriers? Presentation at the MOVE conference*, University of Liverpool: Liverpool

UaLL (2008) *Submission to the Select Committee from the Universities Association for Lifelong Learning, January 2008, on Funding for Equivalent or Lower Qualifications (ELQs)* UaLL

Ulster Marketing Surveys (2001) *Volunteering in Northern Ireland 2001* Volunteer Development Agency: Belfast

Snape, D., Tanner, E. and Sinclair, R. (2006) *The national adult learning survey 2005* DCSF: London

Tuckett, A. and Aldrige, F. (2009) *Narrowing participation. The NIACE survey on adult participation in learning 2009* NIACE: London

Volunteer Development Scotland (2006) *Volunteering and the natural heritage – an audit and review of natural heritage volunteering in Scotland* Commissioned Report F05NC07 (unpublished) Volunteer Development Scotland: Stirling

5.2 Ďalšie zdroje

5.2.1 Web stránky

University of Sunderland (www.cll.sunderland.ac.uk/Home.aspx)

University of Liverpool (www.liv.ac.uk/cll/)

National Trust (www.nationaltrust.org.uk)

Campaigning Alliance for Lifelong Learning (CALL) (www.callcampaign.org.uk)

Continuing Professional Development for Faith Leaders, Workers and Volunteers (<http://www.niace.org.uk/projects/leadwithfaith/public/>)

UaLL (www.uall.ac.uk/)

SEEC (www.seec.org.uk/)

5.2.2 Terminológia

Dobrovoľníctvo

Neplatená aktivita, v rámci ktorej dobrovoľník venuje svoj čas a robí niečo v prospech životného prostredia, jednotlivca alebo skupiny, pričom to nerobí pre blízkych príbuzných (Kódex dobrej praxe pre oblasť dobrovoľníctva).

Formálne dobrovoľníctvo

Dobrovoľníctvo odohrávajúce sa prostredníctvom skupiny, klubu alebo organizácie.

Neformálne dobrovoľníctvo	Dobrovoľníctvo odohrávajúce sa nezávisle na skupine, klube alebo organizácii.
Organizácie zapájajúce dobrovoľníkov	Organizácia (verejného, súkromného alebo tretieho sektora), ktorá zahŕňa, podporuje alebo pracuje s dobrovoľníkmi.
Dobrovoľný sektor	To, čo tiež nazývame tretím sektorom alebo dobrovoľným a komunitným sektorom. Zahŕňa dobrovoľné a komunitné organizácie, charity, sociálne podniky, sociálne družstvá a bytové družstvá.
Dobrovoľnícky sektor	Spoločný výraz pre všetky organizácie, ktoré zapájajú dobrovoľníkov a ich dobrovoľníkov. Zahŕňa tak verejné, súkromné ako aj treťosektorové organizácie.

Podakovanie

Autori by radi poďakovali Colmovi O'Brienovi z Univerzity v Sunderlande a Davidovi Trossovi z Univerzity v Birkbecku za komentáre a informácie, ktoré poskytli pre účely prípravy tejto správy.