

VALUE: UK National Report

Nick Ockenden, the Institute for Volunteering Research

Alison Hughes and Carol Stewart, University of Liverpool

August 2009

Aquest document informa de la interacció entre la Formació Contínua a la Universitat (ULLL) i el voluntariat al Regne Unit.

1. VISIÓ GENERAL DE LA INTERACCIÓ ENTRE EL VOLUNTARIAT I LA UNIVERSITAT

1.1. Voluntariat al Regne Unit

El voluntariat al Regne Unit és una activitat molt popular. A Anglaterra, el 41% de la població ha fet de voluntari formalment (en un grup, un club o una organització) com a mínim una vegada a l'any (al 2008(2009) (DCLG, 2009). Els nivells de voluntariat formal han disminuït lleugerament des del 2001. Les activitats més populars per als voluntaris inclouen l'educació (31% dels voluntaris formals actuals), religió (24%), esport i exercici (22%) i salut i discapacitats (22%). (Low et al, 2007)

La investigació mostra que el voluntariat és una activitat comuna en les altres regions del Regne Unit. A Irlanda del nord, el 35% de la població està compromesa en el voluntariat formal (Ulster Marketing Surveys, 2001), mentre que a Escòcia, el 23% ha fet voluntariat en els últims 12 mesos (Scotish Executive 2004, ho cita a VDS, 2006)¹. Al 2005, les xifres de l'Enquesta Ciutadana de Gal·les van ser fusionades amb les d'Anglaterra, trobant que el 44% de la població dels dos països van ser voluntaris formals com a mínim una vegada l'últim any (Kitchen et al, 2005).

1 La baixa xifra per Escòcia en part es pot atribuir a la manera en la que es va fer la pregunta al Scotish Executive's household Survey, i realment potser no reflecteix els baixos nivells de voluntariat.

El voluntariat té lloc al tercer sector², el sector públic i el privat. Pels propòsits d'aquest informe, es referirà a qualsevol organització que involucri voluntaris com a part del Tercer Sector .

1.2. Formació Contínua a la Universitat (ULLL) al Regne Unit

El terme formació contínua des de la perspectiva del govern del Regne Unit cobreix una àmplia varietat d'activitats formatives tant per nens com per adults. Aquesta agenda nacional de formació contínua apunta a enfortir tant els ciutadans individuals com la responsabilitat de la comunitat en l'aprenentatge continu i per mantenir-se al dia.

Dins l'àmbit universitari, el terme té una definició més definida i s'utilitza generalment per a indicar l'educació a adults, flexible i innovadora, que normalment és a temps parcial. Es pot dividir en tres categories principals:

- EDUCACIÓ CONTINUADA (CE), que generalment no és vocacional. Les àrees típiques que es cobreixen són art, història, arqueologia, llengües i literatura.
- DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL CONTINUAT (CPD) a vegades també conegut com a "aprenentatge vocacional continu". Aquests cursos poden anar des de temes empresarials genèrics i estils de gestió fins a cursos més professionals.
- PARTICIPACIÓ ÀMPLIA, que apunta a animar i recolzar la gent que tradicionalment no hauria considerat anar a la universitat a estudiar una carrera. Mentre s'involucra a alguns adults a que reprenguin la seva educació, el focus principal de les iniciatives i activitats al Regne Unit tendeix a recolzar la gent jove perquè puguin accedir a estudis de grau.

Així com la distinció entre CE i CPD, és necessari establir més diferències quan es considera el ULLL del Regne Unit. Alguns

2 El tercer sector inclou organitzacions, organitzacions benèfiques, empreses socials, cooperatives, mutues i associacions de la vivenda de caràcter voluntàries o comunitàries (www.communities.gov.uk)

participants s'apunten a cursos CE o CPD per continuar amb els seus propis interessos intel·lectuals i professionals i guanyar satisfacció personal -i aquests normalment acostumen a ser cursos que “no generen crèdits” (NCB) mentre que altres desitgen acumular crèdits per obtenir una recompensa acadèmica.

1.3. El context polític i legislatiu al Regne Unit

1.3.1. *Polítiques de voluntariat*

El voluntariat ha rebut una gran ajuda i suport per part del govern des de que el Partit Laboral va ser elegit el 1997 i el govern ha recolzat el voluntariat (Comissió en el futur del voluntariat, 2008). Les polítiques de govern sobre el voluntariat ha tendit a concentrar-se en 2 grups principals de gent:

1. Persones considerades “en risc d'exclusió social” (això inclou gent sense qualificació, els que són discapacitats o malalties a llarg termini, i gent de comunitats negres o de minories ètniques).

2. Gent jove. La Russel Commission (2004) porta a l'establiment d'una nova organització benèfica independent anomenada (www.wearev.com) per a tirar endavant el voluntariat jove entre la gent de 16 a 25 anys. Un dels seus objectius claus ha estat atraure un milió més de joves voluntaris. Així com les polítiques específiques, hi ha dos àrees àmplies de polítiques de govern que han afectat al voluntariat:

1. Renovació civil. Aquesta agenda es va emprendre el 2003 per animar a la gent a involucrar-se en el processos de presa de decisions sobre les seves comunitats (per exemple, comitès i fòrums) i permetre a la gent participar en projectes dirigits als problemes als que s'estan encarant (per exemple, comportaments antisocials)
2. Prestació de serveis públics. Un gran nombre de voluntaris

estan ara involucrats en ajudar a la prestació de serveis públics al Regne Unit, per exemple, a través del voluntariat al National Health Service. El govern sempre ho ha animat activament i té una nombrosa llista d'ajudes pels voluntaris involucrats, que inclou la rendició de comptes pels serveis públics (HM Treasury, 2002).

1.3.2. Política d'aprenentatge permanent al Regne Unit

La formació d'adults al Regne Unit sembla ser que està en declivi i cada vegada més s'hi compromet una part més petita de la societat. La "Campaigning Alliance for Lifelong learning" ha demostrat que s'han perdut 1,5 milions de places per aprenents adults a Anglaterra des del 2005 (www.callcampaign.org). De la mateixa manera, una enquesta recent del NIACE (L'Institut Nacional d'Educació Continuada per adults) ha trobat que el 18% d'adults estaven en algun tipus de formació, després del 23% del 2002. També van trobar que la gent compromesa amb l'aprenentatge era molt més probable de ser grups socio-econòmics alts i joves (Tuckett i Aldridge, 2009). El govern, tanmateix, ha refusat els resultats del NIACE; l'enquesta del departament d'Innovació, universitats i formació permanent per adults del 2005 mostrava un alt nombre de participació en l'aprenentatge (Snape, Tanner i Sinclair, 2006).

Hi ha una nombrosa quantitat de polítiques que influeixen sobre la formació permanent. Primer de tot, molts argumenten que el govern prioritza els cursos vocacionals que s'han dissenyat per millorar les habilitats per al treball, com "Train to Gain" (Entrenar per guanyar), a compte dels cursos del "temps lliure" (o "desenvolupament professional") (Tuckett i Aldridge, 2009; www.callcampaign.org.uk).

En segon lloc, els canvis en les polítiques de govern han significat que recentment ha sigut més costos per a un individu estudiar per a una qualificació que és a un nivell "equivalent a, o a un nivell mes baix" (ELQ)

a un altre que ja havien aconseguit. Amb excepcions molt limitades, el govern no finançarà més la participació d'una persona en aquests cursos si ja tenen un ELQ. Això podria incloure, per exemple, un graduat tornant a estudiar una carrera de nivell universitari. En la majoria de casos, el cost addicional al proveïdor del curs ha de passar directament a l'individu, que pot assumir un ELQ prohibitivament car. Estudiar per canviar de carrera, o fins i tot per actualitzar-se, per tant pot resultar inaccessible per molta gent. Això també ha significat que molts departaments de les universitat que havien ofert cursos de formació permanent no podran continuar oferint el mateix volum o el mateix tipus de provisió en el futur.

La Associació d'Universitats de Formació Permanent (UaLL), amb més de 100 institucions, ha fet campanya en contra de la política del ELQ. La seva Submission to the Select Committee (gener 2008) és crítica amb les polítiques de govern, establint que "cau en la trampa d'adreçar les necessitats mentre fracassa en reconèixer la importància de rehabilitar-se en una economia dinàmica". Continua dient que la política incorrectament "assumeix que els primers aprenentatges són suficients de per vida". La resposta de UaLL específicament cita un exemple d'un voluntari.

Hi ha hagut una varietat de reaccions de les universitats del Regne Unit. Per exemple, el Centre d'aprenentatge permanent de la Universitat de Sunderland ha experimentat una reducció d'un 80% del seu finançament governamental com a resultat. Com a conseqüència, aquesta universitat actualment està explorant diferents models de finançament per a poder continuar proporcionant aprenentatge permanent a través del desenvolupament d'una subscripció pública i un model de socis. Altres universitats estan revisant el seu portfolio de cursos i objectius per aconseguir una oportunitat de balanç en la seva provisió actual, per exemple, la Universitat de Liverpool. Altres han optat per a tancar els seus centres de Formació Permanent.

Actualment, NIACE dur a terme una "Investigació cap al Futur de la formació permanent" independent al Regne Unit que aposta per

desenvolupar “un marc estratègic autoritari i coherent per l'aprenentatge permanent al Regne Unit”. Va començar l'any 2007 i se'n van veure els resultats l'estiu del 2009.

1.4. Interacció entre universitat i voluntariat al Regne Unit

Hi ha una petita investigació que explora la perspectiva del voluntariat al ULLL. Molts dels impactes positius del voluntariat, no obstant això, es poden relacionar amb aquesta àrea. Un gran nombre de voluntaris, per exemple, asseguren que un avantatge del voluntariat és aprendre noves habilitats (61%). De la mateixa manera, el voluntariat també ho associen en millorar les seves perspectives de treball (24%) o a guanyar una qualificació reconeguda (14%) (Low et al, 2007). Les organitzacions que impliquen voluntaris també semblen reconèixer les experiències i assoliments que poden adquirir-se a través del voluntariat. Segons un estudi a nivell nacional, per exemple, unes tres quartes parts de les organitzacions van dir que proporcionaven maneres de fer reconèixer i recompensar els seus voluntaris. Això, normalment inclou premis al serveis prolongats o certificats (Machin i Ellis Paine, 2008).

La investigació del Centre de Formació Permanent de la Universitat de Liverpool proporciona informació a les perspectives de la universitat. Va trobar que 23 de les 128 universitats del Regne Unit, ofereixen algun tipus d'acreditació acadèmica pels treballadors i/o voluntaris de les organitzacions del sector del voluntariat. La majoria (18) són a Anglaterra. L'acreditació varia des d'una beca completa o mòduls autònoms. De les 23 universitats, s'oferien 28 beques completes, de les que només dues no comportaven crèdits acadèmics. La majoria de les beques també estan al EQF Nivell 4 (primer any de la carrera) o màsters, amb poques carreres disponibles. Sembla haver-hi implicació del sector del voluntariat en el disseny en alguna d'aquestes recompenses, amb 8 universitats desenvolupant mòduls amb el seu imput i algunes més requerint treballs voluntaris com a part del seu curs (Stewart i Huges, 2007). Si un

departament universitari desenvolupa una interacció entre ULLL i voluntariat sovint serà bastant dependent en els interessos personals dels membres de la universitat. Això reflecteix l'estructura universitària del Regne Unit, a través de les universitats tendeixen a tenir una autonomia de treball considerable, a l'hora també d'implementar les polítiques nacionals.

Les implicacions d'aquests resultats són que els que proporcionen l'ULLL en treballar amb els socis del sector necessiten preguntar:

- Hi ha suficients oportunitats per l'aprenentatge basat en el voluntariat en aquests cursos curts o beques? Tot i la varietat de formats d'avaluació, moltes universitats encara utilitzen els treballs tradicionals com a forma d'avaluació .
- És un pont suficient entre el món del treball/voluntariat i el món de l'acadèmia, per exemple l'ús de "Accreditation of Prior Experiential Learning (APEL)? (vegeu secció 3.1)
- Hi ha una relació suficient entre habilitats i coneixement desenvolupats per a voluntaris i el currículum universitari?

En el context de les polítiques de desenvolupament recents descrites a la secció 1.3.2., de totes maneres, les universitats que proporcionen ULLL es poden trobar dificultats en continuar amb aquesta oferta. El govern centrat en l'adquisició d'habilitats vocacionals a través de l'aprenentatge potser no relaciona completament l'aprenentatge que es pot guanyar amb el voluntariat; el voluntariat i ULLL sovint poden centrar-se en la informalitat i pot basar-se en com l'individu gaudeix del procés d'aprenentatge més que un camí específic o vocació. A més a més, el cost d'un voluntari emprant un curs ULLL sovint també el costejaran els mateixos voluntaris o l'organització. En el context econòmic actual, on els individus i les associacions estan menys disposats a fer despesa diners en l'aprenentatge i la formació, implicarà menys voluntariat relacionat amb l'ULLL.

2. EXEMPLES DE BONA PRÀCTICA I EFICÀCIA DE LA INTERACCIÓ

2.1. Èxits i reptes

ULLL complementa el voluntariat de diferents maneres. Pot introduir al voluntariat en el concepte d'aprenentatge i els hi proporciona noves oportunitats. Interactuant amb una universitat els ajuda en el seu paper de voluntariat, proporcionant-los-hi, per exemple, nou coneixement. A més pot reunir a voluntaris amb diferents experiències i trajectòries, que no s'haurien conegut d'una altra manera. Els exemples també han mostrat que pot ser molt beneficiós pel voluntariat anar a classes amb altres persones no voluntàries, de manera que els permet apreciar el seu paper en el voluntariat en un context més ampli.

Un desafiament clau és que una relació d'èxit entre la universitat i una organització que implica voluntariat sovint depèn en si l'organització facilita o organitza la implicació del voluntariat, una cosa que pot estar fora de control de les universitats. La clau per això és el desenvolupament d'una bona relació de treball i compartir el coneixement dels objectius. Un altre desafiament és que la gent que no han estat mai escolaritzats, ho poden trobar intimidant i inaccessible.

2.2. Exemples i principis de la bona pràctica.

2.2.1. Exemples de bona pràctica

(a) National Trust i la Universitat de Liverpool

El National Trust és una organització benèfica independent amb aproximadament 3,5 milions de membres, i 52.000 voluntaris a tota Anglaterra i Gal·les. Protegeix i obre les portes al públic a 300 edificis i jardins històrics. La Universitat de Liverpool treballa amb una propietat local del National Trust anomenada Speke Hall per a proporcionar oportunitats a ULLL per als voluntaris del National Trust, que inclou:

- Classes per part del personal de la universitat als voluntaris sobre temes que inclouen la història del Hall o el desenvolupament del National Trust.

Els voluntaris troben que això els ha permès actuar amb més eficàcia, per exemple, quan han de contestar preguntes al públic.

- Cursos curts que estan disponibles per al públic i els voluntaris (a un preu reduït). Exploren la història, l'art, l'arquitectura i la literatura de la propietat.
- Una recompensa acreditativa (Certificat de desenvolupament personal i professional). Això els permet als voluntaris reflectir la seva experiència d'aprenentatge.

(b) National Trust i la Universitat de Sunderland

Amb el pas dels últims anys, la Universitat ha ofert un curs d'acreditació per als voluntaris de les propietats locals del National Trust. El primer mòdul està basat en la pràctica del voluntariat, permetent-los reflectir la seva experiència. Això també inclou escriure un diari per descriure el que han après. Els voluntaris també duen a terme una investigació i fan una petita presentació de la història del lloc del National Trust on estan fent de voluntaris. El segon mòdul anima als voluntaris a visitar diferents propietats del National Trust – els demanen que comparin i contrastin diferents propietats i els assistents com a part de l'avaluació.

Cada estudiant té un tutor. El programa ha donat els resultats següents:

- Els voluntaris han desenvolupat el seu coneixement sobre el lloc.
- Han millorat la gestió del voluntariat com a resultat de la millor comunicació entre els voluntaris i el personal del National Trust.
- Els voluntaris han desenvolupat noves maneres de comunicar-se amb els visitants dels llocs i donar-los informació.

(c) La qualificació del Faith Community Development

Entre el 2007/08, el departament d'Innovació, Universitats i habilitats (DIUS) i el departament de Comunitats i Govern Local (DCLG) van fundar el NIACE per a desenvolupar i PILOT una qualificació FOR FAITH LEADERS, treballadors i voluntaris. Pretenia desenvolupar la

comunicació, representació, la seguretat i altres habilitats dels “guies en la fe”, treballadors i voluntaris per tal que poguessin operar amb més eficàcia i confiança en les seves comunitats. El treball està ara complert i s'ha desenvolupat la nova qualificació del Faith Community Development. La demanda per una qualificació com aquesta des del sector del voluntariat subratlla les oportunitats per als que proporcionen ULLL.

2.2.2. Principis de la bona pràctica

Els estudis del cas i altres treballs han ressaltat les següents àrees de la bona pràctica en el desenvolupament del ULLL i la interacció del voluntariat:

- Assegurant que l'organització del voluntariat i la universitat tenen uns objectius consensuats, i una forma comuna d'entendre el que volen aconseguir i com;
- Flexibilitat en l'acreditació dels programes, que tenen en compte el paper únic i les experiències dels voluntaris;
- Oportunitats del voluntariat per a reflectir l'experiència i l'aprenentatge que han aconseguit;
- Centrar-se en les necessitats d'aprenentatge individual i en les motivacions del voluntariat i en la necessitat d'un requeriment per desenvolupar programes i acreditació d'aquest tipus (p.e. Ajustant la tasca al voluntariat, i no viceversa);
- No assumir que els acadèmics de les universitats poden proporcionar totes les respostes als voluntaris, o que d'alguna manera són millors. Les interaccions entre ULLL i els voluntaris ha d'estar basada en relacions de col·laboració genuïna i igual.

3. BARRERES I OPORTUNITATS PER AL DESENVOLUPAMENT FUTUR

3.1. Barreres

En el context actual, la manca de finançament per part del govern cap al ULLL sembla ser la única gran barrera. Si les universitats no

desenvolupen un model de finançament alternatiu, com ha començat a fer la Universitat de Sunderland, tot sembla indicar que els departaments faran que els estudiants assumeixin l'increment de cost, o simplement hauran de deixar d'oferir el mateix número de cursos.

També hi ha barreres específiques del programa. Una és com assegurar que l'aprenentatge informal que es guanya a través del voluntariat és pot reconciliar amb el requeriment de la universitat per assegurar la qualitat acadèmica formal. De la mateixa manera, és un repte també ser capaç de proporcionar una ajuda tutorial satisfactòria, flexible i apropiada als voluntaris. Al voltant d'aquesta qüestió, s'ha fet molta feina en aquest sector en els últims anys en el camp de l'Accreditació de l'Aprenentatge a partir de l'experiència (APEL), on l'aprenentatge guanyat a través de l'experiència de les pràctiques (o voluntariat) pot servir per tenir una acreditació acadèmica. SEEC (South East England Consortium for Credit Accumulation and Transfer), una universitat i facultats del consorci, per exemple, han produït certa quantitat de recursos implementant l'APEL a les universitats.

Alguns senten en el sector del ULLL que les universitats ara tenen menys llibertat en el desenvolupament dels seus cursos. Cada cop més, algunes fonts de finançament requereixen certes coses (per exemple, s'adrecen a grups d'edat o llocs concrets), o poden requerir a les universitats que desenvolupin resultats educatius en períodes de temps molt curts (quan molta de la feina amb el Tercer Sector necessita un temps considerable per a què es desenvolupi de manera eficaç). També, cada vegada més, poden pressionar a algunes universitats a centrar-se en la investigació a compte del seu treball amb una comunitat més àmplia (que inclou el Tercer Sector); els cursos a temps parcial flexibles poden continuar resultant no atractius per algunes universitats; i moltes universitats poden desenvolupar un enfocament més adreçat cap als negocis.

Un altre repte pot associar-se amb les definicions del voluntariat. David Tross de la Facultat de Formació Contínua de la Universitat de Birkbeck a

Londres posa de manifest la preocupació de què la manera d'entendre el voluntariat sovint exclou el que té lloc a les organitzacions de base o en un nivell molt informal (per exemple, ciutadans actius o campanyes). Aquestes persones, a més, es poden sentir actualment excloses de tenir possibilitat d'accés al ULLL.

3.2. Oportunitats

Sembla que hi ha un consens en què la ULLL i el voluntariat es poden complementar bé i que hi ha moltes oportunitats per als voluntaris per unir-se al model universitari. En el Tercer Sector, també hi ha un elevat reconeixement de la necessitat de reconèixer i acreditar les habilitats i l'aprenentatge que els voluntaris poden guanyar com a part de la seva experiència. ULLL pot ajudar a fer-ho en molts casos, permetent als voluntaris unir aquest fet als seus aprenentatges de manera natural com un pas més. Això, per exemple, pot ajudar a apropar el voluntariat a l'ocupació laboral que és d'interès creixent pels qui desenvolupen les polítiques i per a les organitzacions en el moment econòmic actual. I permet als voluntaris i a les organitzacions per les que estan treballant valorar l'aprenentatge i el desenvolupament personal que estan realitzant en la seva comunitat – o des de la vessant cívica com a voluntari.

4. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

4.1. Conclusions inicials i síntesi

L'ULLL segueix essent una activitat popular significativa al Regne Unit i hi ha molts exemples d'interaccions innovadores, amb èxit i creatives amb el voluntariat. Els beneficis pels voluntaris, per les organitzacions per les que estan treballant, i per a les universitats, poden ser considerables. Tots dos sectors tenen molt a oferir-se l'un a l'altre.

Tanmateix, l'ULLL actualment s'enfronta a un futur incert en molts casos degut a la retallada de finançament per part del govern per als ELQ. Això pot tenir un major impacte en la relació entre ULLL i voluntariat i pot suposar una participació limitada en l'ULLL per aquells voluntaris que han

estat el suficientment afortunats per a què l'organització per a la que treballen els hi hagi finançat els estudis o per als que estan bé quant a finançament; el resultat tampoc és beneficiós pel sector. Això s'agreuja atès que el Govern actual està centrat en els cursos vocacionals i basats en les habilitats, que no representen totes les oportunitats que es poden oferir a la comunitat a través del ULLL.

4.2. Recomanacions

Aquest petit informe fa les següents recomanacions, tant per al sector del voluntariat i el centres ULLL:

1. Els desitjos i motivacions dels voluntaris han de ser escoltats i actuar segons això, tant el Tercer Sector com els centres ULLL. Els beneficis de la participació pel voluntari com a individu, per l'organització i per la comunitat més àmplia, s'han de reconèixer i valorar. De totes formes, no tots els voluntaris desitgen unir-se al ULLL o acreditar la seva experiència. Les oportunitats per tenir accés a ULLL han d'estar a disposició pel voluntariat quan sigui apropiat, però no ha de ser quelcom obligatori.
2. El sector del voluntariat i els centres ULLL han de comprometre's proactivament l'un amb l'altre. Tot i que molts centres ULLL reconeixen que el voluntariat sovint pot ser una experiència rica d'aprenentatge a través de la qual un individu pot guanyar un alt nivell d'habilitats i coneixements útils que poden obtenir l'acreditació universitària, molts centres ULLL encara no han aprofitat aquestes oportunitats. De la mateixa manera, hi ha moltes organitzacions que impliquen voluntaris que no aprecien completament el valor potencial d'aconseguir una acreditació per experiències i aprenentatges que s'han obtingut a través del voluntariat.
3. Els centres ULLL necessita mirar de desenvolupar models de finançament alternatius i creatius, per tal que els impactes de la retallada del finançament del govern tinguin els efectes mínims en els voluntaris que facin cursos. ULLL es beneficiaria d'explorar nous

mercats i desenvolupar noves relacions amb altres sectors per assegurar l'accés a l'ULLL per part de la comunitat. El sector se'n beneficiaria molt d'aquelles universitats que desenvolupen models amb èxit compartint la seva experiència.

4. Qualsevol treball en aquesta àrea necessita reconèixer el valor del voluntariat en petites organitzacions de base, on els individus actualment poden sentir-se exclosos de les oportunitats de comprometre's amb l'ULLL.
5. On es desenvolupa la relació entre ULLL i organitzacions que impliquen voluntaris, és necessari desenvolupar una bona relació de treball, bastat en compartir els objectius i que reconegui les diferències i proximitats dels sistemes de treball entre universitat i sector del voluntariat.
6. Els exemples que han tingut èxit de la interacció entre ULLL i el sector del voluntariat s'han de compartir entre els dos sectors, com a exemples de bona pràctica.

5. MÉS INFORMACIÓ

5. 1. Bibliografia i referències

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 Més fonts d'informació

5.2.1. Pàgines web

- 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 Glossari

Voluntariat	Una activitat que implica passar temps, que no és remunerat, fent alguna cosa per beneficiar les persones, els grups o l'entorn diferents (o a més de) els familiars més propers (Volunteering Compact Code of Good Practise).
Voluntariat formal	Voluntariat que té lloc a través d'un grup, club o organització.
Voluntariat informal	Voluntariat que té lloc independentment d'un grup, club o organització.
Organització que implica voluntaris	Una organització (en el sector públic, privat o en el tercer sector) que implica, i treballa amb voluntaris.
Sector Voluntari	Així és com també s'anomena al “tercer sector” o al “sector del voluntari i la comunitat”. Inclou les organitzacions, organitzacions benèfiques, empreses d'economia social, cooperatives i mútues, així com associacions de la vivenda.
Sector del voluntariat	Terme col·lectiu per a totes les organitzacions que impliquen voluntaris i els seus voluntaris. Això pot incloure el sector públic, privat i el tercer sector.

Agraiments

Els autors volen donar les gràcies a Colm O'Brien de la Universitat de sunderland i a David Tross de la Universidad de Birkbeck per alimentar aquest informe.

Traducció al català: Àurea Pau Solé voluntària virtual de l'Observatori del Tercer Sector.

Revisió del text en català: Ana Villa, responsable de projectes de l'Observatori del Tercer Sector.

