

VALUE: Rapporto paese Regno Unito
L' Institute for Volunteering Research e l'Università di
Liverpool

Nick Ockenden, Alison Hughes e Carol Stewart

Questo rapporto tratta dell'interazione tra l'apprendimento permanente nelle università (APU) e il volontariato nel Regno Unito.

1. Panoramica dell'interazione tra volontariato e università

1.1 Il Volontariato nel Regno Unito

Il volontariato nel Regno Unito è un'attività diffusa. In Inghilterra il 41 per cento della popolazione ha fatto del volontariato formale (con un gruppo, un club o un'organizzazione) per lo meno una volta l'anno (nel 2008/2009) (DCLG, 2009). I livelli di volontariato formale sono leggermente diminuiti dal 2001. Le attività più popolari tra i volontari includono l'educazione (31% dei volontari formali attuali), la religione (24%), lo sport e l'esercizio fisico (22%) e la salute e disabilità (22%) (Low et al, 2007).

La ricerca mostra come il volontariato sia un'attività comune anche nelle altre regioni del Regno Unito. Nell'Irlanda del Nord il 35% della popolazione si è impegnata nel volontariato formale (Ulster Marketing Surveys, 2001), mentre in Scozia il 23% ha fatto volontariato negli ultimi 12 mesi (Scottish Executive, 2004 quotato in VDS, 2006)¹. Nel 2005 le cifre del sondaggio sulla cittadinanza del Galles furono amalgamate con quelle inglesi, riscontrando che il 44% delle persone nelle due regioni aveva preso parte al volontariato formale almeno una volta nell'anno precedente (Kitchen et al, 2005).

Il volontariato avviene nel terzo settore, nel settore pubblico e nel settore privato. Per gli scopi di questa relazione², ci si riferirà a tutte le organizzazioni che coinvolgono volontari come facenti parte del "settore del volontariato"

1.2 L'apprendimento permanente nelle Università nel Regno Unito

¹ La cifra minore per la Scozia può essere parzialmente attribuita al modo in cui è stata posta la domanda nel sondaggio delle famiglie condotto da Scottish Executive e potrebbe non significare in realtà livelli più bassi di volontariato.

² Il terzo settore comprende le organizzazioni di volontariato e delle comunità, le charity, le imprese sociali, le cooperative e mutue e le associazioni non-profit che offrono alloggio ad affitto agevolato a categorie sociali in emergenza abitativa (housing associations) (www.communities.gov.uk).

L'espressione "apprendimento permanente" dal punto di vista del governo del Regno Unito copre una vasta gamma di attività di apprendimento sia per bambini che per adulti. Questo programma nazionale di apprendimento permanente ha come obiettivo il rafforzamento dell'impegno sia del singolo cittadino sia della comunità verso l'apprendimento e l'aggiornamento costante.

Nel settore universitario l'espressione ha una definizione più specifica e generalmente intende indicare un'educazione degli adulti flessibile ed innovativa svolta di solito part-time, suddivisibile in tre categorie principali:

- Educazione Continua - *Continuing Education (CE)*, che generalmente non è rivolta all'orientamento professionale. I settori principali includono l'arte, la storia, l'archeologia, le lingue, la letteratura.
- Sviluppo Professionale Continuo - *Continuing Professional Development (CPD)*, a volte indicato anche come *Vocational Lifelong Learning*. Questi corsi vanno da un'offerta generica in stile imprenditoriale e manageriale a corsi più specifici e basati sulle professionalità.
- Allargamento della partecipazione - *Widening Participation*, che si prefigge l'obiettivo di incoraggiare e sostenere le persone che tradizionalmente non avrebbero considerato l'opzione di frequentare l'università per prendere una laurea. Sebbene coinvolga alcuni adulti che ricominciano a studiare, l'obiettivo principale di tali iniziative e attività nel Regno Unito intende sostenere i giovani che vogliono accedere alla prima laurea.

Oltre alla distinzione tra Educazione Continua (CE) e Sviluppo Professionale Continuo (CPD), c'è un'ulteriore differenziazione da farsi quando si considera l'APU nel Regno Unito. Alcuni partecipanti si iscrivono a corsi CE o CPD per perseguire i loro interessi intellettuali o professionali e per ottenere una soddisfazione personale – e questi vengono chiamati spesso corsi che non offrono crediti – *non-credit-bearing (NCB)* – mentre altri desiderano accumulare crediti per ottenere un riconoscimento accademico.

1.3 Il contesto politico e legislativo nel Regno Unito

1.3.1 Politiche del volontariato

Il volontariato ha ricevuto molto appoggio dal governo da quando il partito Laburista è stato eletto nel 1997 e il governo si è dimostrato in generale favorevole al volontariato (Commission on the Future of Volunteering, 2008). Le politiche governative sul volontariato si sono concentrate per lo più su due gruppi principali di persone:

1. Persone considerate a "rischio di esclusione sociale" (comprende persone senza qualifiche, con disabilità o malattie croniche debilitanti, e persone appartenenti alla comunità nera o a minoranze etniche).

2. Giovani. La Commissione Russell (2004) ha portato alla fondazione di una nuova charity indipendente chiamata v (www.wearev.com) per far crescere il volontariato giovanile tra coloro che hanno dai 16 -25 anni. Uno dei suoi obiettivi chiave è attrarre un milione in più di giovani volontari.

Oltre alle politiche specifiche, ci sono due ampie aree di politica governativa che hanno avuto un impatto sul volontariato:

1. Rinnovamento civile. Questo programma fu lanciato nel 2003 per incoraggiare le persone ad impegnarsi di più nei processi decisionali nelle proprie comunità (per esempio in comitati e forum) e per mettere la gente in grado di partecipare a progetti che affrontavano problemi con i quali si stavano confrontando (per es. il comportamento antisociale)
2. Offerta di servizi pubblici. Vasti numeri di volontari si impegnano attualmente ad aiutare ad offrire servizi pubblici nel Regno Unito, per esempio, facendo volontariato nel Servizio Sanitario Nazionale. Il governo ha molto incoraggiato ciò, avendo beneficiato del coinvolgimento dei volontari, per esempio in termini di maggiore responsabilità verso il pubblico da parte dei servizi pubblici(HM Treasury, 2002).

1.3.2 Politica dell'apprendimento permanente nel Regno Unito

L'apprendimento degli adulti nel Regno Unito sembra essere in diminuzione e sembra che ci si dedichi una sezione sempre minore della società. La *Campaigning Alliance for Lifelong Learning* (Alleanza per la Promozione dell'Apprendimento Permanente) ha affermato che dal 2005 ad oggi ci sono 1,5 milioni di posti in meno per i discenti maturi in Inghilterra (www.callcampaign.org.uk). Analogamente, un recente sondaggio del NIACE (*National Institute of Adult Continuing Education* – Istituto Nazionale per l'Educazione continua degli adulti) ha rilevato che solo il 18 per cento degli adulti sta svolgendo qualche forma di studio, contro il 23 per cento del 2002. Si è anche riscontrato che è molto più probabile che le persone coinvolte in processi di apprendimento appartengano alle fasce socio-economiche più alte e siano più giovani (Tuckett and Aldridge, 2009).

Il governo ha tuttavia ricusato i risultati del NIACE; il sondaggio nazionale sui discenti adulti del Dipartimento per l'innovazione, le università e le competenze del 2005 ha mostrato che un maggior numero di persone partecipavano al processo di apprendimento (Snape, Tanner, and Sinclair, 2006).

Ci sono varie questioni programmatiche che riguardano l'apprendimento permanente. In primo luogo molte persone sostengono che il governo stia dando la priorità ai corsi volti all'orientamento professionale intesi a migliorare le competenze lavorative, quali per esempio il programma "Fai formazione per

guadagnare”, a spese dei corsi più “ricreativi” (o di “sviluppo professionale”) (Tuckett and Aldridge, 2009; www.callcampaign.org.uk).

In secondo luogo, cambiamenti nella politica di governo hanno significato che recentemente è diventato più costoso studiare per ottenere una qualifica “equivalente o di livello più basso” ad una che si è già ottenuta, denominata ELQ. A parte rare eccezioni, il governo non rimborsa più la partecipazione di una persona a tali corsi, se già in possesso di una ELQ. Questo potrebbe per esempio interessare un laureato che ritorna a studiare per un’altra laurea triennale. Nella maggior parte dei casi, il costo aggiuntivo pagato a chi offre il corso deve venire corrisposto direttamente dal singolo, il che rende troppo costoso intraprendere lo studio per una ELQ. Studiare per un cambio di carriera, o anche per aggiornare le proprie competenze, può quindi diventare inaccessibile a molti. Ciò ha significato anche che molti dipartimenti universitari che hanno offerto corsi di apprendimento permanente non saranno in grado di offrire la stessa quantità o lo stesso tipo di corsi nel futuro.

L’Associazione delle università per l’apprendimento permanente (*Universities Association for Lifelong Learning - UaLL*), della quale fanno parte oltre 100 istituzioni, sta conducendo una campagna per l’abolizione della politica dell’ELQ. Il suo rapporto alla commissione parlamentare preposta nel gennaio 2008 è molto critico della politica del governo e afferma che “cade nella trappola di rivolgersi al bisogno di aumentare le competenze mentre non riesce a riconoscere l’importanza di acquisire nuove competenze in un’economia dinamica”. Inoltre continua affermando che tale politica erroneamente “dà per scontato che ciò che si apprende la prima volta è sufficiente a vita”. La risposta dell’UaLL cita specificatamente come uno degli esempi un volontario.

C’è stata una vasta gamma di reazioni da parte delle università del Regno Unito. Per esempio il Centro per l’Apprendimento Permanente dell’Università del Sunderland come conseguenza si è visto ridurre l’80 per cento dei finanziamenti governativi. Quindi quest’università al momento sta esplorando diversi modelli di finanziamento per continuare ad offrire l’apprendimento permanente, attraverso lo sviluppo di una sottoscrizione pubblica e un modello basato sulle adesioni. Altre università stanno rivedendo la gamma di corsi che offrono e si prefiggono di ottenere un cambio di equilibrio nell’offerta attuale, per esempio l’Università di Liverpool. Altre hanno scelto di chiudere il loro Centri per l’Apprendimento Permanente.

Il NIACE al momento sta conducendo un’inchiesta indipendente sul “Futuro dell’apprendimento permanente” nel Regno Unito che intende sviluppare “un quadro strategico autorevole e coerente per l’apprendimento permanente nel Regno Unito”. È cominciata nel 2007 e i risultati sono attesi per l’estate del 2009.

1.3 L'interazione tra volontariato e università nel Regno Unito

Le ricerche che esplorano la prospettiva del volontariato sull'apprendimento permanente nelle Università sono scarse. Molti degli effetti positivi del volontariato possono, comunque, riferirsi a questo settore. Un gran numero di volontari, per esempio, riferisce che uno dei benefici del volontariato è l'acquisizione di nuove competenze (61 per cento). Analogamente i volontari elencano benefici quali il miglioramento delle prospettive d'occupazione (24 per cento) o l'ottenere un titolo di studio riconosciuto (14 per cento) (Low et al, 2007). Le organizzazioni che coinvolgono volontari sembrano anche riconoscere le esperienze e i risultati che si possono ottenere attraverso il volontariato. Oltre tre-quarti delle organizzazioni che hanno risposto ad un importante sondaggio nazionale, per esempio, dicono di mettere a disposizione modi per riconoscere e premiare i propri volontari, di solito anche attraverso premi alla durata del servizio o certificati (Machin e Ellis Paine, 2008).

Ricerche del Centro per l'apprendimento permanente dell'Università di Liverpool forniscono informazioni sulla prospettiva delle università. Si è riscontrato che 23 delle 128 università del Regno Unito offrono qualche forma di accreditamento accademico per i dipendenti e/o i volontari delle organizzazioni del settore del volontariato. La maggioranza (18) sono in Inghilterra. L'accREDITamento varia dal certificato d'eccellenza a pieno titolo a moduli a sé stanti. In tutte le 23 università sono stati offerti 28 certificati d'eccellenza a pieno titolo, di cui solo due non danno crediti accademici. La maggioranza di questi certificati sono al quarto livello che corrisponde al primo anno di università, o master, mentre sono disponibili poche lauree triennali intere. Sembra esserci un coinvolgimento del settore del volontariato nella strutturazione di alcuni di questi certificati, essendoci otto università che sviluppano moduli con il loro contributo ed altre ancora che richiedono che venga svolto del volontariato come parte del corso (Stewart and Hughes, 2007). Se un dipartimento universitario sviluppa un'interazione tra apprendimento permanente nelle Università e volontariato spesso dipende molto dagli interessi personali dei singoli componenti del personale dell'università. Ciò riflette la struttura universitaria del Regno Unito, nella quale le università tendono ad avere una considerevole autonomia nel lavoro e nell'implementazione delle politiche nazionali.

Le implicazioni di queste conclusioni sono che chi offre apprendimento permanente nelle Università quando lavora con i suoi partner del settore del volontariato deve chiedersi:

- Ci sono sufficienti opportunità per l'apprendimento basato sul volontariato in questi certificati/corsi brevi? Nonostante esistano diverse possibilità di valutazione, molte università insistono ancora su tesine / compiti tradizionali come forma di valutazione unica.
- C'è un ponte sufficiente tra mondo del lavoro/volontariato e mondo accademico, per esempio l'uso del sistema di "AccREDITamento

dell'apprendimento empirico precedente" (*Accreditation of Prior Experiential Learning - APEL*)? (vedere sezione 3.1)

- Le persone vogliono un vero e proprio certificato o preferiscono moduli a sé stanti che concedano crediti per arrivare ad un certificato?
- C'è sufficiente corrispondenza tra le competenze e le conoscenze che i volontari sviluppano e i curriculum universitari?

Nel contesto degli sviluppi politici recenti descritti nella sezione 1.3.2, tuttavia, le università che offrono APU possono trovarsi ad affrontare delle difficoltà nel continuare con la loro offerta. L'attenzione del governo volta all'acquisizione di competenze professionali tramite l'apprendimento può non corrispondere pienamente al tipo di apprendimento che si può ottenere con il volontariato: il volontariato e l'APU spesso possono essere molto più informali e basarsi sull'apprezzamento personale del processo di apprendimento piuttosto che su un percorso di carriera o una professione specifica. Inoltre le spese del volontario che intraprende un corso di APU spesso dovranno essere sostenute o dal volontario stesso o dalle organizzazioni. Nel clima economico attuale nel quale i singoli e le organizzazioni potrebbero non essere tanto inclini ad investire in formazione e apprendimento, il risultato potrebbe essere che meno volontari entrino in collegamento con l'APU.

2. Esempi di buone prassi ed efficacia dell'interazione

2.1 Successi e sfide

L'APU è complementare al volontariato in molteplici forme. Può introdurre i volontari al concetto dell'apprendimento e offre loro nuove opportunità. Interagire con un'università li può aiutare nel loro far volontariato, fornendo loro nuove conoscenze, per esempio. Può anche far incontrare volontari di diverse estrazioni che altrimenti non si sarebbero conosciuti. Gli esempi hanno anche mostrato che può essere di grande beneficio per i volontari frequentare classi con non volontari, permettendo loro di apprezzare il loro ruolo nel volontariato in un contesto più vasto.

Una sfida chiave è che il partenariato di successo tra università e organizzazione che coinvolge volontari spesso dipende da quanto l'organizzazione faciliti o organizzi il coinvolgimento del volontario, cosa che può essere fuori dal controllo dell'università. La chiave di questo sta nello sviluppo di un buon rapporto di lavoro e di una comprensione condivisa dei fini, degli scopi e degli obiettivi. Una sfida ulteriore può essere costituita dal fatto che le persone che non si sono mai dedicate prima all'apprendimento in un contesto accademico lo trovino intimidatorio e inaccessibile.

2.2 Esempi e principi di buone pratiche

2.2.1 Esempi di buone pratiche

(a) Il National Trust e l'Università di Liverpool

Il National Trust è una charity indipendente con circa 3,5 milioni di membri e 52.000 volontari in tutta l'Inghilterra e il Galles. Tutela e apre al pubblico oltre 300 palazzi e giardini storici. L'Università di Liverpool lavora con una proprietà locale del National Trust chiamata Speke Hall per offrire opportunità di APU ai volontari del National Trust, e ciò comprende l'offerta di:

- Lezioni da parte di docenti dell'Università ai volontari su argomenti che includono la storia di Speke Hall o lo sviluppo del National Trust. I volontari hanno riscontrato che questo gli ha permesso di svolgere il loro ruolo in maniera più efficace, per esempio nel rispondere a domande da parte del pubblico.
- Corsi brevi che sono aperti al pubblico e ai volontari (a costo ridotto). Questi esplorano la storia, l'arte, l'architettura e la letteratura della proprietà.
- Un certificato di accreditamento (Certificato di Sviluppo Personale e Professionale). Questo permette ai volontari di riflettere su quanto hanno appreso.
- .

(b) Il National Trust e l'Università del Sunderland

Negli ultimi anni, l'Università ha offerto un corso accreditato per volontari che operano nelle proprietà locali del National Trust. Il primo modulo centrale è basato sul volontariato pratico dei volontari, permettendo loro di riflettere sulla loro esperienza e include la compilazione di un diario che descrive quello che hanno imparato. I volontari svolgono anche ricerche e presentano brevemente la storia del sito del National Trust dove fanno volontariato. Il secondo modulo centrale incoraggia i volontari a visitare delle proprietà diverse del National Trust – viene loro richiesto di confrontare e contrastare le diverse proprietà e il tipo di pubblico come parte della loro valutazione.

Ogni studente ha un tutor di riferimento nel corso. Il programma ha avuto come risultato che:

- I volontari hanno sviluppato la loro conoscenza del sito.
- La gestione dei volontari è migliorata grazie alla migliore comunicazione tra volontari e personale del National Trust.
- I volontari hanno sviluppato nuovi modi di interagire con i visitatori dei siti e di dare loro informazioni.

(c) La qualifica nello "Sviluppo di una comunità di fedeli"

Nel 2007/08 il Dipartimento dell'Innovazione, le università e le competenze (DIUS) e il Dipartimento per le comunità e il governo locale (DCLG) ha fornito finanziamenti al NIACE affinché sviluppasse e fornisse una qualifica pilota per i leader, i lavoratori e i volontari in ambito religioso. Intendeva sviluppare la comunicazione, la rappresentanza, la salvaguardia e altre competenze dei leader

religiosi, e dei lavoratori e volontari in questo campo, di modo che potessero operare in maniera più efficace e sicura all'interno delle loro comunità. Il lavoro è adesso completo e la nuova qualifica nello "Sviluppo di una comunità di fedeli" è stata messa a punto.

La richiesta di tale qualifica dal volontariato evidenzia le opportunità per i fornitori di APU.

2.2.2 Principi di buone pratiche

Questa casistica e dell'altro lavoro hanno evidenziato le seguenti aree di buone pratiche nello sviluppo dell'APU e nell'interazione con il volontariato:

- Assicurarsi che sia l'organizzazione di volontariato sia l'università abbiano una serie concordata di scopi e obiettivi e riflettano insieme su cosa vorrebbero realizzare e come;
- Flessibilità nei programmi di accreditamento, che tenga in considerazione il ruolo e le esperienze originali dei volontari.
- Opportunità per i volontari di riflettere sulla propria esperienza e su quanto hanno appreso.
- Attenzione ai bisogni nell'apprendimento e alle motivazioni individuali dei volontari e che sia un requisito lo sviluppo di programmi e accreditamento partendo da questa base (cioè che il compito sia appropriato per il volontario e non vice versa)
- Non dare per scontato che i professori universitari possano fornire tutte le risposte ai volontari o che siano migliori in qualche aspetto. Le interazioni tra l'APU e i volontari dovrebbe essere basate su partenariati autentici e paritari.

3. Ostacoli e opportunità per lo sviluppo futuro

3.1 Ostacoli

Nel contesto politico attuale la mancanza di finanziamenti governativi per l'APU sembra essere il maggiore ostacolo. Se le università non sviluppano modelli di finanziamento alternativi, come intende attualmente fare l'Università di Sunderland, sembrerebbe che i dipartimenti dovranno far pagare i costi accresciuti ai loro studenti o semplicemente cessare di offrire lo stesso numero di corsi.

Ci sono anche varie barriere specifiche al programma. Una è come assicurare che l'apprendimento non formale che si acquisisce tramite il volontariato si possa conciliare con il requisito universitario di assicurazione di qualità accademica

formale. Analogamente, l'essere in grado di fornire supporto tutoriale soddisfacente, flessibile e appropriato ai volontari che sia adeguato alle loro esigenze è una sfida ulteriore. Per affrontare questo problema, è stato svolto molto lavoro nel settore dell'APU negli anni recenti nel campo dell'Accreditamento dell'apprendimento empirico precedente (APEL), secondo il quale ciò che si è appreso tramite esperienze pratiche di lavoro (o volontariato) può far guadagnare crediti accademici. Il SEEC (Consorzio del Sud Est dell'Inghilterra per l'accumulo e il trasferimento dei crediti), un consorzio di università e college, ha per esempio prodotto molte risorse per l'implementazione dell'APEL nelle università.

Alcuni nel settore dell'APU ritengono che le università abbiano adesso meno libertà di sviluppo dei propri corsi. Progressivamente sempre più fonti di finanziamento pongono requisiti particolari (per esempio, per certe fasce d'età o sedi specifiche), oppure alle università può venir richiesto di sviluppare sbocchi educativi in tempi più brevi (mentre molto del lavoro con il volontariato ha bisogno di tempo considerevole per svilupparsi efficacemente). Inoltre, alcune università possono gradualmente venire sottoposte a pressione sempre maggiore affinché si concentrino sulla ricerca a spese del lavoro con la comunità più ampia (incluso il volontariato); i corsi flessibili part-time possono continuare a non interessare alcune università; e molte università potrebbero diventare sempre più orientate verso il mondo delle imprese.

Un'ulteriore sfida si può associare alla definizione stessa di volontariato. David Tross della facoltà dell'Apprendimento permanente della Birbeck University di Londra ha sollevato la questione di come quello che attualmente si intende per volontariato può spesso escludere ciò che avviene a livello di base o a livello molto informale (per esempio i cittadini attivi o le campagne di pressione). Queste persone si possono, quindi, sentire escluse attualmente dall'impegno nell'APU.

3.2 Opportunità

Sembra esserci consenso unanime sul fatto che l'APU e il volontariato possano complementarsi a vicenda in maniera positiva e che ci siano moltissime opportunità per i volontari di interagire con il sistema universitario. Nell'ambito del volontariato c'è anche una crescente ammissione del bisogno di riconoscere e accreditare le competenze e l'apprendimento che i volontari possono ottenere grazie alle loro esperienze. L'APU può aiutare a far ciò in molti casi, permettendo ai volontari di impegnarsi nella loro educazione come passo successivo naturale. Questo per esempio può aiutare a collegare il volontariato all'occupabilità che è di interesse sempre maggiore per i responsabili politici e per le organizzazioni nel clima economico attuale. E rende i volontari e le organizzazioni per le quali lavorano capaci di valorizzare lo sviluppo personale ed educativo che stanno ottenendo nelle loro comunità/ nel loro impegno civico come volontari.

4. Conclusioni e raccomandazioni

4.1 Conclusioni iniziali e riepilogo

L'APU resta un'attività significativa diffusa nel Regno Unito e ci sono molteplici esempi di interazioni innovative, di successo e creative con il volontariato. I benefici per i volontari, le organizzazioni con le quali lavorano e le università possono essere considerevoli. Entrambi i settori hanno molto da offrirsi reciprocamente.

L'APU, tuttavia, al momento si trova davanti ad un futuro incerto in molti casi dovuto alla riduzione dei fondi governativi per le ELQ. Ciò potrà avere un forte impatto sul legame tra APU e volontariato e potrebbe limitare la partecipazione all'APU a quei volontari che hanno la fortuna di avere i loro studi finanziati dalla propria organizzazione o a quelli che sono economicamente benestanti; nessuna delle due conseguenze sarebbe propizia per questo settore. A ciò si aggiunge la presente attenzione governativa verso i corsi professionalizzanti e basati sulle competenze, che non rappresentano tutte le opportunità che l'APU mette a disposizione della comunità.

4.2 Raccomandazioni

Questo breve rapporto pone le seguenti ampie raccomandazioni, sia per il settore del volontariato che per i centri che offrono APU:

1. I desideri e le motivazioni dei singoli volontari dovrebbe venire ascoltati e ci si dovrebbe comportare di conseguenza, sia da parte del volontariato che da parte dei centri che offrono APU. I benefici della partecipazione per il singolo volontario, per l'organizzazione e la comunità in generale dovrebbero venire riconosciuti e valorizzati. Non tutti i volontari desidereranno impegnarsi nell'APU o accreditare le proprie esperienze, comunque. Le opportunità di prendere parte nell'APU dovrebbero dunque essere messe a disposizione dei volontari dove appropriato, ma non dovrebbe diventare obbligatorio.
2. Il volontariato e i centri che offrono APU dovrebbero interagire proattivamente. Mentre molti centri che offrono APU riconoscono che il volontariato può spesso essere un'esperienza educativa arricchente attraverso la quale il singolo può ottenere un alto livello di competenze e conoscenze meritevoli di accreditamento accademico, molti altri centri che offrono APU non hanno ancora pienamente approfittato di queste opportunità. Analogamente, ci sono molte organizzazioni che coinvolgono volontari che non hanno pienamente apprezzato il valore potenziale dell'accREDITamento delle esperienze acquisite con il volontariato.
3. I centri che offrono APU devono cercare di sviluppare modelli di finanziamento creativi e alternativi, di modo che gli esiti dei tagli del governo al finanziamento abbiano un effetto minimo sui volontari che partecipano ai corsi. L'APU otterrebbe benefici dall'esplorazione di nuovi mercati e dallo sviluppo di nuovi partenariati con altri settori per assicurare

un accesso continuo da parte della comunità all'APU. Il settore beneficerebbe molto da quelle università che sviluppano modelli riusciti e che condividano la loro esperienza.

4. Ogni lavoro svolto in questo settore deve riconoscere il valore del volontariato svolto in piccole organizzazioni di base dirette dai volontari stessi, dove i singoli al momento si possono sentire esclusi dalle opportunità di impegno nell'APU.
5. Dove si sviluppa un partenariato tra l'APU e un'organizzazione che coinvolge volontari, c'è bisogno di sviluppare un buon rapporto di lavoro che sia basato su una condivisione comune degli scopi e degli obiettivi e che riconosca le differenze tra i metodi e i sistemi di lavoro delle università e del volontariato.
6. Esempi riusciti dell'interazione tra APU e volontariato dovrebbero venire condivisi in entrambi i settori, come esempi di buone pratiche.

5. Informazioni aggiuntive

5.1 Bibliografia e riferimenti

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 Risorse ulteriori

5.2.1 Siti 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 Glossario

Volontariato	Un attività che richiede dedicare del tempo, gratuitamente a fare qualcosa che intende beneficiare l'ambiente o i singoli o gruppi diversi da (o in aggiunta a) i propri parenti prossimi (<i>Volunteering Compact Code of Good Practice</i>).
Volontariato formale	Volontariato che avviene in un gruppo, club o organizzazione.
Volontariato informale	Volontariato che avviene indipendentemente da un gruppo, club o organizzazione.
Organizzazione che coinvolge volontari	Un organizzazione (nel settore pubblico, privato o nel terzo settore) che coinvolge, sostiene o lavora con volontari.
Il settore volontario	Questo viene anche chiamato “terzo settore” o “settore volontario e di comunità”. Comprende le organizzazioni di volontariato e di comunità, le charity, le imprese sociali, cooperative, mutue e comprende le associazioni non-profit che offrono alloggio ad affitto agevolato a categorie sociali in emergenza abitativa (<i>housing associations</i>).
Il settore del volontariato	Un'espressione collettiva che si applica a tutte le organizzazioni che coinvolgono volontari e ai loro volontari. Può includere il settore pubblico, privato e il terzo settore.

Ringraziamenti

Gli autori desiderano ringraziare il Colm O'Brien dell'Università del Sunderland e David Tross della Birkbeck University per il loro contributo a questo report.