

PREČO JE POTREBNÉ CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE ČLOVEKA?

Zuzana Lukáčová

*„Každý, kto sa prestane učiť, je starý, či už v dvadsiatich alebo osemdesiatich.
Každý, kto sa stále učí, zostáva mladý.
Najväčšia vec v živote je, udržať svoju myseľ mladú.“*
Henry Ford

Úvod

Dnešná spoločnosť kladie na ľudí veľmi vysoké nároky. Keď sa chce človek presadiť, musí spĺňať požiadavky, ktoré sú naň kladené a rozvíjať svoje vedomosti, zručnosti a schopnosti, aby mohol obstáť v stále silnejúcej konkurencii. Podľa Viktórie Dolinskej *„vzdelávaníu, či už formálnemu alebo neformálnemu sa v doterajšej histórii ľudstva ešte nikdy nepripisovala taká vysoká zodpovednosť za budúcnosť ľudskej spoločnosti, ako v súčasnosti. Pod pojmom celoživotné vzdelávanie je v krajinách EÚ označované vzdelávanie počas celého života. Zahŕňa vzdelávanie občanov v predproduktívnom veku, ktorého základ tvorí vzdelávanie v školskom systéme v školách a v školských zariadeniach, a ktorým získavajú stupeň vzdelania absolvovaním základnej, strednej alebo vysokej školy.“*¹

Definícia celoživotného vzdelávania

*Celoživotné vzdelávanie sú všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti. Celoživotné vzdelávanie ako základný princíp výchovy a vzdelávania uplatňovaný vo vzdelávacej sústave Slovenskej republiky tvorí a) školské vzdelávanie a b) ďalšie vzdelávanie nadväzujúce na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní.*²

Stratégia celoživotného vzdelávania 2011 (2011, s. 4) uvádza, že štát chce mať čo najviac ľudí uplatnených na trhu práce, vytvárať podmienky, aby ľudia dosiahli vysokú kvalitu života, a aby sa vo firmách zavádzali najnovšie poznatky a technológie, a aby sa tak podporila ich prirodzená konkurencieschopnosť.

¹ DOLINSKÁ, V. 2014: *Vzdelávanie dospelých v kontexte celoživotného vzdelávania* s. 1-2, Dostupné na internete: <http://www.ef.umb.sk/konferencie/vdrsp/zb/pdf/Dolinska.pdf>

² Pozri § 2 zákona č. 568/2009 Z.z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. *Ďalším vzdelávaním* je vzdelávanie vo vzdelávacích inštitúciách ďalšieho vzdelávania nadväzujúce na školské vzdelávanie alebo iné vzdelávanie, ktoré nadväzuje na školské vzdelávanie. Ďalšie vzdelávanie umožňuje získať čiastočnú kvalifikáciu alebo úplnú kvalifikáciu alebo doplniť, obnoviť, rozšíriť alebo prehĺbiť si kvalifikáciu nadobudnutú v školskom vzdelávaní, alebo uspokojiť záujmy a získať spôsobilosť zapájať sa do života občianskej spoločnosti. Úspešným absolvovaním ďalšieho vzdelávania nemožno získať stupeň vzdelania.

Občan sa učí pre svoj osobný a profesionálny rozvoj, vo vzdelávacích inštitúciách, ktoré si vyberá podľa oblasti svojho záujmu a pri výkone svojej práce.

Kontinuita vzdelávania sa počas celého života

Vedomosti a zručnosti, ktoré sa naučíme ako deti či mladí ľudia v rodine, škole alebo počas odbornej prípravy nevystačia na celý život. Z pohľadu celoživotného vzdelávania sa je všetko vzdelávanie sa neprerušenu kontinuitou počas celého života. Jeho základ predstavuje vysokokvalitné základné vzdelávanie pre všetkých, a to od najútlejšieho veku dieťaťa. Základné vzdelávanie a nadväzujúce odborné vzdelávanie a príprava by malo dať mladým ľuďom nové základné zručnosti potrebné pre ekonomiku založenú na vedomostiach. Mladí ľudia by sa mali naučiť ako sa učiť a osvojiť si pozitívny vzťah ku vzdelávaniu sa. Je potrebné, aby sa chceli vzdelávať. Preto by ich skúsenosti so vzdelávaním v rannom veku nemali byť spojené s neúspechom a negatívnymi osobnými zážitkami. Je potrebné vytvoriť im dobré a dostupné príležitosti na vzdelávanie sa z hľadiska vhodného načasovania, tempa, miesta a finančných podmienok. Nebudú chcieť investovať čas, úsilie, ani peniaze do ďalšieho vzdelávania sa, ak vedomosti, zručnosti i odbornosť, ktoré už nadobudli, im nebudú reálne uznané, či už pre osobné uspokojenie alebo pre postup v práci. Je dôležité zvýšiť vzdelávanie sa najmä pre tých, ktorí doteraz mali zo vzdelávania a odbornej prípravy najmenší prospech. Systémy vzdelávania i odbornej prípravy by sa mali prispôsobovať potrebám jednotlivcov.

Poznáme tri základné kategórie účelných vzdelávacích aktivít.

- *Formálne vzdelávanie sa* („formal learning“) predstavujú inštitúcie určené na vzdelávanie a odbornú prípravu. Vedú k udeleniu oficiálne uznávaných dokladov a nadobudnutiu kvalifikácie.

- *Neformálne vzdelávanie sa* („non-formal learning“) dopĺňa formálne systémy vzdelávania a odbornú prípravu. Môže byť umožňované na pracovisku či v rámci aktivít občianskych združení alebo organizácií. Zvyčajne nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov. Pomáha zlepšiť pracovné či spoločenské uplatnenie človeka (napr. jazykové, počítačové, vodičské či rekvalifikačné kurzy, školenia, prednášky, športové krúžky).

- *Neinštitucionálne vzdelávanie sa* („informal learning“) je prirodzenou súčasťou každodenného života. Na rozdiel od formálneho a neformálneho vzdelávania je často nezámerné a vzdelávajúci sa si ho ani nemusia uvedomovať a nemusia ani rozpoznať, ako prispieva k ich vedomostiam a zručnostiam.¹

¹ Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa. 2000. 9 s. Dostupné na internete: https://www.minedu.sk/data/files/2607_2000_memorandum_o_celozivotnom_vzdelavani.pdf

Podľa Briana Tracyho učenie je minimálna požiadavka pre úspech vo svojom odbore. Informácie a vedomosti o všetkom rastú každým dňom, teda aj naše vedomosti sa musia zvyšovať, aby sme udržali krok. Brian Tracy rozoznáva tri rôzne **druhy vzdelávania**, ktoré môžete získať, či už úmyselne alebo náhodným spôsobom.

- *udržiavacie učenie* nás udrží aktuálnym vo svojom odbore, v tempe a zabráni nám zaostávať. Toto učenie je absolútne nevyhnutné, aby sme sa udržali v kondícii;

- *rastové učenie* nám dodá nové vedomosti a zručnosti, ktoré nám umožnia robiť nové veci. Informácie môžeme nájsť rýchlym vyhľadávaním on-line, čítaním blogov a kníh;

- *učenie šokom* je učenie, ktoré odporuje alebo zvráti kus vedomostí alebo porozumenia, ktoré už máme. Môže byť veľmi cenné. Primárnym zdrojom inovácií v podniku sú neočakávané úspechy, či neočakávané výpadky. Stane sa niečo, čo je úplne v rozpore s očakávaním, čo sa malo stať. Bohužiaľ, väčšina ľudí sú tvory robiace veci zo zvyku, boja sa zmien. Ak sa stane niečo nečakané, ignorujú to, lebo je to pohodlnejšie.

Podľa Tracyho najúspešnejší ľudia využívajú všetky možné príležitosti na nové poznatky, ktoré im môžu pomôcť byť efektívnejší pri získavaní výsledkov, za ktoré nesú zodpovednosť. Znalosti sú primárnym zdrojom hodnoty v dnešnom svete a vzdelávanie je kľúčom k prelomeniu akýchkoľvek prekážok úspechu.¹

Nesúlady zručností absolventov a dopytu trhu práce

Zamestnávatelia žiadajú pracovníkov vysoko prakticky zručných s teoretickými vedomosťami, morálnymi a osobnostnými kompetenciami (technickými, informačnými, prírodovednými, riadiacimi, právnickými, podnikateľskými). Výchova jednotlivca, vzdelávanie i príprava na trh práce trvá niekoľko rokov, ale trh práce sa mení a vyvíja rýchlejšie. Tento nesúlad by mohli znižovať re-kvalifikačné kurzy, či iné formy ďalšieho vzdelávania. Rastúci počet vysokoškolsky vzdelaného obyvateľstva nie je v súlade s požiadavkami trhu práce na stredoškolské kvalifikácie. Tieto následne chýbajú na trhu práce a absolventi niektorých stredných škôl sa dostatočne neuplatňujú na trhu práce, kým absolventi vysokých škôl sa zamestnávajú na pracovných miestach nevyžadujúcich vysokoškolské vzdelanie. Chýba motivácia vzdelávania na stredných odborných školách, lebo zamestnávatelia preferujú na tieto pozície vysokoškolsky vzdelaných.²

¹ TRACY BRYAN, *Discover the Importance of Lifelong Learning*. Dostupné na internete: <http://www.briantracy.com/blog/personal-success/expand-your-mind-importance-of-lifelong-learning-and-continuous-education/>

² Stratégia celoživotného vzdelávania 2011. s. 16-18. Dostupné na internete: <http://old.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/Strategia%20celozivotneho%20vzdelavania%202011.pdf>

Martinák (2016) rozlišuje 3 základné typy nesúladu zamestnancov na trhu práce:

1. *kvalifikačný (vertikálny) nesúlad* (zamestnanec pôsobiaci na pozícii nevyžadujúcej jeho dosiahnuté vzdelanie). Na Slovensku je kvalifikačný nesúlad 23% (ide najmä o prekvalifikovanosť - u zamestnancov s bakalárskym vzdelaním je to až 50%), čo je najmenej v porovnaní s krajinami zúčastnenými na prieskume PIAAC. V Čechách to bolo 29% a vo Veľkej Británii 40%.¹

2. *odborový (horizontálny) nesúlad* (zamestnanec pôsobiaci v inom odbore, než aký vyštudoval) je v SR 38,5 %, čo je priemer krajín PIAAC.² Najmenej sa v odbore uplatňujú vyštudovaní v odboroch poľnohospodárstva, humanitných, umeleckých vied a jazykov. Najviac sa vo svojom odbore uplatňujú vyštudovaní v odboroch zdravotníctva, sociálnych vied, obchodu a práva, ako aj inžinierstva a stavitel'stva.

3. *nesúlad v zručnostiach* (úroveň alebo druh zručností nezodpovedá danému pracovnému miestu). Najvyšší nesúlad zručností (vyššia úroveň zručností) je v IT oblasti, prírodných vedách a matematike. Nedostatkom zručností trpia podľa Martináka najmä zamestnanci s pedagogickým vzdelaním.

Prekážky celoživotného vzdelávania

Vlastimil Čiháček (2006) vo svojom príspevku uvádza poradie prekážok vzdelávania: (1) nedostatok finančných prostriedkov; (2) účasť vo vzdelávacích kurzoch nemá zmysel; (3) prílišná pracovná zaneprázdnenosť; (4) nedostatok času na ďalšie vzdelávanie kvôli množstvu koníčkov; (5) obavy z nezvládnutia; (6) nedostatok času na ďalšie vzdelávanie kvôli starostiam o deti alebo rodinu; (7) nedostatočné vzdelanie na ďalšie vzdelávanie; (8) nie je dost' informácií o vhodných vzdelávacích kurzoch; (9) nie je dost' vhodných kurzov samotných; (10) kvalita kurzov býva pomerne nízka; (11) je to úplne iný dôvod; (12) nemožnosť zúčastniť sa zo zdravotných dôvodov.

Výskum preukázal vzťah medzi príjmom a nedostatkom financií ako prekážkou vzdelávania. Najrozsiahlejšiu oblasť vzdelávania dospelých v ČR tvorí vzdelávanie vo vzťahu k zamestnaniu. Zúčastňujú sa ho najmä zamestnané osoby, a to z vlastnej alebo zamestnávateľovej iniciatívy. Naopak, výskum nepreukázal, že by oproti ľuďom z mesta, znamenal momentálny nedostatok peňazí

¹ Medzinárodný prieskum realizovaný pod záštitou OECD v 26 krajinách sveta v rokoch 2011-2012. Na Slovensku sa ho zúčastnilo cca 5700 osôb. Zameraný bol na hodnotenie kognitívnych schopností a zručností u ľudí vo veku 16 – 65 rokov. Prieskum hodnotil vedomosti a schopnosti respondentov v oblasti čitateľskej a matematickej gramotnosti a schopnosti riešiť problémy v technologicky vyspelom prostredí. Zameriaval sa na využívanie zručností respondentov v zamestnaní a pri práci.

² Najnižší odborový nesúlad majú krajiny s fungujúcim duálnym systémom vzdelávania (Rakúsko a Nemecko) a škandinávske krajiny s vyspelým systémom prognózovania potrieb trhu práce a kariérneho poradenstva.

pre ľudí z dedín prekážku v účasti na vzdelávacích kurzoch. Hoci Bočková (2000) uvádza, že vzdelávacie príležitosti sú koncentrované do veľkých centier, čo môže účasť na kurzoch predražovať o náklady za cestovné, stravovanie, či ubytovanie (najmä ak ho neprepláca zamestnávateľ). Finančné náklady od vzdelávania odrádzajú najčastejšie manuálne pracujúcich zamestnancov a nekvalifikovaných robotníkov, ktorí nie sú ochotní investovať do vzdelávania ani čas ani peniaze. Z výskumu vyplynulo, že VŠ vzdelaní ľudia nepovažujú nedostatok financií za takú prekážku účasti vo vzdelávacích kurzoch, ako ľudia s nižším vzdelaním.

Podľa môjho názoru je v SR rovnako ako v ČR najčastejšou prekážkou vzdelávania nedostatok finančných prostriedkov. Nutnosť zaplatiť za svoje vzdelávanie mnohých dospelých od vzdelávacích aktivít odradí. Vzďialenosť vzdelávacích aktivít je však možné v dnešnej modernej dobe riešiť prostredníctvom dištančného vzdelávania či e-learningu a zároveň sa tým otváraajú aj široké obsahové možnosti vzdelávania, keďže ako sa hovorí: „na internete je dnes všetko“. Aj Frk (2012) uvádza, že z hľadiska foriem a metód je uprednostňované dištančné vzdelávanie, seba vzdelávanie a ďalšie inovácie v podobe e-learningu a pod., teda také vzdelávanie, ktoré je flexibilné k potrebám jednotlivcov. Informačná spoločnosť umožňuje vďaka technológiám kooperatívne vzdelávanie s prakticky neobmedzeným rozsahom vzdelávacieho obsahu (internet).

Ciele zvyšovania kvalifikácie

Hlavné ciele zvyšovania kvalifikácie pracovníkov sú podľa Matulčíkovej (2000) efektívne využitie schopností človeka, sebarealizácia a pracovná spokojnosť pracovníkov. V prípade pracovníkov vykonávajúcich rutinné a prevažne manuálne práce zvyšovanie kvalifikácie umožňuje technickú a technologickú inováciu, výrokovú inováciu, zmenu v organizácii práce, zabezpečenie pracovníkov na určité profesie, preraďovanie pracovníkov na iné pracovisko a zvyšovanie kvality vykonávanej práce.

Pri vzdelávaní nezamestnaných je potrebné vychádzať z ich postavenia, názorov i potrieb a kvôli efektívnosti by sa malo uskutočňovať v dlhodobej perspektíve. Väzba na uskutočnené vzdelávanie a potom následné zamestnanie je významná nielen pre uchádzača, ale je významná aj zo spoločenského a ekonomického hľadiska.

Pod tlakom demografického vývoja a praktických potrieb sa začali vyvíjať špecializované vzdelávacie aktivity určené pre seniorov a to prostredníctvom Akadémií tretieho veku, Seniorských centier, Klubov dôchodcov, Programov podpory spoločenskej angažovanosti seniorov, Edukačných aktivít verejných knižníc, poznávací-vzdelávacích zájazdov pre seniorov, riadených sebaedukačných programov seniorov, programov prípravy na starobu a zdravé starnu-

tie, programov zamerané na telesnú a pohybovú výchovu seniorov a mnohé iné (Čornaničová, 1998).

V seniorskom veku ľudia hľadajú nové poznatky pre ich vlastné dobro. Nové poznatky a učenie sa môžu viesť k pocitu hrdosti z vykonanej práce a pomáhajú im zachovať sebaúctu. To môže byť ďalej posilnené tým, že ponúknu svoje nové znalosti do služby pre ich miestnu komunitu, čím prispievajú k hodnotnejšej spoločnosti.¹

Podľa môjho názoru vzdelávanie seniorov môže pomôcť udržiavať ich mentálnu úroveň, predchádzať chorobám, pestovať sociálne kontakty napr. využívanie mailov, komunikácie cez počítačové siete ich môže udržať v kontakte so študujúcimi vnúčatami.

Motivácia vzdelávať sa

Vzdelávanie dospelých sa má uskutočňovať na dobrovoľnosti, na základe sebamotivácie a za podmienok kde je v centre procesu učiaci sa skôr než poskytovateľ.²

Zvyšujúci sa podiel vysokoškolsky vzdelaných oproti stredoškolským stupňom vzdelania poukazuje na dlhodobu lepšiu mzdovú ohodnotenie vysokoškolských absolventov oproti absolventom stredných škôl. Taktiež miera nezamestnanosti vysokoškolských absolventov si dlhodobu udržuje veľmi nízku hodnotu. Ďalšie vzdelávanie v súčasnosti, na rozdiel od formálneho (školského) vzdelávania, nevedie k získaniu titulu alebo kvalifikácie, ktorá umožňuje výrazné zvýšenie šancí na trhu práce, preto tejto forme vzdelávania nie je pridelaný náležitý význam a dôležitosť.

Individuálna motivácia vzdelávať sa a pestrosť vzdelávacích príležitostí sú pre úspešné celoživotné vzdelávanie sa rozhodujúce. Najväčšie problémy motivovať ku vzdelávaniu sú v skupine ľudí s nízkou kvalifikáciou. Čím má človek vyšší stupeň vzdelania, tým sa viac ďalej vzdeláva. Na ďalšom vzdelávaní sa zúčastňujú prevažne vysokoškolskí absolventi. Napriek pracovnej zaneprázdnenosti, ktorá by mohla byť prekážkou pre ďalší odborný rozvoj jednotlivca, však podľa mojich znalostí a skúseností najmä vysokoškolsky vzdelaní ľudia (ako napr. lekári, právnici, učitelia, technici...) sa ďalej vzdelávajú, aby nadobudli či rozvíjali nové vedomosti, znalosti a zručnosti spojené napr. s novými technológiami či neustále sa meniacou legislatívou. V tejto súvislosti považujem za potrebné uviesť, že takto vysokoškolsky vzdelaných ľudí je dôležité vedieť aj adekvátne využiť a to tak, aby sa umiestňovali na pracovných mies-

¹ Mehran Bozorgmanesh, Maryam Khodamoradi, Abbas Emami, Esmaeel Ghorbani. 2012. *The importance of lifelong education*. Dostupné na internete: http://www.lifesciencesite.com/lisj/life0902/087_8228life0902_571_573.pdf

² Government of Ireland. 2000. *Learning for Life. White Paper on Adult education*. Dostupné na internete: http://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe_aduled_wp.pdf

tach s požadovanou vysokoškolskou kvalifikáciou. Podľa môjho názoru práve skutočnosť, že vysokoškolsky vzdelaní ľudia vykonávajú vysoko kvalifikované práce súvisí s tým, že v oveľa väčšej miere absolvujú ďalšie vzdelávanie.

Dnes je 90 % programov v ďalšom vzdelávaní profesijne orientovaných pre potreby zamestnávateľov. Na druhej strane úroveň sociálnej vyspelosti a pripravenosti človeka pre život v spoločnosti charakterizuje úroveň sociálnych kompetencií, ktoré nadobudol vo vzdelávaní sa a prejavuje sa v jeho aktívnom záujme o spoločenské dianie vo svojom okolí, v miere starostlivosti o svoje zdravie, životné prostredie, ale aj vo vnímaní globálnych ekonomických a politických súvislostí.

Záver

Je potrebné uvedomiť si, že najväčším bohatstvom, ktoré Slovensko má, sú jeho obyvatelia. Formálne vzdelávanie ľudí trvá niekoľko rokov, ale trh práce sa mení a vyvíja oveľa rýchlejšie. Je preto dôležité vedomosti a zručnosti získané v rodine, škole alebo počas odbornej prípravy naďalej udržiavať, rozvíjať a dopĺňať, k čomu slúži práve celoživotné vzdelávanie. Ľudia si môžu celoživotným vzdelávaním nájsť príležitosť k ďalšiemu učeniu sa, môžu sa zapojiť do rôznych aktivít ďalšieho vzdelávania a v rámci ďalšieho vzdelávania sa im otvára príležitosť doplniť a rozšíriť si dosiaľ získané vzdelanie, ale tiež absolvovať záujmové vzdelávanie. Človek sa potrebuje vzdelávať tak v osobnom živote ako i v postavení zamestnanca, aby mohol uspieť v stále silnejúcej konkurencii. Spokojnosť zamestnávateľa i zamestnanca s vedomosťami a zručnosťami zamestnanca so zreteľom na jeho odvedenú prácu môže motivovať zamestnanca, aby sa preňho stalo vzdelávanie sa celoživotnou prioritou. Vzdelávanie ľudí je síce finančne náročná činnosť, ale vzdelaný a spôsobilý zamestnanec je návratnou investíciou každej spoločnosti. Hlavnou motiváciou k ďalšiemu vzdelávaniu nie je len nadobúdanie nových poznatkov, vedomostí, skúseností, ale predovšetkým finančné ohodnotenie. Investovať do vzdelávania dospelých by sa však nemalo len z ekonomických dôvodov, ale aj pre podporu kultúry, identity, obohacovanie a posilňovanie jednotlivcov, rodín a komún.

Literatúra:

- BOČKOVÁ, Věra. 2000. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého 2000. 29 s. ISBN 80–244–0155–X.
- ČIHÁČEK Vlastimil. 2006. *Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání – „peníze jsou až na prvním místě“* In: Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity. U, Řada pedagogická = *Studia paedagogica*. [online] 2006, roč. 54, č. U11, s. 119-131 [cit. 12.05.2016] ISBN 80–210–4143–9, ISSN 1211–6971. Dostupné na internete: <http://www.phil.>

- muni.cz/wupv/home/Documents/sbornik-u11-mpsv-projekt/09Cihacek%20U11.pdf
- ČORNANIČOVÁ, Rozália. 1998. *Edukácia seniorov*. Bratislava: Univerzita Komenského. 1998. 156 s. ISBN 80-223-1206-1.
- DOLINSKÁ, Viktória. 2014: *Vzdelávanie dospelých v kontexte celoživotného vzdelávania*. In: *Vzdelávanie ako determinant rozvoja sociálneho podnikania*- zborník vedeckých štúdií. [online] 1. vyd. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela Belianum. 2014. 400 s. [cit. 09.05.2016] ISBN 978-80-557-0748-8. Dostupné na internete: <http://www.ef.umb.sk/konferencie/vdrsp/zb/pdf/Dolinska.pdf>
- FRK, Branislav. 2012. *Celoživotné vzdelávanie a informačná spoločnosť*. In: *Kľúčové kompetencie pre celoživotné vzdelávanie III : ročenka Centra celoživotného a kompetenčného vzdelávania Prešovskej univerzity v Prešove* [online] Prešov: Vydavateľstvo Prešovskej univerzity, s.236-240. [cit. 12.05.2016] ISSN 1338-3388. Dostupné na internete: http://andragogika.weebly.com/uploads/5/0/1/7/5017649/celoivotn_vzdelvanie_ainforman_spolonos.pdf
- Government of Ireland. 2000. *Learning for Life. White Paper on Adult education*. 2000 [online] Dublin : Published by the Stationery Office. July 2000. 224 s.[cit. 12.05.2016] Dostupné na: https://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe_aduled_wp.pdf
- MARTINÁK, Dávid. 2016 *Filozof úradníkom, učiteľ pokladníkom*. Analýza nesúladu kvalifikácie a zručností s požiadavkami na trhu práce. [online] Bratislava : Inštitút vzdelávacej politiky Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR Komentár 02/2016. 10 s. [cit. 11.05.2016] Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/9645.pdf>
- MATULČÍKOVÁ, Marta. 2000. *Celoživotné vzdelávanie ako významný činiteľ pracovnej flexibility a výkonnosti*. Bratislava: Ekonóm. 2000. 122 s. ISBN 80-225-1197-8
- MEHRAN BOZORGMANESH, MARYAM KHODAMORADI, ABBAS EMAMI, and ESMAEEL GHORBANI. 2012. *The importance of lifelong education*. [online] Life Sci J 2012;9(2):571-573.ISSN:1097-8135. 571-573 s. [cit. 12.05.2016] Dostupné na internete: http://www.lifesciencesite.com/ljsj/life0902/087_8228life0902_571_573.pdf
- Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. 2000. *Memorandum celoživotného vzdelávania sa*. [online]. 2000. 40s. [cit. 2016-05-10] Dostupné na internete: https://www.minedu.sk/data/files/2607_2000_memorandum_o_celozivotnom_vzdelavani.pdf
- TRACY BRYAN, *Discover the Importance of Lifelong Learning*. [online].[cit. 10.05.2016] Dostupné na internete: <http://www.briantracy.com/blog/per->

sonal-success/expand-your-mind-importance-of-lifelong-learning-and-continuous-education/

Národný ústav celoživotného vzdelávania. 2012. *Stratégia celoživotného vzdelávania 2011*. [online]. 48 s. [cit. 11. 05. 2016]. Dostupné na internete: <http://old.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/Strategia%20celozivotneho%20vzdelavania%202011.pdf>

Zákon č. 568/2009 Z.z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

*JUDr. Zuzana Lukáčová
Katolícka univerzita v Ružomberku
Teologická fakulta*