

mr sc. Omer Korjenić
Federalni zavod za zapošljavanje u Sarajevu

OBRAZOVANJE ODRASLIH U FUNKCIJI RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA I ZAPOŠLJAVANJA

REZIME

Obrazovanje odraslih, stručna obuka i cjeloživotno učenje su najaktuelnije teme, s obzirom na to da se smatraju jednim od razvojnih resursa i poluga za rješavanje socijalnih i ekonomskih problema u vremenu globalne finansijske krize. U narednom periodu to će biti osnovni predmet djelovanja većine međunarodnih organizacija i projekata koji se bave ovim pitanjima u Bosni i Hercegovini. Kvalificirana radna snaga s vještinama potrebnim na tržištu rada predstavlja odlučujući i strateški faktor svake države koja želi da se razvija, unapređuje svoju ekonomiju i očuva socijalnu stabilnost. Potražnja za stručno osposobljenom radnom snagom je i pored utjecaja globalne ekonomske krize u velikom broju zemalja u porastu. Stoga je u ovom tekstu naglašena potreba za razvojem efikasnog, ekonomskim prilikama prilagodljivog obrazovnog sistema i sistema obuke, a posebno u domenu obrazovanja i obuke odraslih, kao što je u zemljama Evropske unije.

Ključne riječi: obrazovanje odraslih, obuka, tržište rada, ljudski potencijali, cjeloživotno učenje

UVOD

Konstantno unapređenje i prilagođavanje sistema obrazovanja i obuke radi zadovoljavanja potreba koje ima privreda, predstavljaju uslov za razvoj društva, ukoliko se želi ići ukorak s naprednim ekonomijama u procesu globalizacije. U protivnom, takvo društvo osuđeno je na ekonomsku marginalizaciju, socijalne probleme i siromaštvo.

Sistem obrazovanja i obuke s izraženom praktičnom komponentom, a koji je povezan sa privredom, poslodavcima i tržištem rada, što podrazumijeva integraciju profesionalnih, socijalnih i metodoloških kompetencija i vještina, predstavlja

pouzdanog partnera u podizanju stepena zaposlenosti i razvoju ljudskih resursa u cjelini.

Dobar primjer funkcioniranja takvog kvalitetnog sistema obrazovanja i obuke može se vidjeti u SR Njemačkoj kao zemlji koja ima dugu tradiciju u stručnom obrazovanju i koja je u vremenu recesije uspjela održati stabilnu ekonomiju i smanjiti broj nezaposlenih. Dualni sistem u srednjem stručnom obrazovanju u SR Njemačkoj (2 dana nastave u školi i 3 dana prakse) predstavlja tu blisku saradnju obrazovanja, privrede i razvoja inovacija.

Evidentno je da informacijsko-komunikacijskim i tehničko-tehnološkim razvojem raste i potreba za kontinuiranim obrazovanjem i (stručnom) obukom svih generacija.

Razvoj ljudskih resursa

Svijet rada se stalno mijenja, između ostalog kao i posljedica strukturalnih promjena i globalizacije. Ovo bitno utječe na stalne promjene u zahtjevima za stručnim obrazovanjem i obukom u društvima koja razvoj ekonomije baziraju na znanju. Sigurno je da takve promjene jesu veliki izazovi i za firme i za pojedince, pa samim tim i za cijelo društvo.

Na tržištu rada sutrašnjice, pored poznavanja specijalističkih ili tehničkih znanja, traži se i poznavanju modernih tehnologija u mnogim oblastima.

U novije vrijeme, poslodavci sve više pažnje posvećuju upravljanju ljudskim potencijalima, kao poslovnoj funkciji koja u svoj fokus stavlja ljude i aktivnosti u vezi s njihovim zapošljavanjem, selekcijom i obrazovanjem. Kao poslovna funkcija, upravljanje i razvoj ljudskih potencijala su prošli mnoge faze, od one kad je u okviru svoje djelatnosti obuhvatala izbor zaposlenika, razmjestaj na poslove i čuvanje personalnih podataka, preko stručnog osposobljavanja, sve do stvaranja politike koja maksimizira integraciju zaposlenika u firmi, razvija zainteresiranost ljudi, fleksibilnost i kvalitet znanja, vještina i rada. Konsekventno tome, strateški gledajući, razvoj ljudskih resursa postaje veoma važan, ne samo na akademskom nivou. (iMOVE, 2010)

Za produktivan razvoj ljudskih resursa, društva u cjelini, ekonomije i privrede kao nosioca razvoja u globalnoj ekonomiji, suštinski pokretač jeste efikasan i kvalitetan sistem obrazovanja i obuke koji omogućava svakom pojedincu da održi visok nivo zaposlenosti, a firmama kvalifikovanu radnu snagu. Na taj način, sistem obrazovanja igra veoma važnu ulogu u razvoju ljudskih potencijala i postaje garant socijalne i ekonomske stabilnosti u državi.

Bliska saradnja između poslodavaca, tj. privrede i obrazovanja, jedan je od uslova rješavanja ekonomsko-socijalnih problema. Novi pristup tržištu rada sve više ukazuje na važnost razvoja vještina i kompetencija, a ne samo na formalno-stručno obrazovanje nezaposlenih.

Po definiciji, u dokumentima Evropske unije vještina je sposobnost upotrebe znanja i mogućnost dovršavanja zadataka i rješavanja problema, kako u stručnom, tako i u kontekstu učenja, te u ličnom i društvenom životu.⁴

Jedan od novih instrumenata unapređenja i olakšavanja procesa sučeljavanja ponude i potražnje vještina i kompetencija na EU tržištu rada – kao standardni „multijezični rječnik“ zanimanja i vještina – je ESCO (European Skills and Competencies Occupations). Tu su i EURES, mreža koja nudi oglase o slobodnim radnim mjestima iz 31 evropske zemlje, biografije kandidata koji traže posao i druge informacije o životu i radu u inostranstvu.

Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth - *Where do we want Europe to be in 2020?*

U trenutku kad se suočava s transformacijom i kad je kriza usporila ekonomski i socijalni napredak, Evropska komisija je izradila *Strategiju za pametan, održiv i inkluzivni rast - Evropa 2020*, u sklopu koje je definirala pet glavnih ciljeva: 1. investiranje u istraživanje i razvoj, 2. obrazovanje, 3. energija – klimatske promjene, 4. stopa zaposlenosti i 5. smanjenje siromašta, definirajući što bi - Evropa trebala ostvariti 2020. godine, pozivajući članice da ove ciljeve inkorporiraju u nacionalne strategije, uzimajući u obzir vlastite specifičnosti i okolnosti. Ovim dokumentom, Evropska unija potvrđuje opredijeljenost ulaganja u obrazovanje i jačanje tržišta rada.

Tri prioriteta čine suštinu *Strategije Evropa 2020*:

- pametni rast – razvoj ekonomije bazirane na znanju i inovacijama;
- održivi rast – promocija efikasnosti u korištenju resursa, ekološke i kompetitivne ekonomije;
- inkluzivni rast – jačanje ekonomije s visokom zaposlenošću koja će osigurati ekonomsku, socijalnu i teritorijalnu koheziju.

Ova tri prioriteta se međusobno osnažuju i nude viziju evropske socijalne tržišne ekonomije u 21. stoljeću. Postignut je konsenzus da ovi ciljevi moraju biti mjerljivi i bazirani na pouzdanim podacima radi poređenja. Za ovaj tekst, izdvojicemo neke od tih ciljeva, a koji su definirani na bazi navedenih prioriteta, a njihovo dostizanje je krucijalno za planirani uspjeh:

- stopa zaposlenosti populacije između 24 i 64 godine treba biti povećana s trenutnih 69% na najmanje 75%, naročito uključujući žene, starije radnike i bolju integraciju migranata u radnu snagu;
- investirati 3% GDP-a u istraživanje i razvoj;⁵

⁴ “*New skills for new jobs*”, EK, 2009.

- udio onih koji ranije napuštaju školovanje smanjiti ispod 10% i najmanje 40% mladih bi trebalo da ima terciarni nivo obrazovanja.

Pametni rast – ekonomija, bazirana na znanju i inovacijama podrazumijeva jačanje znanja i inovacija kao pokretne snage za ekonomski rast u budućnosti. To zahtijeva unapređenje kvaliteta obrazovanja, jačanje istraživačke oblasti, promoviranje inovacija i transfera znanja u EU, uz punu upotrebu informacijsko-komunikacijskih tehnologija, što će osigurati da se inovativne ideje pretvore u nove proizvode i usluge, što za sobom povlači otvaranje novih radnih mjesta. Dakle, u direktnu vezu dovode zapošljavanje, obrazovanje i inovacije. Da bi se uspjele, sve navedeno mora biti kombinirano s poduzetništvom, financijama i fokusirano na potrebe korisnika i prilike na tržištu.

Obrazovanje odraslih

Memorandumom o cjeloživotnom učenju i Bijelom knjigom o obrazovanju i obuci, Evropska unija je utvrdila smjernice za aktivnosti u ovim oblastima, čime je afirmiran jedan od bitnih principa moderne Evrope, a to je kompatibilnost između socijalne integracije, zapošljavanja i ličnog razvoja pojedinca. U tom smislu, obrazovanje i obuka se posmatraju kao sredstvo za rješavanje problema nezaposlenosti, a investiranje u obrazovanje kao podsticaj za zapošljavanje, kompetitivnost i društvenu koheziju. Glavne smjernice Evropske unije na tim aktivnostima su podrška stjecanju novih znanja i vještina, približavanje škole i svijeta rada, borba protiv isključenosti, poznavanje tri evropska jezika i ravnopravno tretiranje investicionog i kapitala za obrazovanje.

Kada je riječ o obrazovanju odraslih, važno je istaknuti da ono, između ostalog, obuhvata cjelinu procesa učenja u svrhu kvalifikacije za prvo zanimanje, ili prekvalifikaciji, stjecanju i produbljivanju stručnih znanja, vještina i sposobnosti, itd.

Obrazovanje treba biti dio jedinstvenoga sistema jedne države. Ono podrazumijeva načela cjeloživotnog učenja, ali i evropske principe kao što su dostupnost obrazovanja svima pod jednakim uvjetima, u skladu s njihovim sposobnostima, uvažavajući sve različitosti. Obrazovanje odraslih odvija se kao formalno, neformalno, informalno i/ili samousmjereno učenje.

Formalno obrazovanje odraslih označava djelatnost koja se izvodi u institucionalnim i javno verificiranim oblicima obrazovanja radi stjecanja stručnog znanja, vještina i sposobnosti i obuhvata osnovno, srednjoškolsko i visoko obrazovanje, te dokvalifikaciju, prekvalifikaciju, osposobljavanje i usavršavanje.

⁵ Troškovi (ulaganje) Evrope za istraživanje i razvoj su ispod 2% GDP-a, za razliku od SAD koje ulažu 2,6% ili Japana sa 3,4%.

Neformalno obrazovanje odraslih označava organizirane procese učenja usmjerene na osposobljavanje odraslih osoba za rad, za različite aktivnosti, ali i za lični razvoj. Ono se odvija nezavisno od službenog formalnog obrazovnog sistema, a može biti organizirano na radnom mjestu i kroz aktivnost različitih udruženja, organizacija i privatnih izvođača različitih vrsta obuke i slično.

Informalno učenje odraslih označava aktivnosti u kojim odrasla osoba prihvata stajališta i pozitivne vrijednosti, te vještine i znanja iz svakodnevnog iskustva i drugih utjecaja i izvora iz okoline. Za razliku od formalnog i neformalnog obrazovanja, neformalno učenje ne mora se odvijati svjesno, zbog čega ga ni pojedinci sami nužno ne prepoznaju kao faktor koji doprinosi njihovom znanju i vještinama. Samousmjereno učenje odraslih označava aktivnosti u kojim odrasla osoba samostalno uspostavlja kontrolu nad procesom učenja, kao i odgovornost za rezultate učenja.

Stjecanje i upotreba znanja, posebno odraslih, smatraju se ključnim u rješavanju društvenih i individualnih problema, kao što su unapređenje međuljudskih odnosa, ljudskih prava, zaštita i emancipacija osoba s invaliditetom i drugih marginaliziranih grupa, zapošljavanje, ekonomski rast, unapređenje ekonomske produktivnosti, i drugo.

Ako posmatramo situaciju u Bosni i Hercegovini, može se konstatirati da ponuda za stručnu obuku, prekvalifikaciju i dokvalifikaciju radnika nije na adekvatnom nivou, da je neuvezana i neprepoznatljiva i da postoji neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada koje karakteriziraju visoka stopa nezaposlenosti, niska stopa aktivnosti, niska mobilnost radne snage. To doprinosi opadanju kvalitete ljudskog kapitala. U probleme vezane za našu nezaposlenost spadaju strukturna nezaposlenost, dug prosječan period traženja zaposlenja, lahak povratak u nezaposlenost.

Ogromnu podršku razvoju obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini dao je Institut za međunarodnu saradnju Njemačkog saveza visokih škola – *dvv International*, koji je ujedno i izdavač *Obrazovanja odraslih*, stručnog časopisa za obrazovanje odraslih i kulturu. Upravo je taj institut, koji je u Sarajevu osnovan 2000. godine, doprinio efikasnijem iskorištenju potencijala obrazovanja odraslih, posebno kad je riječ o marginaliziranim društvenim grupama stanovništva u svrhu njihove integracije, ostvarenja primarnih uvjeta za egzistenciju i zapošljavanje. Saradnja s partnerskim organizacijama iz vladinog i nevladinog sektora kao što su „Amica educa“ Tuzla, Udruženje za istraživanje i organizacioni razvoj „Roda“ Sarajevo, Bosanski kulturni centar, Udruženje „Sara“ Srebrenica, Edukativno-resursni centar Doboj, Centar za razvoj i podršku Tuzla, Multimedijalni kompjuterski centar Sarajevo, Filozofski fakultet Univerziteta u Sarajevu, Odsjek za pedagogiju i više srednjih stručnih škola. Između ostalog, te organizacije pružaju različite vrste obuke i osposobljavanja kao što su opći i specijalistički informatički kursevi, kursevi stranih jezika, poduzetništvo, krojenje i šivanje, organska proizvodnja, obuka za određena građevinska i metalska zanimanja, itd. Također, važno je istaknuti da je „DVV International“ osobama zaposlenim u tim, ali i drugim

organizacijama, a koje nisu profesionalni andragozi, omogućio stručno osposobljavanje i stjecanje odgovarajućih andragoško-didaktičko-metodičkih znanja, što predstavlja osnovnu pretpostavku za razvoj obrazovanja odraslih.

U obrazovnim institucijama, tom djelatnošću se najčešće bave profesionalci iz drugih oblasti, koji ne prepoznaju osobnosti procesa učenja i nastave kod odraslih, kao ni savremene metode rada s odraslima. Ni za jednu od tih kategorija ne postoji sistemsko rješenje i institucionalni okvir obuke i usavršavanja, kao ni jasno definirani standardi za rad u toj oblasti. (Medić i ostali, 2009)

Ključne kompetencije koje stječu „edukatori odraslih“ na odgovarajućim fakultetima prepoznaju se kroz module: Podučavanje (teaching), Planiranje i organizacija (Planing, organizing), Savjetovanje (Consulting) i Istraživanje i evaluacija (Research and evaluation). (Reichman, 2010).

Proces cjeloživotnog učenja inkorporiran je u strategiju stručnog obrazovanja, te su definirane politike i postavljeni ciljevi razvoja sistema cjeloživotnog učenja. Ništa od od predviđenih ciljeva i definiranih mjera nije ispunjeno do septembra 2010. godine. Osim toga, nažalost, obrazovanje i obuka odraslih nije značajna stavka niti je prioritet u programima bilo koje vlade te, u skladu s tim, ne postoje jasne odgovornosti za provođenje mjera ni na jednom od nivoa vlasti.⁶

Strategija razvoja obrazovanja je 2008. godine kao cilj postavila formiranje šest institucija, od kojih su do septembra 2010. godine osnovane samo dvije: Agencija za standarde i ocjenjivanje u obrazovanju za Federaciju BiH i RS i Agencija za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje. Te agencije su još su uvijek u fazi kadrovske popunjavanja i punog formiranja, pa zato i nisu imale posebnih aktivnosti na provođenju reformi. S obzirom da na državnom nivou nije usvojen okvirni zakon o obrazovanju odraslih, još uvijek nije formirana Agencija za obrazovanje odraslih.⁷

Postoji mnogo razloga zbog kojih bi ovoj materiji trebalo pristupiti veoma ozbiljno kako bi se to pitanje reguliralo na pravi način. Uzimajući u obzir statističke podatke o raspoloživoj radnoj snazi, a naročito o kvalifikacijskoj i starosnoj strukturi nezaposlenih osoba u Federaciji BiH, očigledno je da je potrebno izgraditi kvalitetan sistem obrazovanja odraslih (kako formalnog tako i neformalnog i informalnog obrazovanja) koje će moći brzo osigurati stručnu obuku visokih standarda i ponudu znanja i vještina koje zahtijeva moderna ekonomija.

Najviše doprinosa obukom, stručnim osposobljavanjem i dokvalifikacijom može se dati u tehničkom sektoru, tj. metalskom, mašinskom, građevinskom i IT-sektoru, ali i u oblasti usluga, tj. turizma, trgovine, ugostiteljstva, i slično, gdje su potrebna određena stručna znanja i poznavanje stranih jezika, informatike, itd.

⁶ Izvještaj o politikama razvoja ljudskog kapitala u Bosni i Hercegovini, Centar za politike i upravljanje, 2010.

⁷ U RS je usvojen Zakon o obrazovanju odraslih i formiran Zavod za obrazovanje odraslih.

Primjena savremenih metoda, nove tehnologije izvođenja praktične nastave, praćenje zahtjeva privrede, tj. poslodavaca, primjena novih znanja i tehnologija, inovativni pristup u podučavanju, osiguraće održivi razvoj ljudskih resursa, a samim tim i jačanje privrede.

U današnjem svijetu rada, kad su informacijsko-komunikacijske tehnologije ušle u sve pore društva i života, potpuno je jasno da nije dovoljno steći zvanje, ako se ne nadograđuje konstantno novim znanjima. Cjeloživotno učenje jednako je korisno za pojedinca, ali i društvo u cjelini. U tom kontekstu vrlo je važno posvetiti pažnju dodatnom osposobljavanju i obuci odraslih koji će novim znanjima povećati nivo zaposlenosti i ostati konkurentni na tržištu rada.

Tabela: Starosna i kvalifikacijska struktura nezaposlenih u FBiH za avgust, 2010.

Godine starosti		Ukupno	Stepen stručnog obrazovanja							
			VSS	VŠS	SSS	NSS	VKV	KV	PKV	NKV
15 - 19	Ukupno	16195	0	0	4491	8	8	9166	78	2444
	Žene	7827	0	0	2276	5	5	3849	42	1650
20 - 24	Ukupno	54116	2295	353	21874	25	12	22928	527	6102
	Žene	26738	1647	259	11534	8	6	9456	252	3576
25 - 29	Ukupno	56571	6712	1477	16658	8	30	20951	820	9915
	Žene	32465	4689	1081	10146	5	9	10252	468	5815
30 - 34	Ukupno	46247	3076	984	10081	54	23	14738	918	16373
	Žene	26203	1949	707	6483	49	6	6951	381	9677
35 - 39	Ukupno	44918	994	509	7951	69	45	14862	1140	19348
	Žene	24326	711	362	5445	64	9	6896	544	10295
40 - 44	Ukupno	43677	569	384	8353	101	113	15882	1412	16863
	Žene	23022	303	258	6058	95	27	7029	576	8676
45 - 49	Ukupno	40569	533	430	9623	147	335	12269	1582	15650
	Žene	20979	302	258	6731	138	42	4055	694	8759
50 - 54	Ukupno	33245	423	434	4359	238	809	8875	2300	15807
	Žene	15216	182	241	2735	229	88	2454	809	8478
55 - 59	Ukupno	20115	307	359	1458	137	662	5135	1582	10475
	Žene	7913	129	156	808	128	72	1273	407	4940
60 i više	Ukupno	7884	155	168	559	57	242	1467	711	4525
	Žene	2495	44	61	232	48	18	218	174	1700
UKUPNO	Ukupno	363537	15064	5098	85407	844	2279	126273	11070	117502
	Žene	187184	9956	3383	52448	769	282	52433	4347	63566

ZAKLJUČAK

Može se zaključiti da je izrada okvirnog zakona o obrazovanju odraslih jedan od osnovnih prioriteta. Potrebno je, dakle, usvojiti taj zakon, a potom i osnovati Agenciju za obrazovanje odraslih koja bi, između ostalog, vršila akreditaciju institucija i programa za obrazovanje odraslih, kako bi se spriječile eventualne zloupotrebe u tom segmentu obrazovne djelatnosti. Strategijom obrazovanja odraslih za srednjoročni period mogu se definirati ciljevi i promovirati razvoj partnerstva između privatnih i javnih aktera u obrazovanju odraslih (resorno ministarstvo, poslodavci, sindikat, privredne i stručne asocijacije, udruženja, naučno - istraživačke organizacije, druge obrazovne organizacije).

Razvoj ljudskih resursa, kao suštinskog resursa u društvu, kao i ekonomije uveliko ovisi o efikasnom i kvalitetnom sistemu obrazovanja i obuke, pa samim tim i obrazovanju odraslih. Također, potrebno je unaprijediti saradnju partnera u oblasti obrazovanja odraslih i otkloniti eventualne poteškoće radi efikasnijeg funkcioniranja i pružanja kvalitetnije usluge krajnjim korisnicima u procesu cjeloživotnog učenja. Saradnja javnih ustanova, institucija i privatnih provajdera mora se normalizirati putem institucionaliziranih kooperacijskih aktivnosti, u kojim država i pluralistički utemeljena oblast obrazovanja odraslih uzajamno trebaju djelovati na osnovu zakona o obrazovanju odraslih. Za prilike Bosne i Hercegovine još je rano govoriti o načinu financiranja obrazovanja odraslih po modalitetu koji se zagovara u nekim zemljama, gdje bi se ono vršilo dijelom iz budžeta, ali u okviru kombiniranog financiranja, s tačno definiranim procentom izdvajanja za obrazovanje odraslih.

Posebna pažnja mora se posvetiti stručnom osposobljavanju nastavnog osoblja i stjecanju odgovarajućih andragoško-didaktičko-metodičkih znanja, što predstavlja osnovnu pretpostavku za razvoj obrazovanja odraslih. U što skorije vrijeme, potrebno je pokrenuti i realizirati proces profesionalizacije kadrova za obrazovanje odraslih i licencirati realizatore tih programa. Također, osobama koje nisu profesionalni andragozi treba omogućiti stjecanje kompetencija za andragoške kadrove, što implicira i eventualno otvaranje studija andragogije. Značaja obrazovanja odraslih mora biti svjestan svaki pojedinac koji će se ulaganjem u svoje znanje bolje pozicionirati na tržištu rada i tako brže doći do zaposlenja.

LITERATURA:

- Bilten Federalnog zavoda za zapošljavanje, avgust, 2010.
- *EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, European Commission, Brussels, 2010.
- *iMOVE, Your Gateway to Training- Made in Germany*, Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), 2010.

- *Izveštaj o politikama razvoja ljudskog kapitala u Bosni i Hercegovini* (2010) Centar za politike i upravljanje, Sarajevo.
- Medić, S, Milanović, M, Popović, K, Despotović, M (2009): *Funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih-programski-prosvetni ogled kao aktivna mera*, Institut za pedagogiju i andragogiju, Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd.
- *Podrška razvoju obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini 2000 – 2010*, Institut za međunarodnu saradnju Njemačkog saveza visokih narodnih škola, Sarajevo.
- Reichman, J (2010): *Adult Educators as HRD Trainer, Moderator and Coach, Adult education: The response to Global Crisis Strengths and Challenges of the Profession*, Department of Pedagogy and Andragogy, Faculty of Philosophy, University of Belgrade, Belgrade.

ADULT EDUCATION IN DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES AND EMPLOYMENT

SUMMARY

Adult education, training and lifelong learning are the most current topics because they are considered a developmental resource and a tool for solving economic and social problems in the period of a global financial crisis. In the next period it will be the basic subject of activities in different international organisations and projects that are dealing with these issues in Bosnia and Herzegovina. A qualified and skilled labour force in today's labour market represents a decisive strategic factor of each nation that wants to develop and improve its economy and maintain the social stability. The demand for skilled and trained labour force, besides the global economic crisis, in numerous states is on the increase. This article emphasises the need for development of effective education and training system, which is adaptable to economic circumstances, especially in the field of adult education in Bosnia and Herzegovina in a same way it is established in the countries of the European Union.

Keywords: adult education, training, labour market, human resources, lifelong learning