



Policy brief: Izgradnja VET puteva ka digitalnom zapošljavanju za romsku omladinu — Lekcije iz projekta DigiFast

Pripremili: REDI Network & DigiFast konzorcijum

Projekat: DigiFast – Fast-Tracking Digital Inclusion - 2023-1-RO01-KA220-YOU-000155720

Izvršni sažetak

Romska omladina širom Evrope suočava se sa značajnim preprekama za učešće u digitalnom obrazovanju i zapošljavanju. Projekat DigiFast je pilotirao praktičan, ka zapošljavanju orijentisan VET model koji kombinuje obuku digitalnih veština, mentorstvo i putanje ka praksama u Rumuniji, Srbiji, Litvaniji i Mađarskoj.

Kroz partnerstvo, DigiFast je isporučio:

- Proizveli smo 48 video zapisa za onlajn kurs i 12 platformskih tutorijala. Svaki video je kreiran i sinhronizovan na četiri jezika (EN, LT, HU, RO)
- 200 romske omladine obučeno kroz nacionalne bootcampove.
- 39 završenih praksi (sve neplaćene): LT 14, RS 11, HU 10, RO 4.
- Digitalna platforma za učenje sa 65 aktivnih korisnika, 590+ jedinstvenih polaznika i oko 15.000 interakcija u učenju.

Projekat potvrđuje da kratki, modularni digitalni VET, u kombinaciji sa mentorstvom i partnerstvima sa malim i srednjim preduzećima, može ojačati zapošljivost romske omladine. Istovremeno, DigiFast ukazuje na postojeane systemske barijere — uključujući nisku prepoznatljivost neformalnog učenja, strukturnu diskriminaciju i nevoljnost poslodavaca — koje treba rešiti za dugoročan uticaj.

1. Pozadina i kontekst

Uprkos napretku na nivou EU, romska omladina i dalje ima nejednak pristup obrazovanju i zapošljavanju. Prekid školovanja u ranoj fazi, ograničena digitalna pismenost i diskriminacija ograničavaju njihovo učešće u brzo rastućoj digitalnoj ekonomiji.

Projekat DigiFast odgovorio je na ove praznine razvojem:

- 8-časovnog video kurikuluma o digitalnom marketingu i kreiranju sadržaja;
- interaktivne, višejezične onlajn platforme za učenje;
- hibridnih bootcampova za podršku praktičnom učenju;
- putanje mentorstva i praksi koje povezuju obuku sa iskustvom na tržištu rada.

Implementacija u četiri različita nacionalna konteksta generisala je vredne komparativne uvide u strategije digitalne inkluzije za romsku omladinu.

2. Ključna dostignuća u partnerskim zemljama

2.1 Razvoj veština i isporuka obuke

- 200 romske omladine završilo je nacionalne DigiFast bootcampove:

o Litvanija: 32

o Srbija: 32

o Rumunija: 44

o Mađarska: 31

- Kurikulum je obuhvatao: kreiranje digitalnog sadržaja, obradu slika i video zapisa, strategiju za društvene mreže, analitiku, brendiranje i orijentaciju za početne poslove.

2.2 Performanse digitalne platforme za učenje

Analitika potvrđuje održivi doseg platforme:

- 65 aktivnih registrovanih korisnika

- 590+ jedinstvenih polaznika
- oko 15.000 interakcija u učenju (sept 2024–nov 2025)
- Korisnici iz 40+ zemalja, što pokazuje snažnu diseminaciju van konzorcijuma.

2.3 Putanje praksi

39 praksi je uspešno završeno:

Litvanija: 14

Srbija: 11

Mađarska: 10

Rumunija: 4

Prakse su bile neplaćene, ali su pružile bitno radno iskustvo u MSP-ovima, NVO i digitalnim agencijama.

2.4 Video-bazirani kurikulum

- Proizvedeno je 114 instruktivnih video zapisa i tutorijala.
- Svi sadržaji su u potpunosti prevedeni/sinhronizovani na engleski, litvanski, mađarski i rumunski.

2.5 Izgradnja kapaciteta za edukatore

- Obuka omladinskih radnika sprovedena je u svim partnerskim zemljama.
- Usvajanje vizuelno-prvog, modularnog pristupa nastavi povećalo je angažman među polaznicima sa nižim nivoom obrazovanja.

3. Prekogranični izazovi i strukturne barijere

DigiFast je prikazao realnu sliku ograničenja koja umanjuju učešće Roma u digitalnim putevima zapošljavanja. Ovo treba da informiše budući dizajn programa.

3.1 Izazovi prisutni u svim zemljama

Angažovanje poslodavaca

Velike kompanije retko su odgovarale ili nisu bile zainteresovane za prihvatanje romskih pripravnika.

Različita očekivanja poslodavca i pripravnika. Poslodavci očekuju da pripravnici već imaju radno iskustvo u oblasti i visok nivo sposobnosti za izvršavanje zadataka.

Neke kompanije saraduju sa pripranicima i ispunjavaju njihova očekivanja; neke daju stroge zadatke bez uzimanja u obzir interesa i veština pripravnika. Takođe, kompanije su očekivale inicijativu od pripravnika, dok su pripravnici često očekivali zadat način rada.

Niska prepoznatljivost neformalnog učenja

Poslodavci često prioritet daju formalnim diplomama.

YouthPass i mikro-kredencijali su bili korisni, ali nisu bili široko razumljivi kompanijama, što je oslabilo mogućnosti prelaska na posao.

Strukturna diskriminacija

Romska omladina i dalje se suočava sa pristrasnostima tokom selekcije kandidata i zapošljavanja.

Čak i kada su veštine bile demonstrirane, povratni pozivi su bili nekonzistentni, što je smanjivalo motivaciju.

Ruralna ograničenja mobilnosti

Mladi u ruralnim područjima nailazili su na probleme sa prevozom za obuke, intervjuje i prakse. Onlajn prakse su pomogle da se izbegnu ovi problemi.

3.2 Zemljopisne specifičnosti

Litvanija

- Imala je visoko motivisanu grupu mladih iiskusne lokalne edukatore.
- Snažni rezultati plasiranja: 14 završenih praksi.
- Jedan pripravnik je obavešten o kontinuiranoj saradnji sa kompanijom uz zvanični ugovor o radu.
- Glavna prepreka: postojeće predrasude o romskom poreklu kombinovane sa niskim samopouzdanjem.

Srbija

- Dugoročno angažovanje sa romskom omladinom olakšalo je regrutaciju i zadržavanje.
- Snažan učinak praksi (11 plasiranja).
- Glavna prepreka: partneri u Srbiji su mogli da plasiraju pripravnike zahvaljujući prethodno uspostavljenim odnosima sa industrijskim partnerima.

Mađarska

- Značajne poteškoće u obezbeđivanju domaćina za prakse zbog nedostatka vremena poslodavaca i strukturnih ograničenja.

- Digitalna motivacija je relativno jaka, ali mladi se suočavaju sa visokim socio-ekonomskim pritiscima.

Rumunija

- Najizazovniji kontekst u pogledu angažovanja mladih.

- Mnogi učesnici su imali ispitne rasporede, sezonske poslove ili nisko poverenje u digitalne zadatke.

- Samo 4 prakse su završene uprkos snažnim naporima.

4. Naučene lekcije

Motivacija i izgradnja poverenja zahtevaju dugoročna ulaganja, posebno u kontekstima sa većim socio-ekonomskim pritiscima.

Prethodno uspostavljeni odnosi sa industrijskim partnerima su u većini slučajeva neophodni.

MSP-ovi su otvoreniji za prihvatanje romske omladine, ali zahtevaju strukturiranu podršku, jasna očekivanja i instrukcije.

Projektno zasnovano, vizuelno i modularno učenje najbolje funkcioniše za polaznike sa nižim nivoom obrazovanja.

Rano karijerno savetovanje i izgradnja samopouzdanja značajno poboljšavaju ishode učenja.

- Kreiranje događaja za povezivanje (moguće uz podršku vlada) ili sajмова zapošljavanja gde poslodavci, zaposleni i organizacije koje rade na zapošljavanju mogu razvijati partnerstva.

- Veštine se vrednuju ne samo na osnovu porekla već i na osnovu sposobnosti za izvršavanje zadataka i ličnih kvaliteta.

5. Preporuke za politiku

Na osnovu iskustva konzorcijuma, sledeće mere se preporučuju za EU, nacionalne i lokalne vlasti, kao i VET provajdere.

5.1 Ojačati inkluzivnu ponudu digitalnog VET-a

- Osigurati da materijali budu dostupni na više jezika i prilagođeni polaznicima sa nižim nivoom obrazovanja.
- U pojedinim slučajevima treba obezbediti individualnu podršku kako bi se uključila sva mlada lica u proces učenja.

5.2 Kreirati strukturisane i zaštićene okvire za prakse

- Uvesti standardizovane smernice za domaćine i protokole mentorstva za poslodavce.
- Obezbediti mikro-grantove MSP-ovima kako bi se nadoknadili troškovi prihvatanja pripravnika.

5.3 Prepoznati neformalne digitalne kompetencije

- Proširiti upotrebu mikro-kredencijala, digitalnih bedževa i YouthPass-a unutar nacionalnih sistema kvalifikacija.
- Promovisati svest poslodavaca o zapošljavanju zasnovanom na kompetencijama.
- Promovisati mogućnosti onlajn praksi mladima.

5.4 Rešavati diskriminaciju u zapošljavanju

- Uvesti ciljane mere protiv diskriminacije, uključujući obaveze raznolikosti za kompanije u javnim nabavkama.
- Podržati medijacione usluge koje prate romsku omladinu kroz procese zapošljavanja.

5.5 Ulagati u ruralnu digitalnu infrastrukturu i mobilnost

- Kreirati lokalne digitalne centre sa pristupom uređajima, softveru i brzim internetom.
- Subvencionisati prevoz za mlade koji učestvuju u obukama ili praksama.

5.6 Obezbediti osnovno finansiranje za romske i grassroots NVO

- Prilagoditi kriterijume podobnosti i pojednostaviti prijave za male organizacije.
- Osigurati operativno finansiranje, ne samo projektne grantove, kako bi NVO mogle da dopru do segregisanih zajednica.

Zaključak

Projekat DigiFast pokazuje da romska omladina može uspjeti na digitalnim putevima zapošljavanja kada im se obezbede relevantne obuke, mentorstvo i stvarne prilike. Projekat je postigao nekoliko značajnih pomaka:

- ojačane digitalne kompetencije kod 200 mladih ljudi,
- kreirane putanje praksi u svim partnerskim zemljama,
- razvijen visokokvalitetan višejezični kurikulum i platforma,
- izgrađena nova partnerstva između romskih zajednica, NVO, MSP-ova i omladinskih radnika.

DigiFast pokazuje da strukturne barijere ostaju i da nijedan pojedinačni projekat ne može rešiti sve probleme; trajne promene zahtevaju koordinisane, dobro finansirane i jednakosti orijentisane VET sisteme. Skaliranje inkluzivnog digitalnog VET-a za romsku omladinu je izvodljivo i neophodno za njihovo puno učešće u digitalnom društvu i tržištu rada Evrope.

Ovaj projekat je sufinansiran iz programa Erasmus+ Evropske unije