



Fondul Social European Plus

Programul Educație și Ocupare 2021-2027

Prioritate: P02 Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii (Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor)

Obiectivul specific ES04.1. Îmbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanției pentru tineret, pentru șomerii de lungă durată și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale (FSE+)

Titlul proiectului: **TINERI CU IMPACT / cod SMIS 338073**

Sub-activ: 1.3. Asigurarea și formarea lucrătorilor de tineret

Partener responsabil: Asociația pentru Inovație în Educația Adulților

Tip document / vers: **Formular / 1**

Luna: **august / 2025**

PROFILUL LUCRĂTORULUI DE TINERET

1. Context și viziune

Fenomenul NEET (tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează nicio formă de educație sau formare) reprezintă una dintre cele mai mari provocări ale societății românești contemporane. Acest fenomen reprezintă una dintre cele mai mari provocări nu doar pentru România, ci și pentru întreaga Uniune Europeană. La nivel european, media NEET se situează în jurul a 11%, însă România depășește constant această valoare, în special în rândul tinerilor din mediul rural și al tinerilor proveniți din grupuri vulnerabile. Lipsa accesului la educație de calitate, oportunități limitate de angajare și migrația masivă a forței de muncă afectează profund integrarea socială și profesională a tinerilor.

În județul Sălaj, datele arată că ponderea tinerilor NEET este mai ridicată decât în alte regiuni, fiind alimentată de factori multipli: **ruralitatea accentuată, sărăcia persistentă, infrastructura educațională limitată și discriminarea** pe criterii etnice sau de statut social. În plus, migrația tinerilor către centre urbane sau în afara țării a creat comunități fragile, unde șansele de dezvoltare pentru cei rămași sunt reduse.

În acest context, proiectul *TINERI CU IMPACT* își propune să creeze o rețea de centre de tineret (fizice, mobile și virtuale) care să ofere sprijin concret pentru incluziunea și integrarea tinerilor. **Lucrătorul de tineret** este actorul-cheie al acestei rețele, devenind nu



doar un facilitator de activități, ci un **gardian al șanselor egale pentru toți tinerii**. Așadar, lucrătorul de tineret va avea un rol central în crearea unui ecosistem de sprijin pentru tineri.

Rețeaua de tineret - centru fizic, echipă mobilă de teren și centru virtual - devine un instrument strategic de incluziune. Aceste centre nu trebuie să fie doar locuri unde se organizează activități, ci adevărate „hub-uri de oportunități”, în care tinerii pot găsi resurse educaționale, sprijin pentru orientare profesională, acces la formare și activități de voluntariat.

Viziunea proiectului este ca lucrătorul de tineret să devină un **agent al schimbării**, capabil să aducă resursele acolo unde sunt cei mai vulnerabili tineri: în sate izolate, în cartiere marginalizate sau în mediul online.

Astfel, lucrătorul de tineret este văzut ca un „**gardian al incluziunii**”, cel care nu doar intervine în situații critice, ci și previne marginalizarea prin acțiuni proactive. Această viziune se aliniază cu obiectivele europene de creștere a ocupării în rândul tinerilor și de reducere a inegalităților. În același timp, ea răspunde nevoilor locale ale tinerilor din Sălaj, atât din mediul urban, cât și din mediul rural, oferindu-le o perspectivă reală de a-și construi viitorul în comunitățile din care provin.

2. Misiune

Misiunea lucrătorului de tineret este aceea de a fi **prima linie de sprijin pentru tinerii aflați în risc de a deveni NEETs**. El nu așteaptă ca acești tineri să vină în centre, ci merge spre ei - în sate izolate, în cartiere urbane marginalizate, în spațiul virtual. Prin activitatea sa, el nu doar reacționează la problemele existente, ci **previne apariția situațiilor de marginalizare**. Misiunea lui se traduce prin crearea unui mediu sigur și incluziv, unde tinerii găsesc motivație, resurse și oportunități de a-și construi viitorul.

Misiunea sa are două dimensiuni principale:

- **Dimensiunea preventivă** - prin identificarea timpurie a riscurilor (abandon școlar, lipsa motivației, probleme familiale, discriminare), el intervine înainte ca tânărul să devină un caz „cronic” de marginalizare. *Activități precum mentoratul, grupurile de sprijin sau atelierele de dezvoltare personală contribuie la consolidarea încrederii în sine și la menținerea unei legături cu educația și comunitatea.*



- **Dimensiunea reactivă** - atunci când tinerii se află deja în situații dificile (șomaj, izolare, lipsă de perspectivă), lucrătorul de tineret creează punți spre resurse: *îi sprijină să se reînscrie la școală, îi conectează la cursuri de formare sau îi însoțește în procesul de angajare.*

Un element central al misiunii este crearea unui **mediu sigur și incluziv**, unde fiecare tânăr, indiferent de origine sau statut, se simte valorizat. Aici, lucrătorul de tineret devine catalizatorul unui proces de reconstrucție a încrederii - tinerii descoperă că nu sunt singuri, că au resurse și că viitorul lor poate fi schimbat. Misiunea lucrătorului de tineret se aliniază și cu obiectivele europene. În cadrul Strategiei Europene pentru Tineret, accentul se pune pe participarea activă a tinerilor în viața comunității și pe accesul egal la educație și piața muncii. Exemple din Finlanda sau Olanda arată cum lucrătorii de tineret sunt considerați veritabili „navigatori sociali”, sprijinind tinerii să-și croiască un drum între educație, muncă și implicare civică.

În România, prin proiecte precum „TINERI CU IMPACT”, această misiune capătă consistență și recunoaștere instituțională. Lucrătorul de tineret devine nu doar un sprijin punctual, ci o **resursă comunitară permanentă**, care construiește un pod între generații, instituții și viitorul tinerilor.

3. Roluri și responsabilități

Lucrătorul de tineret are un rol determinant în comunitate, atât în cea urbană, cât și în cea rurală, prin:

- **Identificarea timpurie a riscului NEET** - lucrătorul de tineret acționează ca un „radar social”. El observă primele semne ale abandonului școlar, ale lipsei de motivație sau ale izolării sociale și intervine înainte ca acestea să devină probleme majore. Spre exemplu, un adolescent care absentează frecvent de la școală poate fi consiliat, iar familia sa implicată în proces, evitând astfel abandonul școlar.
- **Facilitator de tranziții** - sprijină tinerii în momentele critice: trecerea de la școală la muncă, de la șomaj la formare, de la pasivitate la implicare activă.
- **Mentor comunitar** - oferă suport individualizat, adaptat fiecărui tânăr, încurajându-l să își construiască un plan de viață realist și ambițios.



- **Animator social** - organizează activități atractive care rețin tinerii în sistem (educațional, profesional, comunitar) și îi motivează să participe.
- **Punte între generații și instituții** - facilitează colaborarea între tineri, școli, AJOFM, ONG-uri, mediul privat și autorități locale.

4. Competențe cheie

Pentru a răspunde provocării NEET, lucrătorul de tineret are nevoie de competențe avansate:

- **Diagnostic social:** această competență presupune capacitatea de a analiza contextul în care trăiește tânărul și de a identifica factorii de risc ce pot conduce la inactivitate. Lucrătorul de tineret trebuie să înțeleagă mecanismele sărăciei, impactul discriminării, dar și lipsa sprijinului familial sau comunitar. Prin observare, interviuri și discuții cu familia sau școala, el poate construi un profil realist al situației fiecărui tânăr.
- **Intervenție rapidă:** în lucrul cu tinerii, timpii de reacție sunt esențiali. Un tânăr care se află în prag de abandon școlar sau care ezită să participe la un curs are nevoie de sprijin imediat. Lucrătorul de tineret intervine prompt, fie printr-o discuție individuală, fie prin conectarea la resurse existente (consiliere psihologică, burse, programe educaționale). Capacitatea de a mobiliza rapid sprijinul comunitar face diferența între reușită și eșec.
- **Mediere educațională și profesională:** ajută tinerii să reia școala, să acceseze cursuri sau să își găsească un loc de muncă. Mulți tineri nu știu unde să caute informații sau cum să navigheze printre opțiunile educaționale și profesionale. Lucrătorul de tineret devine un ghid, explicându-le posibilitățile de continuare a studiilor, accesarea de cursuri de calificare sau găsirea unui loc de muncă potrivit. De exemplu, poate organiza vizite la AJOFM, întâlniri cu angajatori locali sau ateliere de orientare profesională.
- **Competențe digitale:** în era tehnologiei, lucrătorul de tineret trebuie să fie capabil să folosească mediul online ca instrument de incluziune. De la gestionarea platformelor educaționale, până la crearea de campanii pe rețelele sociale,



competențele digitale sunt indispensabile. În proiectul „Tineri cu Impact”, platforma virtuală este un spațiu-cheie de întâlnire și informare, iar lucrătorul de tineret are rolul de a o dinamiza și de a atrage tinerii către resursele disponibile.

- **Abilități interculturale:** România are o diversitate etnică și socială care necesită abordări sensibile și adaptate. Lucrătorul de tineret trebuie să știe să lucreze cu tineri romi, cu tineri din mediul rural, cu cei proveniți din familii defavorizate sau cu dizabilități. Abilitățile interculturale presupun respect, empatie și adaptarea limbajului și metodelor la realitatea fiecăruia. De exemplu, lucrul cu un grup mixt (romi și neromi) necesită activități care să încurajeze colaborarea și încrederea reciprocă.
- **Facilitator de tranziții:** perioadele de trecere sunt cele mai vulnerabile pentru tineri: de la școală la muncă, de la șomaj la formare, de la pasivitate la implicare civică. Lucrătorul de tineret este acolo pentru a ghida aceste procese. El îi ajută pe tineri să-și redacteze un CV, să participe la interviuri sau să descopere cursuri potrivite. De asemenea, creează contexte de învățare non-formală care facilitează aceste tranziții.
- **Competențe sociale și emoționale:** inteligența emoțională, ascultarea activă, comunicarea asertivă și gestionarea conflictelor sunt la fel de importante ca instrumentele tehnice. Lucrătorul de tineret trebuie să inspire încredere, să ofere sprijin emoțional și să devină un reper pentru tineri în momentele dificile.

5. Valori și atitudini

Lucrătorul de tineret nu este doar un profesionist, ci și un **model moral și civic**.

- Crede în **egalitatea de șanse** și în faptul că fiecare tânăr are un potențial valoros. Lucrătorul de tineret pornește de la convingerea că fiecare tânăr are un potențial unic, indiferent de mediul din care provine. Această credință îi ghidează toate acțiunile, de la activitățile educaționale până la medierea cu instituțiile. Spre exemplu, atunci când un tânăr din mediul rural nu are acces la aceleași resurse ca unul din oraș, lucrătorul de tineret militează pentru echitate, creând oportunități adaptate la context.



- Manifestă **empatie și răbdare** în relația cu tinerii care au pierdut încrederea în sine sau în instituții. Mulți tineri marginalizați au pierdut încrederea în sine și în instituții. Empatia îl ajută pe lucrătorul de tineret să se conecteze la experiențele lor, să le înțeleagă fricile și să răspundă adecvat. Răbdarea este necesară pentru că schimbarea nu apare imediat; uneori sunt necesare luni sau ani pentru ca un tânăr să își recapete motivația
- Este **proactiv**: nu așteaptă soluții de sus, ci generează inițiative locale. Lucrătorul de tineret nu așteaptă ca soluțiile să vină de sus. El generează inițiative locale, caută resurse alternative și mobilizează comunitatea. Un exemplu ar fi organizarea unei tabere de vară cu sprijinul voluntarilor și al actorilor locali, chiar și atunci când resursele financiare sunt limitate.
- Are o **mentalitate incluzivă**, combatând discriminarea și stereotipurile. Atitudinea incluzivă presupune combaterea discriminării și a stereotipurilor, indiferent dacă acestea sunt etnice, de gen, de statut social sau legate de dizabilitate. Lucrătorul de tineret creează spații în care diversitatea este valorizată, nu marginalizată. Activitățile sale au rolul de a aduce împreună tineri din medii diferite și de a construi punți între ei. Un exemplu ar fi inițierea unei serii de activități (tabere, dezbateri, festivaluri) în care tinerii din mediul urban să lucreze cu cel din mediul rural, astfel încât să fie combătute stereotipurile sau discriminarea și să se creeze o coeziune în rândul tinerilor din Sălaj indiferent de mediul din care provin.
- Este **rezilient**, pentru că lucrează adesea în contexte dificile, dar rămâne un reper de stabilitate pentru tineri. Lucrul cu tinerii vulnerabili presupune confruntarea cu situații dificile: sărăcie, violență domestică, discriminare, lipsa resurselor. Reziliența îl ajută pe lucrătorul de tineret să rămână un reper stabil, chiar și atunci când soluțiile par greu de găsit. Această atitudine transmite tinerilor un mesaj puternic: perseverența și încrederea pot învinge obstacole precum discriminarea, marginalizarea, decalajele economice.

6. Experiență și formare recomandată

Pentru a fi eficient și credibil în comunitate, lucrătorul de tineret trebuie să combine **experiența practică** cu **pregătirea teoretică** și cu dorința autentică de implicare. Cariera



sa se construiește progresiv, pornind adesea din **voluntariat și educație non-formală**. Este important ca lucrătorul de tineret să fie o persoană apropiată ca vârstă de tinerii cu care lucrează: **să nu aibă mai mult de 30 de ani**, iar educația sa poate fi liceu sau studii superioare (finalizate) astfel încât să fie o inspirație pentru tinerii predispuși abandonului școlar. **Formarea sau dobândirea de competențe într-o disciplină socio-umană ar putea reprezenta un plus, dar nu este obligatorie**. De asemenea, accentul abilităților pe care trebuie să le probeze un lucrător de tineret trebuie să fie pe educația non-formală ca metodă de integrare în comunitate și pe piața muncii/școală a tinerilor NEET. Experiența anterioară de dorit:

- **pregătire prin cursuri acreditate în domeniul lucrului cu tinerii (inclusiv cursul oferit de proiect);**
- **familiaritate cu provocările tinerilor NEET și dorința de a contribui activ la soluționarea lor;**
- **conexiuni în comunitate și disponibilitatea de a colabora cu actori diverși (școli, ONG-uri, autorități).**

În România, există cursuri acreditate pentru ocupația de „lucrător de tineret”, însă pregătirea nu se oprește aici. Programele Erasmus+ și Corpul European de Solidaritate oferă numeroase oportunități de training, schimburi de experiență și mobilități internaționale. Acestea permit lucrătorilor să învețe metode noi, să cunoască bune practici europene și să dezvolte o perspectivă interculturală.

7. Indicatori de performanță

Eficiența lucrătorului de tineret poate fi evaluată prin:

- numărul de tineri în risc de NEET identificați și sprijiniți;
- creșterea participării tinerilor vulnerabili la activitățile rețelei;
- rata de reintegrare a tinerilor în educație sau pe piața muncii;
- diversitatea grupurilor implicate în centrele de tineret;
- povești de succes care arată transformarea unor destine individuale.

Pentru a măsura acești indicatori, lucrătorii de tineret pot utiliza instrumente precum:

- chestionare de evaluare aplicate tinerilor la începutul și la finalul activităților;
- fișe individuale de progres pentru tinerii sprijiniți;



- rapoarte lunare cu date centralizate privind participarea;
- interviuri și discuții de grup cu tinerii și cu actorii comunitari implicați.

Un sistem de indicatori bine construit nu doar evaluează eficiența lucrătorului de tineret, ci oferă și feedback pentru îmbunătățirea activităților. Astfel, se poate identifica ce metode au cel mai mare impact, ce grupuri de tineri necesită intervenții suplimentare și ce resurse trebuie dezvoltate în continuare.

8. Dezvoltare continuă

Pentru a rămâne relevant, lucrătorul de tineret trebuie să fie într-o permanentă **căutare de metode și soluții noi**. Formarea continuă îl ajută să răspundă la provocări precum digitalizarea, migrația sau schimbările din piața muncii. Schimburile de experiență, participarea la rețele profesionale și utilizarea resurselor educaționale online îi sporesc eficiența și îi extind perspectivele. Pentru a-și menține relevanța și eficiența, lucrătorul de tineret trebuie să investească permanent în propria dezvoltare profesională și personală.

- **Formarea continuă:** un lucrător de tineret nu se oprește niciodată din învățare. Participarea la cursuri de perfecționare, traininguri specializate și programe de formare acreditate îi permite să dobândească noi cunoștințe și metode. Domeniile prioritare includ: digitalizarea educației, consilierea vocațională, managementul conflictelor, leadership comunitar și incluziune socială.
- **Adaptarea la schimbări sociale și economice:** societatea actuală este marcată de transformări rapide: migrația, digitalizarea accelerată, apariția de noi profesii și dispariția altora. Lucrătorul de tineret trebuie să înțeleagă aceste tendințe și să le traducă pe înțelesul tinerilor. De exemplu, el poate organiza sesiuni despre meseriile viitorului, competențele digitale cerute pe piața muncii sau oportunitățile de antreprenariat social.
- **Schimburi de experiență și rețele profesionale:** un aspect esențial al dezvoltării continue este conectarea la comunitățile profesionale. Participarea la rețele europene precum SALTO-YOUTH, la conferințe și la vizite de studiu permite accesul la bune practici și la metode inovative. În plus, schimburile internaționale contribuie



la formarea unei perspective interculturale, extrem de utile în lucrul cu grupuri diverse de tineri.

- **Utilizarea resurselor educaționale online:** platformele digitale oferă astăzi resurse variate: cursuri online (MOOC-uri), ghiduri practice, webinarii și comunități de învățare. Accesarea acestor resurse îi ajută pe lucrătorii de tineret să fie la curent cu cele mai noi tendințe și să aplice metode actualizate în activitatea lor.
- **Dezvoltare personală și autocunoaștere:** dezvoltarea profesională este completată de cea personală. Lucrătorul de tineret trebuie să își cultive reziliența, inteligența emoțională și capacitatea de a gestiona stresul. Prin autocunoaștere și reflecție continuă, el reușește să mențină echilibrul între cerințele profesiei și viața personală.

9. Impact așteptat

Dincolo de rezultatele individuale, lucrătorul de tineret generează transformări la nivel de comunitate: centrele de tineret devin spații de învățare și inovație, iar comunitățile capătă un plus de coeziune și solidaritate. La nivel societal, rolul său sprijină politicile publice în domeniul ocupării forței de muncă, educației și incluziunii sociale.

- **Impact pe termen scurt:** în primele luni de activitate, lucrătorul de tineret reușește să atragă un număr crescut de tineri către activități educative, culturale și comunitare. Rezultatele imediate se reflectă în: creșterea gradului de informare al tinerilor privind oportunitățile existente; participarea la programe de formare sau voluntariat; accesarea de servicii de consiliere și orientare profesională; crearea unei atmosfere pozitive și de încredere în centrele de tineret.
- **Impact pe termen mediu:** până la finalizarea proiectului „TINERI CU IMPACT”, implicarea constantă a lucrătorului de tineret determină schimbări vizibile în comunitate: scăderea riscului de abandon școlar prin sprijin individualizat; creșterea gradului de ocupare în rândul tinerilor; consolidarea colaborării între instituții locale (școli, AJOFM, ONG-uri, autorități); dezvoltarea de parteneriate pentru integrarea socio-profesională a tinerilor.



- **Impact pe termen lung:** pe o perioadă mai extinsă, activitatea lucrătorului de tineret contribuie direct la reducerea fenomenului NEET și la creșterea coeziunii sociale. Schimbările sustenabile se reflectă în: integrarea tinerilor vulnerabili pe piața muncii și în sistemul educațional; crearea unei culturi locale a participării civice; diminuarea discriminării și a stereotipurilor în comunitate; apariția unei generații de tineri mai motivați, mai conectați și mai responsabili social.

Notă: materialul reprezintă un punct de plecare pentru definirea lucrătorului de tineret și pentru manualul lucrătorului de tineret, fiind actualizat / dezvoltat prin integrarea concluziilor și recomandărilor emise de către organizațiile membre ale Rețelei de tineret care au completat / vor completa chestionarul pus la dispoziție în variantă online: https://docs.google.com/forms/d/12I-z2ZbqzbDq59oQ_A6FLpqE9-dVtnmt0rJ4wvMCEjc/edit