S T R A T E Š K I
P L A N

za period april 2026 – mart 2029 godine

April 2026. godine

LISTA SKRAĆENICA

CM/Rec(2017)4 – Preporuka Komiteta ministara Saveta Evrope o omladinskom radu
EU – Evropska unija
JPOA – Javno priznati organizator aktivnosti obrazovanja odraslih
KOMS – Krovna organizacija mladih Srbije
NAPOR – Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada
NEET – Mladi koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju niti u obuci
OCD – Organizacije civilnog društva
PPU – Priznavanje prethodnog učenja
RS – Republika Srbija
SKGO – Stalna konferencija gradova i opština
SKOR – Strukovni kokus omladinskih radnika/ca
SNAC – Growing Youth Work
UNICEF – Dečji fond Ujedinjenih nacija
ZoM – Zakon o mladima

SADRŽAJ

1. UVOD 4

2. O NAMA 5

2.1. Delatnost NAPOR-a 5

2.2. Organizaciona struktura NAPOR-a 6

2.3. Najvažnija dostignuća NAPOR-a od osnivanja do danas 9

3. VREDNOSTI I PRINCIPI NAPOR-a 11

4. VIZIJA NAPOR-a 11

5. MISIJA NAPOR-a 11

6. OPIS KONTEKSTA 12

6.1. Međunarodni planski i normativni okvir 12

6.2. Nacionalni planski i normativni okvir 13

6.3. Društveno ekonomski i institucionalni trendovi 15

7. STRATEŠKI PRAVCI NAPOR-a 17

8. STRATEŠKI CILJEVI 17

9. STRATEŠKE MERE SA INDIKATORIMA ZA PERIOD APRIL 2026 - MART 2029. GODINE 18

10. OKVIR ZA IMPLEMENTACIJU I PRAĆENJE 24

10.1. Okvir za implementaciju strateškog plana 24

10.2. Okvir za praćenje i evaluaciju, izveštavanje i reviziju strateškog plana 25

11. PRILOG 1 – Članovi/ce šire i uže Radne grupe za izradu Strateškog plana NAPOR 26

12. PRILOG 2 – Plan implementacije po kvartalima ..... **Error! Bookmark not defined.**

1. UVOD

Proces izrade Strateškog plana Nacionalne asocijacije praktičara/ki omladinskog rada (NAPOR) za period april 2026 – mart 2029. godine pokrenut je u kontekstu promena u omladinskoj politici Srbije, razvoja novog strateškog i zakonodavnog okvira, kao i rastućih potreba članstva i potrebe za daljim jačanjem uloge NAPOR-a u razvoju, unapređenju i profesionalizaciji omladinskog rada. Polazeći od svoje misije i dosadašnjih postignuća, NAPOR je pristupio izradi novog strateškog dokumenta sa ciljem da jasno definiše pravce razvoja organizacije u narednom periodu, prioritetne ciljeve, mere, očekivane rezultate, kao i okvir za implementaciju, praćenje i evaluaciju. Sa ciljem izrade Strateškog plana Upravni odbor je formirao širu i užu radnu grupu koju su činili predstavnici/ce svih NAPOR struktura (prilog 1). Ovaj strateški plan predstavlja ključni alat za donošenje odluka, planiranje programa i resursa, razvoj članstva i dalje jačanje vidljivosti i legitimiteta omladinskog rada u Srbiji.

Posebna vrednost i specifičnost NAPOR-a ogleda se u tome što predstavlja kompleksnu mrežu članstva koja okuplja kako organizacije mladih i za mlade koje sprovode omladinski rad, tako i omladinske radnike i radnice kao pojedince/ke. Zbog toga je proces strateškog planiranja bio usmeren na prepoznavanje i povezivanje potreba, uloga i doprinosa obe ove grupe, uz uvažavanje nadležnosti i uloga svih struktura NAPOR-a – Skupštine, Upravnog odbora, Nadzornog odbora, Saveta za etička pitanja, Sekretarijata i drugih tela relevantnih za rad mreže. U proces su, pored članstva i struktura NAPOR-a, uključeni i strateški partneri čija je uloga važna za šire pozicioniranje omladinskog rada i razvoj politika za mlade.

Izrada plana zasnivala se na participativnom i konsultativnom pristupu. Proces je obuhvatio analizu relevantnih internih i eksternih dokumenata, uvodne razgovore sa Upravnim odborom, prikupljanje i analizu podataka od organizacija članica, individualnog članstva okupljenog u SKOR-u, tela i radnih grupa NAPOR-a, kao i ključnih strateških partnera. Važan deo procesa predstavljale su dve višednevne radionice strateškog planiranja sa internom radnom grupom. Tokom prve radionice, održane od 20. do 22. februara 2026. godine, fokus je bio na analizi prethodno prikupljenih podataka, razmatranju vrednosti i principa rada organizacije, mandata i strukture NAPOR-a, definisanju misije i vizije, sprovođenju SWOT analize i identifikovanju ključnih strateških pravaca i ciljeva. Druga radionica, održana od 20. do 22. marta 2026. godine, bila je usmerena na razradu strateških ciljeva i mera, definisanje očekivanih rezultata i indikatora, kao i na uspostavljanje okvira za implementaciju, vremensko planiranje, praćenje i evaluaciju plana.

Nacrt Strateškog plana predstavljen je Skupštini NAPOR-a, održanoj 28. i 29. marta 2026. godine, kada je dokument razmatran i usvojen. Time je ovaj plan postao zajednički definisan okvir delovanja NAPOR-a za naredni trogodišnji period, zasnovan na iskustvu mreže, potrebama članstva, profesionalnim standardima omladinskog rada i relevantnim nacionalnim i međunarodnim razvojnim tokovima.

Ovaj strateški plan treba da omogući NAPOR-u da u narednom periodu strateški usmerava razvoj mreže, jača organizacione i profesionalne kapacitete, unapređuje kvalitet omladinskog rada, razvija i održava partnerstva i aktivno doprinosi oblikovanju omladinske politike i sistema podrške mladima u Srbiji i šire.

2. O NAMA

Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada (NAPOR) je nastala 2009. godine kao rezultat inicijative organizacija civilnog društva u Srbiji koje sprovode omladinski rad. One su prepoznale potrebu da se osigura kvalitet programa omladinskog rada, da se on standardizuje, profesionalizuje i bude prepoznat od strane mladih, institucija koje rade sa mladima, države i društva uopšte.

Na osnivačkoj skupštini donete su Smernice za osiguranje kvaliteta omladinskog rada, koje su poslužile kao osnova za kreiranje svih ostalih dokumenata, procesa i mehanizama koje je NAPOR do sada razvio.

2.1. Delatnost NAPOR-a

Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada je dobrovoljni, nevladin i neprofitan savez udruženja i omladisnkih radnika/ca osnovan 14.03.2009. godine u skladu sa Zakonom o udruženjima[1], na neodređeno vreme radi ostvarivanja ciljeva u oblasti omladinskog rada.

Statutarni ciljevi NAPOR-a su:

- unapređivanje položaja mladih u društvu;
- unapređivanje sistemske brige o mladima;
- obezbeđivanje i unapređivanje sigurnog okruženja i mogućnosti za lični i socijalni razvoj mladih;
- profesionalizacija omladinskog rada;
- utvrđivanje novih zanimanja u oblasti omladinskog rada;
- utvrđivanje standarda omladinskog rada i njihovo uvođenje u praksu;
- utvrđivanje kriterijuma kompetencija omladinskih radnika/ca;
- podsticanje umrežavanja i razmene znanja i prakse između udruženja koja sprovode omladinski rad.

U ostvarivanju navedenih ciljeva NAPOR promoviše interese mladih i omladinskih radnika/ca u Srbiji bez obzira na njihov socio-ekonomski položaj, pol, rod, rasu, etničku i kulturnu pripadnost, politička i verska ubeđenja, seksualnu orijentaciju, invaliditet ili bilo koji drugi oblik različitosti.

Radi ostvarivanja ciljeva, Statutom je predviđeno da NAPOR realizuje naročito sledeće:

- formuliše politike, vrednosne stavove i stručna mišljenja u oblasti omladinskog rada i u vezi sa omladinskim radom;
- prikuplja i obrađuje naučnu i stručnu literaturu u oblasti omladinskog rada i srodnim oblastima;
- organizuje, sam ili zajedno sa drugim organizacijama, stručne skupove, savetovanja, seminare i druge oblike edukacije u oblasti omladinskog rada;
- objavljuje knjige i druge publikacije o pitanjima koja se odnose na omladinski rad, u skladu sa zakonom;
- sprovodi istraživanja o temama i pitanjima od značaja za razvoj omladinskog rada;

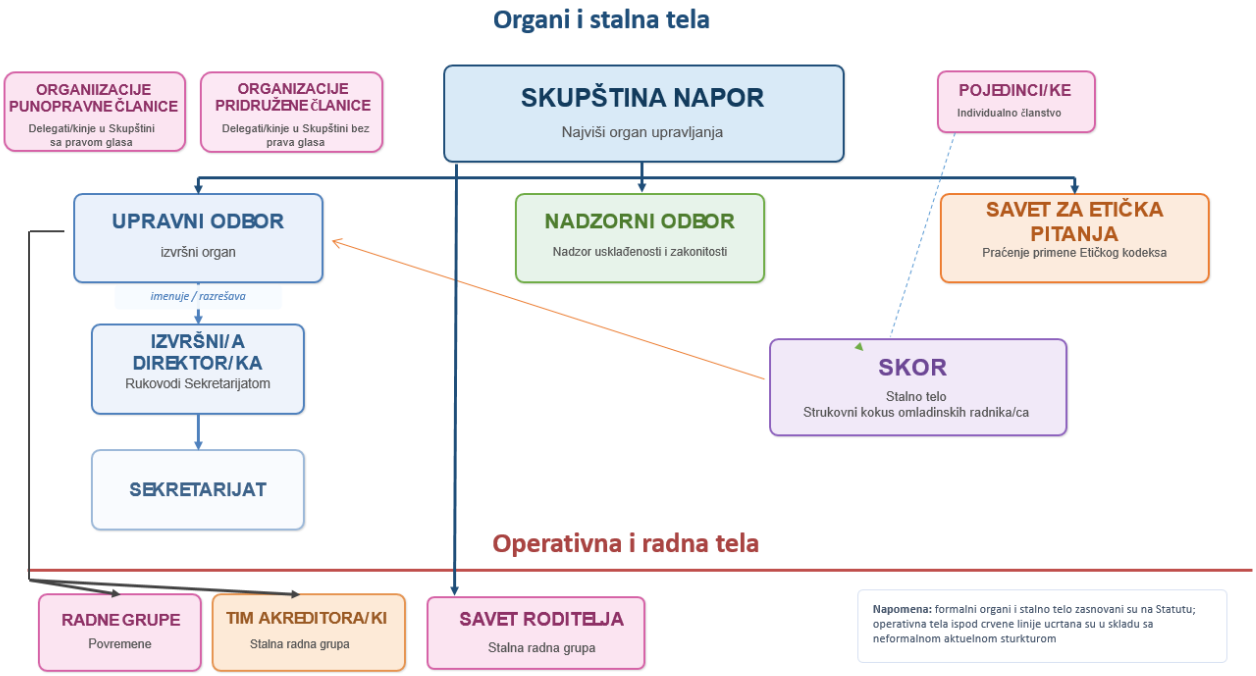
[1] „Sl. glasnik RS”, br. 51/2009, 99/2011 - dr. zakoni i 44/2018 - dr. zakon

- kreira obrazovne programe koji odgovaraju na potrebe mladih, omladinskih radnika/ca i zajednice;
- sarađuje sa univerzitetima i fakultetima, institucijama, strukovnim udruženjima i njihovim savezima, odnosno drugim relevantnim organizacijama (i pojedincima/kama) u zemlji i inostranstvu;
- promoviše jednakost šansi, dostupnost obrazovanja i podstiče permanentno učenje i usavršavanje;
- zagovara poštovanje ljudskih i manjinskih prava i aktivno uključivanje mladih u sve sfere javnog života;
- obezbeđuje inkluziju ranjivih grupa i promoviše ravnopravnost mladih i omladinskih radnika/ca.

Pored Statuta, rad NAPOR-a dodatno je uređen internim aktima koji se mogu posmatrati kroz nekoliko međusobno povezanih celina. Prvu celinu čine dokumenta koja uređuju opšti rad organizacije, članstvo, rad zaposlenih i angažovanih lica, uključujući pravilnike o radu NAPOR-a, stupanju u članstvo, radu zaposlenih, kao i ponašanju i obavezama angažovanih lica i agencija. Drugu celinu čine poslovnici/pravilnici kojima se uređuje rad organa i tela NAPOR-a, uključujući Upravni odbor, Nadzorni odbor, Savet za etička pitanja, Strukovni kokus omladinskih radnika/ca – SKOR, Savet roditelja, kao i telo akreditora/ki. Treću celinu dokumenata čine etički, stručni i standardi kvaliteta omladinskog rada, uključujući Etički kodeks u omladinskom radu, standarde u omladinskim aktivnostima u oblasti prevencije konzumacije i promocije alkohola, nastavni plan za obrazovanje omladinskih radnika/ca i lidera/ki, kao i priručnik za osiguranje kvaliteta programa omladinskog rada. Pored toga, NAPOR primenjuje i dodatne administrativne, finansijske, antikorupcijske, konkursne i nabavne procedure, kao i procedure koje se odnose na dodelu tradicionalnih priznanja, čime se obezbeđuju transparentnost, odgovornost i doslednost u svakodnevnom radu organizacije.

2.2. Organizaciona struktura NAPOR-a

Organizaciona struktura NAPOR-a zasniva se na jasno definisanoj podeli između organa upravljanja, organa nadzora, izvršne funkcije, stalnog tela koje okuplja individualno članstvo omladinskih radnika i radnica, kao i povremenih i stalnih radnih grupa.



Organogram NAPOR-a[2]

Prema Statutu, **organi NAPOR-a** su Skupština, Upravni odbor, Izvršni/a direktor/ka, Nadzorni odbor i Savet za etička pitanja, dok je Strukovni kokus omladinskih radnika/ca (SKOR) definisan kao stalno telo NAPOR-a. U otom smislu, upravljanje NAPOR-om zasnovano je na kombinaciji predstavničkog odlučivanja, operativnog vođenja, nadzora nad zakonitošću i statutarnom usklađenošću, kao i profesionalnog učešća omladinskih radnika i radnica u razvoju asocijacije.

Skupština predstavlja najviši organ upravljanja NAPOR-a. Nju čine delegirani predstavnici svih punopravnih članica i delegirani članovi/ce SKOR-a, čime je obezbeđeno da u donošenju ključnih odluka učestvuju i organizacije članice i individualno članstvo. Skupština usvaja najvažnija programska, finansijska i normativna dokumenta, razmatra i usvaja izveštaje o radu organa i tela, bira i opoziva članove Upravnog i Nadzornog odbora i Saveta za etička pitanja, odlučuje o članstvu, statusnim promenama i prestanku rada NAPOR-a, kao i o osnivanju stalnih tela. Na taj način Skupština ima centralnu ulogu u strateškom usmeravanju, legitimisanju rukovodećih i nadzornih tela i očuvanju demokratskog karaktera saveza.

Upravni odbor je izvršni organ Skupštine koji rukovodi radom NAPOR-a između dva zasedanja Skupštine i odgovoran je za sprovođenje ciljeva utvrđenih Statutom. Njegova uloga je da obezbedi kontinuitet upravljanja, operativno praćenje procesa i donošenje odluka u oblastima koje nisu u direktnoj nadležnosti drugih organa. Upravni odbor, između ostalog, izvršava odluke Skupštine, odlučuje o pridruženom članstvu, usvaja opšte akte, formira radne grupe, timove i savetodavna tela,

[2] Organogram uključuje statutom uređenu formalnu strukturu, kao i neformalnu. Kad su u pitanju elementi strukture koji nisu povezani narandžastim linijama, podrazumeva se da to telo odgovara onom ko ga imenuje/formira.

imenuje i razrešava Izvršnog/u direktora/ku, osniva tehničke i stručne službe i odobrava predlog godišnjeg plana rada i finansijskog plana koji priprema Izvršni/a direktor/ka.

Izvršni/a direktor/ka je inokosni izvršni organ Upravnog odbora i osoba zadužena za neposredno rukovođenje Sekretarijatom i koordinaciju njegovog svakodnevnog rada. Ova funkcija obezbeđuje operativnu realizaciju odluka i planova koje usvajaju Skupština i Upravni odbor. Izvršni/a direktor/ka vodi materijalno-finansijske poslove, priprema i podnosi projekte, upravlja ljudskim resursima u Sekretarijatu, priprema predlog godišnjeg plana rada i finansijskog plana, podržava rad organa i tela NAPOR-a i odgovara Upravnom odboru, dok godišnji izveštaj o radu podnosi Skupštini. Time je uspostavljen jasan lanac odgovornosti između strateškog, upravljačkog i operativnog nivoa organizacije.

Nadzorni odbor ima ulogu unutrašnjeg nadzora nad usklađenošću rada NAPOR-a sa Statutom i zakonom. On nadzire odluke Upravnog odbora i drugih organa, vrši nadzor nad raspolaganjem imovinom i finansijskim poslovanjem, tumači odredbe Statuta između dva zasedanja Skupštine i podnosi godišnji izveštaj Skupštini. Ovakva pozicija Nadzornog odbora doprinosi institucionalnoj odgovornosti i zaštiti integriteta organizacije.

Savet za etička pitanja je organ Skupštine zadužen za praćenje primene Etičkog kodeksa u omladinskom radu. Njegova funkcija prevazilazi formalnu kontrolu, jer Savet pruža podršku i konsultacije u vezi sa etičkim pitanjima, postupa po prijavama usmerenim na kršenje Etičkog kodeksa, objavljuje mišljenja i preporuke i promoviše etičke principe i primere dobre prakse. U organizacionoj strukturi NAPOR-a Savet za etička pitanja predstavlja važan mehanizam zaštite profesionalnih standarda i vrednosnog okvira organizacije.

Posebno mesto u strukturi NAPOR-a ima **Strukovni kokus omladinskih radnika/ca (SKOR)**, kao stalno telo organizacije. SKOR je uspostavljen radi regulisanja i koordinacije individualnog članstva u NAPOR-u, a čine ga omladinski radnici/e koji ispunjavaju uslove za članstvo. Njegov značaj je dvostruk. Sa jedne strane, SKOR obezbeđuje profesionalnu osnovu za razvoj omladinskog rada, razmatranje stručnih pitanja, podršku licenciranju i usavršavanju omladinskih radnika i radnica i razvoj politika u oblasti omladinskog rada. Sa druge strane, SKOR ima i institucionalnu ulogu u upravljanju, jer delegira svoje predstavnike u Skupštinu, a predsednik/ca SKOR-a automatski postaje član/ica Upravnog odbora. Time je obezbeđena neposredna veza između profesionalne zajednice omladinskih radnika i radnica i struktura odlučivanja u NAPOR-u.

Članstvo u NAPOR-u je organizovano kroz dve osnovne linije: **organizaciono članstvo i individualno članstvo**. Organizacije mogu imati status pridruženih ili punopravnih članica, dok individualno članstvo ostvaruju omladinski radnici i radnice kroz SKOR. Ovakav model omogućava da NAPOR istovremeno funkcioniše kao savez organizacija i kao profesionalna platforma za pojedince koji se bave omladinskim radom. Time se organizaciona struktura NAPOR-a razlikuje od klasičnih mreža civilnog društva, jer integriše i institucionalnu i strukovnu dimenziju delovanja.

Pored formalne strukture definisane Statutom, u praksi NAPOR funkcioniše i kroz operativna i savetodavna tela koja podržavaju sprovođenje specifičnih procesa i programa. Upravni odbor formira radne grupe u skladu sa potrebama organizacije, na primer za reviziju pravilnika i pitanja akreditacije,

dok Sekretarijat pruža stručnu i administrativnu podršku njihovom radu. U tom smislu, NAPOR, pored formalnih organa, koristi fleksibilne mehanizme organizovanja rada kako bi odgovorio na razvojne potrebe, programske prioritete i standarde kvaliteta. Takva operativna tela nisu nužno deo statutarne strukture, ali jesu važan deo načina na koji organizacija funkcioniše u praksi.

Organizaciona struktura NAPOR-a je višeslojna i funkcionalno uravnotežena. Skupština obezbeđuje demokratski legitimitet i strateški pravac, Upravni odbor upravlja između dva zasedanja, Izvršni/a direktor/ka i Sekretarijat nose operativnu realizaciju, Nadzorni odbor i Savet za etička pitanja štite zakonitost, usklađenost i vrednosni okvir rada, dok organizacije i SKOR osiguravaju profesionalnu utemeljenost.

Telo akreditora/ki predstavlja prvo stručno telo formirano u okviru NAPOR-a, uspostavljeno sa ciljem da podrži organizacije članice u primeni standarda za osiguranje kvaliteta programa omladinskog rada**,** razvijenih 2010. godine. U okviru ovog sistema, NAPOR je formirao telo akreditora i akreditorki koju čine iskusni i visoko kompetenti omladinski radnici i radnice. Tim akreditora/ki ima važnu ulogu u očuvanju i daljem razvoju sistema osiguranja kvaliteta, kroz stručnu procenu, savetodavnu podršku i praćenje nivoa usklađenosti organizacija sa NAPOR standardima. Tim danas broji 15 članova/ca i predstavlja ključni resurs NAPOR-a za unapređenje profesionalnih standarda u praksi. O svom radu Telo akreditora/ki podnosi godišnji izveštaj Skupštini NAPOR-a.

Savet roditelja NAPOR je mehanizam koji osigurava kontinuirano uključivanje roditelja u procese koja se bave pitanjima od značaja za omladinski rad i mlade na nacionalnom nivou, kao i u procese za dosezanje roditelja na lokalu i njihovo povezivanje sa organizacijama članicama kako bi se širila mreža podrške za zagovaranje na lokalnom nivou. Savet roditelja NAPOR ima 11 članova. U članstvo Saveta roditelja mogu da se prijave: roditelji/staratelji/hranitelji koji aktivno doprinose radu organizacije članice NAPOR ili imaju ostvarenu saradnju sa organizacijom članicom NAPOR; roditelji/staratelji/hranitelji koji dolaze iz regiona koji su definisani javnim pozivom; roditelji/staratelji/hranitelji mladih uzrasta koji je definisan javnim pozivom; roditelji/staratelji/hranitelji mladih koja pripadaju nekoj od osetljivih grupa koja je definisana javnim pozivom, a izbor članova za Savet roditelja NAPOR vrši tročlana komisija iz redova NAPOR.

2.3. Najvažnija dostignuća NAPOR-a od osnivanja do danas

NAPOR za profesionalizaciju omladinskog rada

- ✓ Razvijena su tri standarda zanimanja u oblasti omladinskog rada i neformalnog obrazovanja: omladinski/a lider/ka, omladinski/a radnik/ca i specijalista/kinja za omladinski rad i politike.
- ✓ Razvijeni su nastavni planovi za dva standarda zanimanja u oblasti omladinskog rada kroz neformalno obrazovanje, čime je obezbeđen jasno definisan okvir za razvoj profesionalnih kompetencija potrebnih za kvalitetan omladinski rad.
- ✓ Razvijen je mehanizam za validaciju prethodno stečenih kompetencija za dva standarda zanimanja za omladinske radnike/ce i primenjivan do 2019. godine.

- ✓ Uspostavljen je sistem licenciranih organizacija, trenera/kinja i mentora/ki za sprovođenje modularnih obuka i procesa validacije prethodno stečenih kompetencija.
- ✓ 230 predstavnika/ca omladinskih organizacija i kancelarija za mlade stekla su NAPOR sertifikate za omladinske radnike/ce i lidere/ke.

NAPOR za kvalitet omladinskog rada

- ✓ Razvijeni su standardi za programe omladinskog rada i mehanizam njihove primene, čime je uspostavljen okvir za sistemsko praćenje i unapređenje kvaliteta programa omladinskog rada.
- ✓ Formiran je tim od 15 obučenih procenjivača/ica koji pružaju stručnu podršku organizacijama i procenjuju usklađenost programa sa NAPOR standardima.
- ✓ Ukupno su (re)akreditovane 62 organizacije zacije za sprovođenje programa omladinskog rada u skladu sa definisanim standardima NAPOR-a.

NAPOR za etiku u omladinskom radu

- ✓ Razvijen je Etički kodeks u omladinskom radu, koji su potpisale organizacije članice NAPOR-a.
- ✓ Uspostavljen je Savet za etička pitanja u omladinskom radu, kao institucionalni mehanizam za promociju etičkih principa, zaštitu integriteta omladinskog rada i stvaranje sigurnog okruženja za profesionalni razvoj mladih.
- ✓ Definisan je prvi nacrt Dokumenta o integritetu profesije omladinski radnik/ca koji će biti usvojen na vanrednoj Skupštini NAPOR 2026.

NAPOR za prepoznavanje omladinskog rada

- ✓ NAPOR je učestvovao u ključnim radnim grupama za izradu Zakona o mladima, nacionalnih strategija za mlade i akcionih planova za njihovo sprovođenje.
- ✓ Zahvaljujući zagovaračkom radu NAPOR-a, omladinski rad je dobio prvo zakonsko prepoznavanje u Srbiji kroz Zakon o mladima.
- ✓ Od januara 2019. godine zanimanje omladinski/a radnik/ca zvanično je integrisano u Jedinstveni kodeks šifara za unošenje i šifriranje podataka u evidencijama u oblasti rada Republike Srbije, pod šifrom 3412.04.
- ✓ Zahvaljujući zagovaračkom radu NAPORa, omladinski rad je prvi od pet posebnih ciljeva Strategije za mlade Vlade RS za period od 2023 do 2030.
- ✓ Tokom 2024. godine definisan je standard zanimanja omladinski radnik/ca.
- ✓ U saradnji sa još 10 asocijacija omladinskih radnika/ca, NAPOR je učestvovao u osnivanju AYWA – Evropske alijanse asocijacija omladinskih radnika/ca.
- ✓ NAPOR trenutno vodi proces razvoja standarda kvalifikacija za omladinske radnike/ce na nivoima V i VII Nacionalnog okvira kvalifikacija.

3. VREDNOSTI I PRINCIPI NAPOR-a

- **Poštovanje ljudskih prava**: U svom radu primenjujemo pristup zasnovan na ljudskim pravima. Poštovanje ljudskog dostojanstva i briga o ljudskim pravima utkano je u sve aktivnosti namenjene različitim ciljnim grupama, bilo da ih sprovodi NAPOR kao savez ili članice NAPOR-a.
- **Intergitet i etika:** Težimo da budemo primer najviših etičkih standarda, gradeći poverenje i kredibilitet u javnosti i unutar struke.
- **Transparentnost i otvorenost:** Od osnivanja, delujemo transparentno i otvoreno kroz svoje politike i prakse, uz aktivno učešće organizacija i pojedinaca koji su deo mreže.
- **Participacija mladih i praktičara/ki omladinskog rada**: Mladi i praktičari/ke omladinskog rada su aktivni učesnici i nosioci promena u društvu. Podstičemo njihovu inicijativu, kritičko mišljenje i uključivanje u procese donošenja odluka.
- **Osnaživanje i razvoj kompetencija:** Omogućavamo i negujemo kontinuirani razvoj znanja, veština i stavova mladih i omladinskih radnika/ca.
- **Inkluzivnost i ravnopravnost:** Uvažavamo različitosti i zalažemo se za jednake mogućnosti za sve, verujući da su iskustva i položaji ljudi međusobno povezani i da ravnopravnost za jednu osobu doprinosi ravnopravnosti za sve.
- **Odgovornost i delovanje za društveno okruženje i životnu sredinu:** Promovišemo odgovoran odnos prema zajednici i okruženju u svim aspektima života.
- **Profesionalnost:** Unapređujemo i primenjujemo standarde kvaliteta u omladinskom radu, te kontinuirano unapređujemo praksu i kompetencije u ovoj oblasti.

4. VIZIJA NAPOR-a

Vizija NAPOR je da svaka mlada osoba ima svog omladinskog radnika/cu.

5. MISIJA NAPOR-a

NAPOR je strukovni i reprezentativni savez udruženja i pojedinaca/ki koja sprovode omladinski rad, čija misija je da obezbedi podršku organizacijama članicama, omladinskim radnicima/cama i mladima za ostvarivanje punih ličnih i profesionalnih kapaciteta, neophodnih za razvoj lokalne zajednice i društva na svim nivoima

6. OPIS KONTEKSTA

6.1. Međunarodni planski i normativni okvir

Evropski okvir za razvoj omladinskog rada oblikovan je kroz delovanje Saveta Evrope i Evropske unije. U dokumentima Saveta Evrope omladinski rad je postepeno normativno i strateški pozicioniran kao oblast javne politike. Posebno mesto ima **Preporuka CM/Rec(2017)4 o omladinskom radu**, kao prvi panevropski dokument koji omladinski rad neposredno prepoznaje kao oblast javne politike i upućuje države članice na razvoj politika, struktura i podrške za njegovo dalje unapređenje. Taj pravac dodatno je potvrđen kroz **Youth Sector Strategy 2030**, kojom se omladinski rad smešta u širi okvir demokratije, ljudskih prava, participacije i inkluzivnih društava.

Na nivou Evropske unije, razvoj omladinskog rada oslanja se na EU Strategiju za mlade 2019–2027, koja predstavlja krovni okvir evropske saradnje u oblasti mladih, i na Radni plan EU Strategije za mlade 2025–2027, kojim se usmerava tekući ciklus njenog sprovođenja. Za omladinski rad od posebnog je značaja i Rezolucija o politici omladinskog rada u Evropi koja osnažuje iz 2024. godine, kojom se potvrđuje da omladinski rad ima važnu ulogu u osnaživanju mladih i da razvoj kvalitetnog omladinskog rada, naročito na lokalnom nivou, ostaje prioritet Evropske unije i država članica. Time je omladinski rad dodatno učvršćen kao sastavni deo savremenog evropskog odgovora na potrebe mladih i izazove sa kojima se suočavaju.

Centralno mesto u povezivanju ova dva evropska toka zauzima Evropska agenda o omladinskom radu, formalno uspostavljena Rezolucijom Saveta i predstavnika vlada država članica iz 2020. godine**.** Ovim dokumentom uspostavljen je strateški okvir za jačanje i razvoj kvaliteta omladinskog rada, inovacija u praksi i njegovog šireg priznanja. Agenda je zasnovana na saradnji Evropske komisije i Saveta Evrope i danas predstavlja najvažniju zajedničku referentnu tačku za dalji razvoj omladinskog rada u Evropi. Njen značaj je i u tome što povezuje političke pravce sa njihovom primenom u praksi i usmerava nacionalne procese razvoja omladinskog rada.

Posebnu ulogu u povezivanju prioriteta i programa Evropske komisije i Saveta Evrope u oblasti mladih ima **EU-Council of Europe Youth Partnership**, kao zajednički mehanizam saradnje koji evropske strateške pravce prevodi u podršku politikama, istraživanju i praksi. U oblasti omladinskog rada, Partnerstvo će u periodu 2026-2028 svoje aktivnosti zasnivati na zaključcima Četvrte evropske konvencije o omladinskom radu i njenoj mapi puta, sa fokusom na tri povezane celine: razvoj i koordinaciju sistema omladinskog rada na evropskom i nacionalnom nivou, jačanje okruženja za omladinski rad kroz profesionalni razvoj omladinskih radnika/ca i održivost omladinskih organizacija i rad na temama kao što su: mladi u ruralnim sredinama, mentalno zdravlje, kritičko mišljenje u digitalnom dobu, mirovno obrazovanje, kao i osnaživanje jezgra omladinskog rada kroz pitanja prepoznavanja, etike i vidljivosti omladinskog rada.

Evropski okvir za omladinski rad dodatno se operacionalizuje kroz mehanizme saradnje i podrške koji povezuju zajedničke evropske prioritete sa nacionalnim procesima razvoja omladinskog rada. U tom smislu posebno su značajni **SNAC – Growing Youth Work** – koji koordinira primenu Evropske agende za omladinski rad na nacionalnim nivoima (prethodno Bonski process), kao i i **European Training Strategy for Youth Work 2021–2027**, kao instrumenti razmene, profesionalnog razvoja i jačanja kapaciteta u oblasti omladinskog rada.

Razvojnu dimenziju evropskog okvira čine i **Evropske konvencije o omladinskom radu**[3], koje se održavaju u petogodišnjim ciklusima i predstavljaju važan prostor za povezivanje politike, prakse i istraživanja, kao i za definisanje prioritetnih pravaca razvoja omladinskog rada u Evropi. Prve tri konvencije rezultirale su deklaracijama koje su usmeravale naredne faze razvoja ovog polja. U tom nizu posebno je značajna Treća evropska konvencija iz 2020. godine, čija je deklaracija **Signposts for the Future** definisala osam prioritetnih oblasti i postavila osnov za dalju operacionalizaciju Evropske agende o omladinskom radu.

Za naredni strateški period od posebnog značaja su zaključci i preporuke[4] sa poslednje **konvencije održane na Malti (maj 2025)**. Za razliku od prethodnih ciklusa, ovaj dokument ne donosi novu deklaraciju, već kroz zaključke i mapu puta usmerava evropski razvoj omladinskog rada za period 2025-2030. U fokusu dokumenta nalaze se nedovoljno političko prepoznavanje omladinskog rada, neujednačeni sistemi obrazovanja i podrške, nestabilni modeli finansiranja i izražene razlike u dostupnosti omladinskog rada širom Evrope. Istovremeno, dokument polazi od okolnosti da će naredni ciklus evropskih politika biti obeležen novom EU Strategijom za mlade, novim višegodišnjim finansijskim okvirom Evropske unije, novom generacijom evropskih programa i narednim strateškim ciklusom Saveta Evrope. U tom kontekstu, zaključci i mapa puta iz Malte usmeravaju evropski okvir ka snažnijem i vidljivijem pozicioniranju omladinskog rada, uz jasnije zajedničko razumevanje njegove uloge, vrednosti i principa, kao i usklađenije pristupe kvalitetu, standardima, praćenju, evaluaciji, priznavanju kompetencija, etici i digitalizaciji. Dodatno se naglašavaju potreba za formalnijim priznavanjem omladinskog rada, razvojem podržavajućih struktura i stabilnijim modelima finansiranja.

6.2. Nacionalni planski i normativni okvir

Nacionalni planski i normativni okvir za omladinski rad u Srbiji zasniva se na Zakonu o mladima, koji eksplicitno prepoznaje i definiše omladinski rad kao: „deo omladinskih aktivnosti koje se organizuju sa mladima i za mlade, zasnivaju se na neformalnom obrazovanju, odvijaju u okviru

[3] 1. konvencija (Gent, 2010): Fokusirana na identifikovanje raznolikosti omladinskog rada i isticanje njegovog značaja.
2. konvencija (Brisel, 2015): Istražila je zajedničke osnove i pozvala na Evropsku agendu za omladinski rad, što je dovelo do povećanih napora da se definiše i unapredi ova oblast.
3. konvencija (Bon, 2020): Održana digitalno, ova konvencija se fokusirala na pokretanje Evropske agende za omladinski rad i sprovođenje Bonskog procesa kako bi se obezbedio strukturni okvir za omladinski rad.
[4] 4th European Youth Work Convention -Final Report, Malta 2025

slobodnog vremena mladih i preduzimaju radi unapređivanja uslova za lični i društveni razvoj mladih, u skladu sa njihovim potrebama i mogućnostima i uz njihovo dobrovoljno učešće“. Time je na nacionalnom nivou uspostavljena važna osnova za razumevanje omladinskog rada kao posebnog pristupa radu sa mladima, zasnovanog na učenju, participaciji i podršci razvoju mladih.

Ključni strateški dokument predstavlja Strategija za mlade u Republici Srbiji 2023–2030, koja omladinski rad postavlja među centralne prioritete javne politike prema mladima. Poseban značaj ogleda se u tome što Strategija, a zatim i Akcioni plan za period 2023–2025 kao prvi operativni dokument njenog sprovođenja, definišu kao poseban cilj jedan: *Omladinski rad je standardizovan u sistemu neformalnog obrazovanja i kontinuirano se sprovodi*. U okviru tog cilja predviđene su mere koje se odnose na: razvoj sistema profesionalnog razvoja omladinskih radnika i radnica; uspostavljanje sistema osiguranja kvaliteta programa omladinskog rada i neformalnog obrazovanja mladih; kontinuirano sprovođenje programa u saradnji sa lokalnim partnerima, prepoznavanje omladinskog rada u sistemu formalnog i neformalnog obrazovanja i među mladima, kontinuirano sprovođenje istraživanja i upravlja znanjem u oblasti omladinskog rada i neformalnog obrazovanja mladih i harmonizaciju omladinskog rada sa međunarodnim standardima. Na taj način omladinski rad nije postavljen kao prateća tema omladinske politike, već kao jedan od njenih nosivih stubova. Od septembra 2025. godine započet je proces izrade Akcionog plana za sprovođenje Strategije za mlade za period 2026–2028, pri čemu se javna rasprava očekuje u martu 2026. godine, nakon čega sledi njegovo usvajanje.

Važan element ovog okvira predstavlja i napredak ostvaren u pravcu profesionalizacije i formalnog prepoznavanja zanimanja omladinski radnik/ca. U šifarniku zanimanja ovo zanimanje je prepoznato pod šifrom 3412.03, čime je omladinski radnik/ca dobio formalno mesto u klasifikaciji zanimanja.

Proces izrade standarda kvalifikacije za omladinske radnike/ce započet je 2023. godine uz podršku UNICEF-a, kroz reviziju kompetencija u skladu sa Nacionalnim okvirom kvalifikacija za nivoe pet (specijalističko obrazovanje) i sedam (visoko obrazovanje – master studije). Na osnovu preporuka sa strateških sastanaka zaključeno je da je, pre podnošenja standarda kvalifikacije, potrebno obezbediti odgovarajući sistemski osnov, kroz izmenu Zakona o mladima ili usvajanje standarda zanimanja za omladinske radnike/ce. Kako je izrada novog Zakona o mladima zaustavljena krajem 2023. godine, fokus je preusmeren na razvoj standarda zanimanja. U tom okviru izrađen je predlog standarda zanimanja omladinski radnik/ca, koji je prosleđen nadležnom ministarstvu[5], dok njegovo javno objavljivanje zavisi od usvajanja pilotirane metodologije izrade standarda. Finalizacija standarda kvalifikacije planirana je za prvu polovinu 2026. godine.

Nacionalni okvir dodatno je proširen Planom implementacije Garancije za mlade za period 2023–2026, koji omladinski rad povezuje sa širim politikama zapošljavanja, socijalnog uključivanja i

[5] Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja pilotiralo je izradu 20 standarda zanimanja, uz podršku projekta „Znanjem do posla – E2E“

podrške mladima koji su van sistema. U dokumentima razvijenim za sprovođenje Garancije za mlade posebno se naglašava značaj dosezanja i aktivacije NEET mladih, pri čemu se važna uloga poverava organizacijama civilnog društva zbog fleksibilnosti njihovog pristupa i mogućnosti da komunikaciju i podršku prilagode potrebama mladih. U tom kontekstu omladinski rad se prepoznaje kao važna praksa za uspostavljanje kontakta, izgradnju poverenja, motivisanje i aktivaciju mladih, naročito onih koji se sami ne obraćaju institucijama za podršku. Time se nacionalni okvir širi izvan uže omladinske politike i potvrđuje međusektorski značaj omladinskog rada u odgovoru na složenije potrebe mladih.

Nacionalni okvir potvrđuje da je omladinski rad u Srbiji prepoznat na nivou zakonskih i strateških dokumenata, dok proces njegovog potpunijeg institucionalnog utemeljenja i dalje traje, naročito u oblastima standardizacije, profesionalizacije i formalnog priznavanja kvalifikacije omladinskih radnika i radnica. To ujedno pokazuje da će naredni period biti važan za pretvaranje postojeće normativne i strateške osnove u zaokruženija sistemska rešenja, posebno u pogledu kvalifikacija, kvaliteta i stabilnijeg pozicioniranja omladinskog rada u relevantnim javnim politikama.

6.3. Društveno ekonomski i institucionalni trendovi

Društveni i demografski trendovi u Srbiji ukazuju na okruženje koje je za omladinski rad sve zahtevnije i teritorijalno neujednačenije. Popisni i statistički podaci potvrđuju dugoročan proces starenja stanovništva i smanjenja mlađih kohorti, uz izražene regionalne razlike, naročito u Južnoj i Istočnoj Srbiji, dok podaci o položaju mladih na tržištu rada pokazuju da su pojedini regioni i dalje nepovoljniji za mlade od drugih. Nalazi KOMS Alternativnog izveštaja za 2025. godinu dodatno ukazuju da je gotovo polovina mladih planira da napusti Srbiju, pri čemu se kao ključni razlozi navode težnja ka dostojanstvenijem životu i višem životnom standardu. Takvi trendovi ukazuju na to da omladinski rad deluje u okolnostima u kojima se broj mladih smanjuje, regionalne razlike produbljuju, a deo mladih svoju budućnost sve češće vidi van lokalne zajednice i van zemlje, što dodatno naglašava značaj dostupnih, kvalitetnih i lokalno ukorenjenih programa omladinskog rada.

Istovremeno se menjaju i potrebe mladih, kao i javni prostor u kojem omladinski rad deluje. Prethodno pomenuto KOMS-ovo istraživanje pokazuje visok porast interesovanja mladih za politička i društvena dešavanja, ali uz istovremeno izražen osećaj nemoći i nepoverenja prema političkom sistemu i institucijama. Mladi se dominantno informišu putem društvenih mreža, znatno više nego prethodne godine, što dodatno oblikuje način na koji razumeju društvene procese, učestvuju u javnom životu i dolaze do informacija. U istom istraživanju više od tri četvrtine mladih navodi da je u prethodnih godinu dana imalo teškoće sa mentalnim zdravljem, dok većina procenjuje da profesionalna podrška nije dovoljno dostupna. Ovi trendovi ukazuju da omladinski rad u narednom periodu mora još snažnije odgovarati na potrebu za sigurnim

prostorima, podrškom mentalnom zdravlju, razvojem kritičkog mišljenja, medijske i digitalne pismenosti, kao i jačanjem poverenja, participacije i osećaja pripadnosti zajednici.

Ekonomski trendovi takođe utiču na kapacitete mreže i njenih članica. Uslovi finansiranja omladinskog sektora ostaju nestabilni, projektno usmereni i neujednačeni, dok analiza konkursa Ministarstva turizma i omladine za 2025. godinu[6] ukazuje da je, i pored povećanja ukupnog iznosa sredstava na posmatranim konkursima, udeo budžeta resornog ministarstva koji odlazi na mlade manji nego 2023. godine, da procedure ostaju spore, kao i da je raspodela sredstava teritorijalno izrazito neravnomerna. Evropska komisija u Izveštaju o Srbiji za 2025. [7]dodatno konstatuje da organizacije civilnog društva deluju u sve težem okruženju, da je saradnja sa državom pod pritiskom i da i dalje postoji značajan prostor za unapređenje transparentnosti javnog finansiranja civilnog društva. U takvim okolnostima strateško planiranje podrazumeva veću otpornost organizacija, diverzifikaciju izvora finansiranja i snažniju podršku članicama koje deluju van najvećih urbanih centara.

Institucionalni razvoj u narednom periodu istovremeno donosi ograničenja i mogućnosti. Saradnja sa institucijama i uključivanje organizacija civilnog društva u procese donošenja odluka i dalje su neujednačeni i zavise od šireg političkog i administrativnog konteksta. Istovremeno, pojedini procesi otvaraju prostor za sistemsko jačanje omladinskog rada. Među njima se posebno izdvajaju sprovođenje programa Garancije za mlade, razvoj modela za dosezanje i aktivaciju mladih koji su van sistema, otvaranje omladinskih centara i klubova u kojima treba kreirati prostore za zapošljavanje omladinskih radnika/ca, kao i nastavak procesa profesionalizacije kroz razvoj standarda zanimanja i standarda kvalifikacije. Ovakvi pomaci ukazuju na to da će u narednom periodu biti važno istovremeno štititi prostor za delovanje civilnog društva i aktivno koristiti otvorene institucionalne procese za dalje zagovaranje kvaliteta, profesionalizacije, priznanja i održivosti omladinskog rada.

Opisani trendovi potvrđuju da će u narednim godinama postojati izražena potreba za omladinskim radom koji je kvalitetan, dostupan, lokalno ukorenjen, profesionalno zasnovan i sposoban da odgovori na rastuću složenost potreba mladih i nestabilnost okruženja u kojem deluju organizacije. Takav kontekst dodatno naglašava značaj uloge NAPOR-a u paralelnom jačanju standarda, podrške članicama, zagovaranja sistemskih rešenja i snažnijeg pozicioniranja omladinskog rada u širim politikama za mlade.

[6] https://koms.rs/wp-content/uploads/2025/09/Prezentacija-Analize-javnih-konkursa-MTO.pdf

[7] European Commission, Serbia Report 2025, Brussels, 4 November 2025, section “Civil society”, p. 25.

7. STRATEŠKI PRAVCI NAPOR-a

Strateški pravac 1:	**Unutrašnji razvoj NAPOR-a**
Strateški pravac 2:	**Prepoznavanje i vidljivost omladinskog rada, struke i OCD kao pružalaca usluga omladinskog rada na lokalnom i nacionalnom nivou**
Strateški pravac 3:	**Kvalitet, etika i integritet omladinskog rada**
Strateški pravac 3:	**Pozicioniranje NAPOR-a na nacionalnom, regionalnom i međunarodnom nivou**

8. STRATEŠKI CILJEVI

Strateški ciljevi u odnosu na Strateški pravac 1:
1.1. Unaprediti unutrašnje strukture i upravljanje na svim nivoima
1.2. Podrška i razvoj članstva
1.3. Unapređenje finansijske održivosti

Strateški ciljevi u odnosu na Strateški pravac 2:
2.1. Uspostaviti institucionalno/ formalno priznanje zanimanja omladinskog radnika/ce u Srbiji
2.2. Integrisati omladinski rad u relevantne zakone i javne politike u Srbiji na nacionalnom i lokalnom nivou.
2.3. Obezbediti društveno prepoznavanje omladinskog rada kao prakse važne za razvoj mladih i zajednice.

Strateški ciljevi u odnosu na Strateški pravac 3:
3.1. Unapređivati i pratiti standarde kvaliteta programa omladinskog rada
3.2. Unaprediti profesionalizaciju omladinskog rada
3.3. Unapređivati integritet profesije i osigurati primenu etičkih principa

Strateški ciljevi u odnosu na Strateški pravac 4:
4.1. Obezbediti da NAPOR ima jasno definisanu, legitimnu i prepoznatu ulogu relevantnog sagovornika i predstavnika struke.
4.2. Strateški graditi i upravljati partnerstvima i mrežama koje doprinose ulozi, uticaju i dugoročnom pozicioniranju.
4.3. Planski upravljati ekspertizom radi jačanja uticaja i kredibiliteta u relevantnim procesima i saradnjama.

9. STRATEŠKE MERE ZA PERIOD APRIL 2026 - MART 2029. GODINE

STRATEŠKI PRAVAC 1 **UNUTRAŠNJI RAZVOJ NAPOR-A**	**Strateški cilj 1.1.** **Unaprediti unutrašnje strukture i upravljanje na svim nivoima**	**Mere** 1.1.1 Unapređenje i revizija internih procedura i dokumenata koji uređuju rad u oblasti zaštite od korupcije, diskriminacije i donošenja odluka. 1.1.2 Unapređenje interne komunikacije i koordinacije. 1.1.3 Jačanje kapaciteta Upravnog odbora i izvršnog direktora/ke za upravljanje u skladu sa vrednostima i mrežom koja se razvija. 1.1.4 Uspostavljanje sistema za evaluaciju rada svih struktura NAPOR-a. 1.1.5. Uspostavljanje internih procedura za transparentno i pravično vrednovanje rada (zarade, stimulacije i priznanja), psihološku bezbednost i dobrobit zaposlenih i članova/članica tela. 1.1.6 Razvoj mehanizama za automatizaciju operativnih i poslovnih procesa u okviru tela mreže. 1.1.7. Jačanje kapaciteta nadležnih organa i tela za očuvanje etike i integriteta profesije.
	Strateški cilj 1.2. **Podrška i razvoj članstva**	1.2.1 Razvijanje programa podrške organizacijama članicama i pojedincima u oblastima rada i delovanja NAPOR mreže. 1.2.2 Informisanje članstva na teme funkcionisanja mreže, osiguranja kvaliteta rada, kao i prilika za učešće i doprinos radu mreže.
	Strateški cilj 1.3.	1.3.1 Osiguranje boljih uslova rada Sekretarijata

	Unapređenje finansijske održivosti	1.3.2 Diverzifikacija izvora finansiranja kroz razvoj novih modela finansiranja Sekretarijata NAPOR i članica. 1.3.3 Jačanje kapaciteta Sekretarijata za prikupljanje sredstava i upravljanje projektima. 1.3.4. Razvijanje dugoročnih partnerstava sa donatorima i drugim organizacijama/akterima koji su u skladu vrednostima omladinskog rada (privreda, privatni sektor, IT i slično).
	Strateški cilj 1.4. **Jačanje uloge NAPOR-a kao strukovnog saveza**	1.4.1 Jačanje kapaciteta NAPOR-a za zastupanje interesa profesije omladinskog rada.
STRATEŠKI PRAVAC 2 **PREPOZNAVANJE I VIDLJIVOST OMLADINSKOG RADA, STRUKE i OCD KAO PRUŽALACA USLUGA OMLADINSKOG RADA NA LOKALNOM I**		**Mere**
	Strateški cilj 2.1. **Uspostaviti institucionalno/ formalno priznanje zanimanja omladinskog radnika/ce u Srbiji**	2.1.1. Obezbeđivanje standarda kvalifikacije zanimanja za omladinske radnike/ce 2.1.2. Uspostavljanje sistema licenciranja za omladinske radnike/ce u skladu sa relevantnim zakonskim okvirom. 2.1.3. Osiguravanje učešća predstavnika NAPOR-a u relevantnim telima i komisijama za proces priznavanja prethodnog učenja (PPU). 2.1.4. Zagovaranje uvođenja i sistematizacije radnih mesta za omladinske radnike i radnice u institucijama i organizacijama koje rade sa mladima. 2.1.5. Zagovaranje da se NAPOR standardi programa omladinskog rada primenjuju u svim omladinskim prostorima 2.1.6. Unapređenje profesionalnog položaja omladinskih radnika i radnica u organizacijama i institucijama.

NACIONALNOM NIVOU	**Strateški cilj 2.2. Integrisati omladinski rad u relevantne zakone i javne politike u Srbiji na nacionalnom i lokalnom nivou.**	2.2.1. Prepoznavanje NAPOR-a kao strukovnog saveza organizacija i pojedinaca koji sprovode omladinski rad u okviru Zakona o mladima. 2.2.2. Zagovaranje za pozicioniranje omladinskog rada, organizacija članica i praktičara/ki omladinskog rada kao pružaoca usluga, u relevantne nacionalne javne politike koje se odnose na mlade (Garancije za mlade, Strategije socijalne zaštite). 2.2.3. Podrška integraciji omladinskog rada i prepoznavanje organizacija članica i praktičara/ki omladinskog rada kao pružaoca usluga u lokalne politike za mlade i druge relevantne lokalne razvojne dokumente. 2.2.4. Zagovaranje razvoja međusektorskih usluga na lokalu zasnovanih na omladinskom radu.
	Strateški cilj 2.3. Obezbediti društveno prepoznavanje omladinskog rada kao prakse važne za razvoj mladih i zajednice.	2.3.1. Razviti komunikacijsku strategiju. 2.3.2. Povećanje vidljivosti uticaja (impakta) omladinskog rada 2.3.3. Promocija profesionalnih vrednosti, etike i integriteta omladinskog rada kroz javne kampanje 2.3.4. Obezbeđivanje kontinuirane medijske vidljivosti omladinskog rada i aktivnosti NAPOR-a
STRATEŠKI PRAVAC 3:		**Mere**
	Strateški cilj 3.1. Unapređivati i pratiti	3.1.1. Osiguranje kvaliteta programa omladinskog rada

KVALITET, ETIKA I INTEGRITET OMLADINSKOG RADA	**standarde kvaliteta programa omladinskog rada**	3.1.2. Razvijanje sistema praćenja i unapređenja kvaliteta programa OR koji sprovode omladinski radnici unutar SKOR-a
		3.1.3. Jačanje kapaciteta organizacija članica kroz obuke 3.1.4. Formiranje Baze znanja i eksperize u oblasti omladinskog rada
		3.1.5. Unapređenje programa omladinskog rada i/ili zagovaračkih aktivnosti kroz merenje impakta omladinskog rada.
	Strateški cilj 3.2. Unaprediti profesionalizaciju omladinskog rada	3.2.1. Dobijanje statusa JPOA za sprovođenje obuke za sticanje kvalifikacije omladinski radnik/ca.
		3.2.2. Razvijanje dodatnih obuka za usavršavanje omladinskih radnika/ca
		3.2.3. Razvijanje sistema (meta)supervizije i mentorstva i osiguranje uslova za njhihovo sprovođenje.

	Strateški cilj 3.3. Unapređivati integritet profesije i osigurati primenu etičkih principa	3.3.1. Primenjivanje Dokumenta o integritetu profesije omladinskih radnika/ca.
		3.3.2. Jačanje kapaciteta članica za očuvanje etike i integriteta profesije
STRATEŠKI PRAVAC 4:		**Mere**
POZICIONIRANJE NAPOR-A NA NACIONALNOM, REGIONALNOM I MEĐUNARODNOM NIVOU	**Strateški cilj 4.1. Obezbediti da NAPOR ima jasno definisanu, legitimnu i prepoznatu ulogu relevantnog sagovornika i predstavnika struke.**	4.1.1. Uspostavljanje planskog pristupa pozicioniranja NAPOR-a u odnosu na različite spoljne aktere i procese.
		4.1.2. Obezbeđivanje redovnog preispitivanja relevantnosti i efekata učešća NAPOR-a u spoljnim procesima i odnosima.
	Strateški cilj 4.2. Strateški graditi i upravljati partnerstvima i mrežama koje doprinose ulozi, uticaju i dugoročnom pozicioniranju.	4.2.1. Jačanje strateškog učešća NAPOR-a u postojećim mrežama i inicijativama u skladu sa kapacitetima i strateškim interesom.
		4.2.2. Građenje saradnje koja doprinosi zajedničkom učenju, razmeni i jačanju pozicije NAPOR-a.
		4.2.3. Pozicioniranje omladinskog rada u odnosu na druge sektore.
	Strateški cilj 4.3.	4.3.1. Sistematizacija i plansko uključivanje ekspertize mreže u nacionalne,

	Planski upravljati ekspertizom radi jačanja uticaja i kredibiliteta u relevantnim procesima i saradnjama.	regionalne i međunarodne procese i partnerstva.

10. OKVIR ZA IMPLEMENTACIJU I PRAĆENJE

10.1. Okvir za implementaciju strateškog plana

Za koordinaciju i operativno upravljanje realizacije Strateškog plana nadležan/na je izvršni/a direktor/ka, koji/a kroz rad Sekretarijata obezbeđuje usklađenu realizaciju planiranih mera, koordinira procese prikupljanja podataka i priprema izveštaje o napretku. Na taj način obezbeđuje se svakodnevno praćenje sprovođenja Plana, povezivanje različitih programskih i organizacionih procesa, kao i pravovremeno reagovanje u situacijama koje zahtevaju dodatno usklađivanje ili prilagođavanje.

Radi podrške sprovođenju Strateškog plana, biće formirana Radna grupa za implementaciju, sastavljena od predstavnika/ca relevantnih organa NAPOR-a. Svaki organ doneće odluku o imenovanju svog predstavnika/svoje predstavnice u ovoj Radnoj grupi, čime se obezbeđuje šire vlasništvo nad procesom implementacije i povezanost strateških opredeljenja sa radom organa NAPOR-a.

Radna grupa za implementaciju sastajaće se najmanje jednom godišnje, po pravilu u periodu pripreme godišnjih izveštaja, odnosno najkasnije 15 dana pre održavanja Skupštine, kada su izveštaji organa i tela dostupni za objedinjavanje i analizu. Njena uloga biće da razmatra napredak u sprovođenju Strateškog plana, identifikuje izazove u realizaciji, doprinese tumačenju nalaza i predlaže smernice za naredni period sprovođenja.

Organi NAPOR-a i članstvo imaju važnu ulogu u sprovođenju Strateškog plana, pre svega kroz realizaciju aktivnosti iz svojih nadležnosti, kao i kroz blagovremeno dostavljanje relevantnih podataka o sprovedenim aktivnostima, ostvarenim rezultatima i uočenim izazovima. Kako bi praćenje sprovođenja Plana bilo pouzdano, uporedivo i korisno za donošenje odluka, uspostaviće se ujednačen sistem prikupljanja i dostavljanja kvantitativnih i kvalitativnih podataka.

Upravni odbor će periodično pratiti sprovođenje Strateškog plana, a za sednice na kojima se razmatra napredak u njegovoj realizaciji izvršni/a direktor/ka pripremaće i dostavljati pregled ključnih pokazatelja napretka, uključujući relevantne kvantitativne i kvalitativne nalaze. Na taj način obezbeđuje se kontinuiran uvid u ostvarivanje planiranih ciljeva i mera, kao i pravovremeno donošenje odluka u slučaju potrebe za prilagođavanjem dinamike ili načina sprovođenja.

10.2. Okvir za praćenje i evaluaciju, izveštavanje i reviziju strateškog plana

Praćenje i evaluacija sprovođenja Strateškog plana zasnivaće se na kombinaciji kontinuiranog monitoringa, godišnjeg internog sagledavanja napretka i završne eksterne evaluacije na kraju trogodišnjeg ciklusa. Ovakav pristup ima za cilj da obezbedi redovno praćenje ostvarivanja planiranih rezultata, pravovremeno prepoznavanje izazova u sprovođenju i donošenje odluka zasnovanih na relevantnim podacima i nalazima.

Na godišnjem nivou sprovodiće se monitoring realizacije Strateškog plana, zasnovan na ujednačenom sistemu prikupljanja podataka iz svih programa, procesa i aktivnosti koje se realizuju u okviru Plana. Prikupljeni podaci obuhvataće kvantitativne i kvalitativne pokazatelje, a njihovo sagledavanje biće povezano sa indikatorima definisanim u Strateškom planu, kao i sa relevantnim nalazima iz godišnjih izveštaja organa i tela NAPOR-a.

Na osnovu godišnjeg monitoringa izrađivaće se godišnji izveštaj o sprovođenju Strateškog plana, koji će predstavljati osnov za internu procenu napretka u posmatranom periodu. Godišnji izveštaj treba da omogući sagledavanje stepena realizacije planiranih mera, prepoznavanje odstupanja i izazova u sprovođenju, kao i identifikovanje potreba za dodatnom podrškom, usklađivanjem ili korekcijama u pristupu.

Nalazi godišnjeg praćenja i interne procene koristiće se kao osnova za periodično preispitivanje sprovođenja Plana i, po potrebi, njegovu reviziju u narednom periodu. Revizija će se odnositi prvenstveno na dinamiku, prioritizaciju i način sprovođenja aktivnosti, uz očuvanje osnovnih strateških pravaca, ciljeva i vrednosnog okvira na kojima Plan počiva.

11. PRILOG 1 – Članovi/ce šire i uže Radne grupe za izradu Strateškog plana NAPOR

1	uža RG	Upravni odbor	Ivan Topalović	Predsednik UO
2	uža RG	Upravni odbor	Nebojša Đurasović	Zamenik predsednika UO
3	uža RG	Upravni odbor	Violeta Stanković	Predsednica SKOR i članica UO
4	uža RG	Upravni odbor	Violeta Stević	Članica UO
5	uža RG	Upravni odbor	Ivana Barać	Članica UO
6	uža RG	Upravni odbor	Iva Damnjanović	Članica UO
7	uža RG	Upravni odbor	Aleksa Etimofski	Član UO
8	uža RG	Nadzorni odbor	Sonja Konjović	Predsednica
9	uža RG	Savet za etička pitanja	Milica Stojadinović	Predsednica
10	uža RG	Telo akreditora	Srđan Vlaškalić	Akreditor
11	uža RG	Savet roditelja	Ivana Branković	Predsednica
12	uža RG	Sekretarijat	Jelena Stojanović	Izvršna direktorka
13	uža RG	Sekretarijat	Nedeljka Ivošević	Menadžerka za zagovaranje i odnose sa javnošću
14	uža RG	Sekretarijat	Jovana Bjelić	Menadžerka za finansije i administraciju
15	šira RG	Savet za etička pitanja	Aleksandra Samardžić	Zamenica predsednice
16	šira RG	Sekretarijat	Ivana Novaković	Programska koordinatorka
17	šira RG	Sekretarijat	Milana Božulić	Programska koordinatorka
18	šira RG	Sekretarijat	Marijana Jović	Programska koordinatorka
19	šira RG	Sekretarijat	Anja Pejinović	Koordinatorka za komunikacije