



PROPARK
PENTRU ARII PROTEJATE

Strategia 2015-2020



Strategia 2015-2020

Contents

Mulțumiri	5
I. Introducere	6
II. Contex.....	7
2.1. Sistemul AP din România și inițiativele existente pentru dezvoltarea profesională în domeniu	7
2.2. ProPark – O Inițiativă în continuă creștere	10
2.3. ProPark – Ne pregătim pentru viitor	10
III. Strategia Noastră (2015 - 2020)	15
IV. Planul de acțiune	18
4.1. Dezvoltare profesională.....	18
4.2. Modele de abordări pentru AP eficiente	20
4.3. Educație și Conștientizare	24
4.4. Dezvoltarea și managementul organizației.....	26
Anexa 1.....	31
1.1 Cursuri organizate din 2008 până în 2014.....	31
1.2 Proiecte implementate de ProPark din 2009 până în 2014.....	32
1.3 Servicii de consultanță desfășurate de ProPark din 2011 în 2014.....	33
Annex 2	34
Organigrama ProPark - plan.....	34

Acronime

AP	- Arii Protejate
UICN	- Uniunea Internațională pentru Conservarea Naturii (engleză IUCN)
ONG	- Organizație Non-Guvernamentală
CE	- Comisia Europeană

Termeni utilizați în text

Administratori de AP - Orice persoană fizică sau juridică care administrează arii naturale protejate, conform prevederilor legale. Administratorii pot avea echipe de administrare special constituite pentru managementul AP sau pot fi custozi

Administrații de AP - Echipele de administrare al AP, special constituite de entitățile care au preluat managementul parcurilor naționale și naturale sau situri Natura 2000

Custozi de AP - Persoane fizice sau entități care administrează rezervații, monumete ale naturii sau situri Natura 2000 mai puțin complexe.

Dezvoltarea capacității profesionale - presupune mult mai mult decât sesiuni de instruire, și include:

- dezvoltarea resurselor umane, adică procesul de “echipare” a indivizilor cu înțelegere, aptitudini și asigurarea accesului la informație, cunoștințe și instruire, astfel încât să fie capabili să își îndeplinească sarcinile în mod eficient. .
- dezvoltarea organizațională, adică elaborarea de structuri, procese și proceduri de management, nu numai în cadrul organizațiilor, dar și pentru managementul relațiilor dintre diferite organizații și sectoare (public, privat și comunități).
- dezvoltare instituțională și legală, adică realizarea de schimbări legale și de reglementare, care să permită organizațiilor, instituțiilor și agențiilor la toate nivelurile și în toate sectoarele să își îmbunătățească capacitatea.
- ProPark își concentrează eforturile în special în domeniul dezvoltării resurselor umane pentru managementul ariilor protejate, dar uneori abordează și celelalte aspecte.

Mulțumiri

Această Strategie a fost elaborată de echipa ProPark , cu sprijinul Consiliului Director. Mulțumiri speciale se cuvin domnului Paul Hotham, președinte al Consiliului Director, pentru îndrumare, sprijin și pentru contribuția semnificativă la conținutul acestui document.

Structura a fost elaborată cu contribuția Federației Europarc. Imaginile au fost primite de la dl. Dan Dinu (coperta față), dl. Remus Suciuc (pg. 8/9, 14, 15, 30, coperta spate) sau realizate de membrii echipei ProPark (pg. 6, 11, 21).

I. Introducere

“Un nou mod de gândire este esențial pentru supraviețuirea omenirii și pentru ca ea să ajungă la niveluri mai înalte.” Albert Einstein

În mai 2008 un grup mic de persoane foarte entuziaste din diverse colțuri ale Europei s-a întâlnit în Brașov pentru a planifica primele acțiuni ale Fundației ProPark. Documentul rezultat în urma acelei întâlniri, primul nostru document de planificare, începe așa: “Viziunea lui Albert Einstein cu privire la un nou mod de gândire se aplică nu numai aspectelor sociale și economice ale vieții noastre dar și acțiunilor noastre de protejare a Naturii și a resurselor și serviciilor pe care ni le asigură. Putem proteja eficient Natura numai dacă lucrăm împreună, numai dacă sistemele noastre sociale și economice funcționează în armonie, fără a ține cont de interesele mici de grup sau de granițele administrative. Un nou mod de gândire în conservare, un mod de gândire care va promova ariile protejate ca și zone model pentru viitorul omenirii, se va răspândi doar dacă un grup de lideri, oameni care lucrează

astăzi în arii protejate și conservarea naturii, va fi capabil să transmită mesajul prin rezultatele activităților de zi cu zi.”

Acest document, prima noastră Strategie, ne indică aceeași direcție, încurajându-ne să acționăm cu îndrăzneală, dar ne și ajută să ne prioritizăm munca. Este produsul unor dezbateri interne lungi și al unei colaborări foarte bune cu membrii Consiliului Director.

Schimbările rapide și numeroase în economia și societatea românească se resimt și în conservarea naturii. Deși în ultimii șapte ani a crescut semnificativ suprafața și numărul ariilor protejate, sprijinul financiar este foarte redus, iar presiunile și amenințările sunt în continuă creștere. În acest context profesionalizarea managementului ariilor protejate este esențială și, în același timp, mai mult decât dificilă. În condițiile în care nu există planuri și abordări strategice în acest domeniu, nu se alocă resurse de la bugetul de stat și nu se înțelege cât de important este să se ofere oportunități pentru pregătirea profesională a celor care, lucrând în arii protejate, se

confruntă cu situații complexe, este foarte greu să se construiască un program de dezvoltare profesională cuprinzător, pe termen lung. Iar noi asta ne propunem să facem, sau cel puțin să ne aducem contribuția la realizarea acestui lucru, continuând munca începută de organizația noastră acum câțiva ani.

Prin această Strategie echipa noastră se angajează la sarcini complexe și dificile care ar trebui să ducă, până în 2020, la realizarea unui cadru național bine structurat pentru pregătire profesională, precum și la un program cuprinzător și la produse și servicii de calitate care să ajute practicienii și factorii interesați să-și îmbunătățească performanțele profesionale în managementul ariilor protejate și a resurselor naturale critice pentru conservare.

Sperăm că această Strategie ne va ajuta pe noi, echipa ProPark, să ne menținem pe direcția convenită și să ne păstrăm nivelul ridicat de motivație și determinare și că, în același timp, va arăta celor interesați de ce este importantă munca noastră și de ce tre-

buie să facem tot posibilul pentru a identifica parteneri și resurse pentru realizarea misiunii noastre.



II. Contex

2.1. Sistemul AP din România și inițiativele existente pentru dezvoltarea profesională în domeniu

Sistemul Ariilor Protejate din România este încă foarte tânăr, primele echipe de management ale parcurilor naționale/naturale fiind înființate doar cu 15 ani în urmă. Acești 15 ani au adus o creștere semnificativă, atât în ce privește numărul și suprafața ariilor protejate cât și numărul de persoane angajate în AP sau afectate de managementul lor. Ca urmare, au crescut și problemele / provocările legate de sistemul de arii protejate din România.

Lipsa capacității de administrare:

- aderarea la UE a avut, ca rezultat, o creștere semnificativă a suprafeței totale a ariilor protejate, de la 8% la 23,38% din teritoriul național. Această suprafață include 27 de parcuri naționale și naturale, peste 900 de rezervații și 531 de situri Natura 2000. Acestea din urmă includ 520 situri terestre și 11 situri marine.
- în 2004 existau patru echipe de administrare a ariilor protejate, incluzând

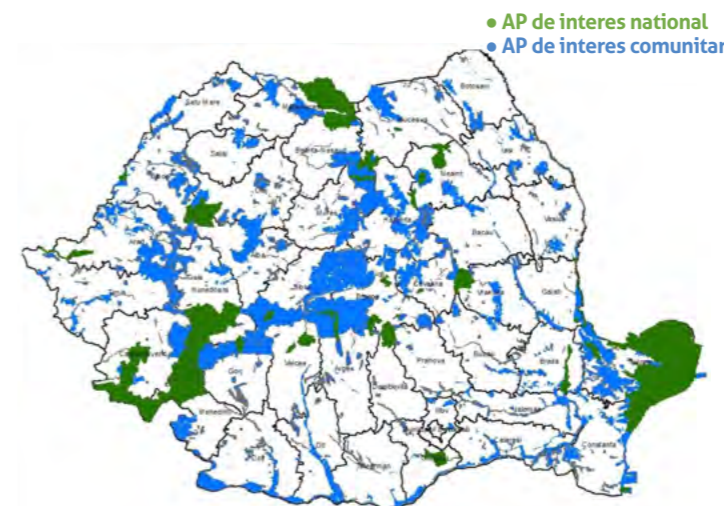


Fig.1 Harta ariilor protejate de interes național și comunitar

Administrația Rezervației Biosferei Delta Dunării în subordinea autorității centrale pentru protecția mediului și administrațiile Parcurilor Naționale Retezat, Piatra Craiului și Parcul Natural Vânători Neamț constituite în cadrul Regiei Naționale a Pădurilor - RNP Romsilva. Astăzi există 188 de administratori responsabili pentru managementul ariilor protejate. Administratorii, pe lângă autoritatea centrală pentru

- majoritatea echipelor de administrare ale ariilor protejate au capacitate limitată. Angajații sunt supra-încărcați, mulți dintre ei încercând să găsească echilibrul între sarcinile legate de aria protejată și alte sarcini ale organizației

1 Această valoare se bazează pe un calcul estimativ, luând în calcul 15 angajați în medie pentru administrații și câte un angajat pentru custozii. În cazul custozilor, uneori nu au nici un angajat care să lucreze numai pentru aria protejată, altelei unii au mai mulți angajați, dar sunt rare situațiile în care aceștia sunt cu normă întreagă.

mediu (în cazul Deltei Dunării) și RNP, includ acum personal “nou”, aparținând unor organizații non-guvernamentale (ONG-uri), autorități locale de protecția mediului, companii, institute de cercetare silvică, universități și consilii județene, totalizând circa 1000¹ de persoane

care a preluat administrarea, cum ar fi de exemplu sarcini legate de managementul forestier sau responsabilități ale autorităților locale. În ciuda creșterii numărului administratorilor, aproximativ 200 de arii protejate nu au administratori desemnați.

Lipsa conlucrării cu și a implicării eficiente a factorilor interesați:

- conform legislației, administrațiile lucrează cu și implică factorii interesați cheie prin intermediul Consiliilor Științifice și Consultative. Acestea sunt organe ale structurilor de administrare în care sunt cooptați experți în diferite domenii, în special biologi/ ecologi și experți în managementul resurselor naturale, precum și reprezentanți ai diferitelor instituții și organizații. Aceste persoane trebuie să aibă o minimă înțelegere a rolului și importanței ariilor protejate precum și a rolului și responsabilității pe care o au în consilierea și

îndrumarea administrației.

- în general principalii factori interesați au încă un nivel scăzut de acceptare al AP. Diversitatea formelor de proprietate, a drepturilor de gestionare și de acces legate de terenuri implică faptul că ariile protejate au un impact direct sau indirect asupra unui număr mare de localnici și de alți actori. Sprijinul și implicarea lor în aria protejată este critică, dar nivelul lor de conștientizare a importanței ariilor protejate și a modului în care se pot implica este încă limitată.

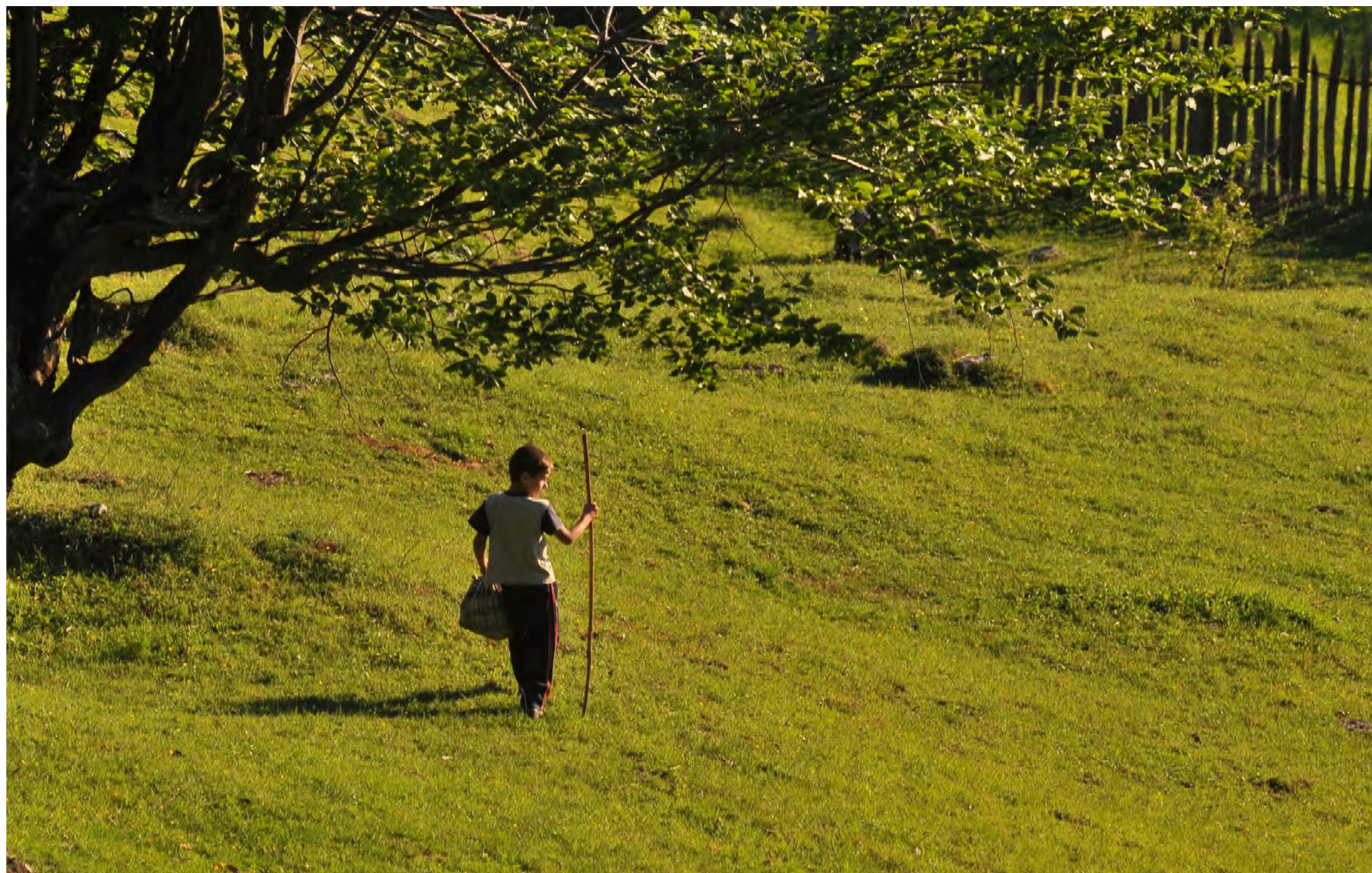
Lipsa capacității de management:

- în multe cazuri, încă nu există planuri de management sau planurile nu sunt încă aprobate și/sau au fost elaborate fără implicarea principalilor factori interesați.
- aplicarea legilor privind protecția naturii este foarte slabă.
- echipele de management au adesea angajați care nu au suficiente cunoștințe și nici expertiza necesară pentru managementul eficient al ariilor protejate complexe.
- lipsa unor direcții strategice și a unei coordonări la nivel național este o problemă majoră pentru asigurarea unui sistem eficient de management al ariilor protejate.
- în ciuda îmbunătățirii legislației ariilor

protejate și a desemnărilor impuse în principal de sistemul Natura 2000 al Comisiei Europene, presiunile și amenințările sunt în continuă creștere. În paralel, mecanismele de reducere a amenințărilor, inclusiv evaluarea impactului de mediu și evaluarea strategică de mediu (EIA și SEA), respectiv evaluarea adecvată, impusă pentru siturile Natura 2000 nu sunt utilizate în mod corespunzător, iar planificarea teritorială și sectorială nu reflectă importanța și valoarea ariilor protejate.

Lipsa oportunităților de calitate pentru dezvoltare profesională:

- ariile protejate, managementul acestora și conservarea nu sunt subiecte predare în mod frecvent în România, existând doar câteva programe de master și câteva cursuri la Universitățile din Cluj, Suceava, Sibiu și Timișoara care se referă la aspecte legate de aceste subiecte. Există oportunități pentru instruire de calitate în străinătate, dar studenții au nevoie de burse pentru a putea participa
- numărul de seminarii și workshopuri organizate în cadrul unor proiecte dedicate practicienilor din AP s-a redus în ultimii ani. Oferta de cursuri este foarte mică la nivel național, în timp ce, din cauza barierei lingvistice, angajaților le



este încă greu să acceseze bogata literatură existentă la nivel internațional și să participe la cursuri internaționale.

- îndrumarea și sprijinul din partea autorității centrale de mediu rămân foarte slabe. În ciuda eforturilor acesteia, nivelul scăzut al resurselor și al capacităților duce la un management mai puțin eficient al întregului sistem de arii protejate.
- unii dintre angajații ariilor protejate au acumulat experiență și și-au dezvoltat competențele profesionale în ultimii 15 ani, îmbogățind astfel grupul de experți care-și pot împărtăși experiența.
- finanțările de la UE, pentru planificarea managementului și pentru unele activități în cadrul siturilor Natura 2000, precum și din surse de finanțare, cum ar fi, de exemplu, Programul de Parteneriat pentru Mediu, Fondurile de Coeziune Norvegian și Elvețian, oferă oportunități de îmbunătățire a managementului.
- Trebuie însă să se acorde atenție următorului aspect: dacă proiectele nu sunt utilizate în mod corespunzător în vederea realizării priorităților strategice pentru aria protejată, impunând personalului să învețe management de proiecte, să gestioneze și să raporteze pentru astfel de proiecte, acestea pot deveni o povară care reduce și mai mult capacitatea și timpul deja limitate pentru managementul ariei protejate

Fundația ProPark (ProPark) a fost înființată în 2008 pentru a găsi soluții la aceste probleme, pentru a răspunde acestor provocări. Țelul nostru este acela de a sprijini sistemul de arii protejate din România și, din ce în ce mai mult, din alte țări est europene, de a crește capacitatea profesională prin elaborarea de standarde pentru managerii de arii protejate și pentru cei cu roluri relevante pentru ariile protejate și oferind angajaților de acum și celor ce se vor angaja în acest domeniu, o gamă largă de oportunități pentru cursuri și activități de dezvoltare profesională adaptate cerințelor. Suntem principalul furnizor de instruire pentru arii protejate și conservare în România, având în același timp un rol activ în rețele europene și mondiale care își propun să dezvolte capacitatea profesională a celor ce lucrează în arii protejate și conservare. De exemplu, colaborăm strâns cu UICN, care, în cadrul programului său de Dezvoltare Profesională pentru Arii protejate, a inițiat Parteneriatul Global pentru Profesionalizarea Managementului Ariilor protejate (GPPAM), lucrând la standarde de competență pentru profesioniștii în arii protejate la nivel de sit, sistem și sector, precum și un program pilot de certificare pentru specialiștii în arii protejate la nivel de sit.

2.2. ProPark – O Inițiativă în continuă creștere

Între 2008 și 2011, primii trei ani de activitate ProPark s-au bazat pe contribuția voluntară a unor oameni plini de entuziasm și a fost sprijinită de Programul Dunăre Carpați al WWF și de Fauna & Flora International. Începând cu 2011 echipa ProPark a crescut, având acum 10 membri entuziaști și dăruți profesional. Ne concentrăm eforturile pe elaborarea și realizarea de programe de dezvoltare profesională și implementăm proiecte pentru a instrui personalul ariilor protejate, pentru a prezenta bune practici și/sau pentru a sprijini activitatea AP. În

2011 am înființat și ramură comercială a Fundației, ProPark SRL, prin intermediul căreia combinăm serviciile pentru administratorii ariilor protejate și pentru factorii interesați cu eforturile de dezvoltare profesională. Acum există peste 50 de experți cooptați de ProPark pentru a ține cursuri și/sau pentru a oferi expertiză profesională în cadrul serviciilor de consultanță oferite de organizația noastră. Anexa 1 prezintă o listă a cursurilor, a serviciilor de consultanță și a proiectelor implementate în ultimii 7 ani.

Una din principalele noastre realizări este acreditarea oficială a ocupației de Specialist în Arii Protejate, standardul ocupațional fiind aprobat în 2014. Aceasta reprezintă o contribuție importantă la crearea cadrului pentru dezvoltarea profesională în vederea atingerii unui management eficient al AP. ProPark este acum autorizată să acorde atestate pentru 4 ocupații: specialist în arii protejate, ranger, specialist în comunicare și facilitator comunitar, ultimele două fiind adaptate la cerințele ariilor protejate.

Prin proiectele implementate în Europa de Est, ProPark își construiește o reputație internațională. Activitatea noastră în țări din Europa de Est și în câteva țări din Europa Centrală în domeniile comunicării, guvernantei și dezvoltării profesionale ne-a dat ocazia să lucrăm cu Federația Europarc și cu alte organizații și experți din Republica Moldova, Croația, Georgia și alte țări.

2.3. ProPark – Ne pregătim pentru viitor

VALORILE NOASTRE

Credem cu tărie în rolul important al oamenilor cu înaltă calificare în construirea viitorului în jurul valorilor centrale reprezentate de Natură și Cultură

Suntem o echipă de oameni motivați și entuziaști care cred, cu tărie, că ariile protejate sunt esențiale pentru a demonstra că Natura oferă răspunsuri la multe - dacă nu la cele mai multe - din problemele critice ale societății noastre

moderne. Acestea includ oferirea de resurse, servicii și modele pentru o dezvoltare echilibrată. Credem că ariile protejate bine gestionate pot demonstra și pleda pentru dezvoltare durabilă; pentru promovarea de economii locale viabile care să susțină o societate sănătoasă într-un cadru natural / mediu bogat și echilibrat. Credem de asemenea că acest lucru este posibil doar dacă se promovează o cultură a învățării continue în cadrul echipelor tinere ale ariilor protejate din țara noastră. De aceea, sco-

pul nostru este să aducem o contribuție importantă la realizarea unui cadru acoperitor pentru dezvoltarea profesională în acest domeniu, care să ofere condiții corespunzătoare pentru dezvoltarea profesională individuală. O masă critică de persoane cu calificare înaltă va putea să crească nivelul de conștientizare, să schimbe mentalitatea și atitudinea factorilor de decizie și să demonstreze beneficiile ariilor protejate dincolo de limitele lor. Zicala românească „Omul sfințește locul” reflectă cu adevărat cre-

dința noastră în nevoia de a îmbunătăți cunoștințele, aptitudinile și atitudinile în interiorul și în jurul ariilor protejate.

Integrare și crearea de rețele

Noi credem că angajații AP au nevoie de înțelegere, recunoaștere și sprijin din partea celor care lucrează în celelalte sectoare economice și sociale. De aceea ne-am propus să aducem la un loc, prin sesiunile noastre de instruire, prin proiectele și activitățile noastre, oameni cu pregătire foarte diferită și care

lucrează în domenii diverse. Sperăm ca mediul fertil pentru învățare și promovarea unui țel comun va face ca rezultatele să treacă dincolo de o pură performanță profesională a participanților, schimbându-le atitudinea și relațiile între ei și va duce la realizarea de legături cu oameni ce împărtășesc valori similare. În acest mod, ajutăm la crearea unor rețele de profesioniști care pot promova cauza conservării naturii.

Construim pe baza celor mai bune practici și a experienței

Activitatea noastră este construită pe experiența practică a experților noștri și aduce exemple de bune practici pentru a-i inspira și motiva pe angajații ariilor protejate și pe ceilalți participanți la programele noastre. Recunoaștem valoarea experienței și a inițiativelor internaționale, de aceea urmărim și monitorizăm în mod activ ceea ce se întâmplă la nivel european și global, învățăm din acestea și transferăm bunele practici, informațiile și documentele la nivel național în România și în alte țări est europene.

Contribuția la „imaginea de ansamblu”

Lucrând direct cu echipele de management ale AP prin echipa ProPark și ex-

perții noștri dedicați și implicându-ne în activități de lobby și advocacy din partea AP din România, sperăm să contribuim atât la dezvoltarea capacităților instituționale cât și a celor individuale. Eforturile noastre legate de dezvoltarea capacităților profesionale vor fi eficiente doar dacă sistemul general de management al ariilor protejate se îmbunătățește și instituțiile/ organizațiile responsabile și/sau implicate în procesul de management sunt performante.

Oferim sprijin și ne asumăm rolul de facilitatori

Noi considerăm că suntem o organizație de sprijin pentru cei care au rolul de „a face ca ariile protejate să funcționeze”. În tot ceea ce facem acționăm ca facilitatori și ajutăm echipele din arii protejate și factorii interesați să găsească cele mai bune soluții pentru o dezvoltare durabilă cu beneficii atât pentru natură cât și pentru societate.



MEDIUL NOSTRU DE LUCRU

Analiza SWOT prezentată mai jos a fost realizată de echipa ProPark și scoate în evidență câteva aspecte cheie pe care va trebui să le luăm în considerare dacă vrem să fim eficienți în atingerea obiectivelor Fundației și în construirea unei organizații de succes. Punctele noastre tari și slabe la nivel intern sunt prezentate succint în tabelul SWOT de mai jos:

Analiză SWOT – Fundația ProPark	
MEDIUL INTERN	
PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> Echipa are expertiză relevantă, este dinamică, flexibilă și se bucură de sprijinul multor traineri calificați, cu experiență practică. În ultimii cinci ani am realizat o gamă de produse unice de instruire vocațională pentru practicienii din arii protejate și factori interesați. Membrii echipei sunt deschiși și dispuși să învețe continuu și să asigure standarde înalte de calitate, pe termen lung, pentru programele organizației. Programul este "mobil", cursurile fiind organizate în locații diverse, ceea ce dă flexibilitate eforturilor noastre de dezvoltare profesională și ne permite să oferim cursanților posibilitatea de a învăța din studii de caz, ori de câte ori acest lucru este posibil. Am început să ne dezvoltăm capacitatea de a oferi cursuri online. 	<ul style="list-style-type: none"> Asigurarea finanțării pe termen lung pentru organizație și pentru programele de dezvoltare a capacităților reprezintă o provocare continuă. Lucrând cu trainerii care au locuri de muncă/ activități solicitante în propriile lor organizații/ companii, face ca uneori să fie dificilă asigurarea unei echipe de traineri, sau a unui angajament constant din partea lor, în special în cazul cursurilor personalizate pentru anumiți clienți și influențează pregătirea materialelor pentru aceste evenimente (în special când este vorba de manuale). Resursele noastre financiare limitate ne reduc posibilitatea de a coopta mai mulți traineri. Echipa noastră mică trebuie să realizeze activități foarte diverse și are o încărcare semnificativă în ce privește volumul de muncă. Majoritatea membrilor echipei sunt nevoiți să îndeplinească sarcini foarte diferite, de la servicii de expert în contracte de consultanță, până la elaborare, management și administrare de proiecte, asigurarea logisticii pentru cursuri și pentru întâlniri/ grupuri de lucru etc. Activăm într-o nișă tehnică foarte specifică, cu posibilități limitate de a identifica experți pentru unele din activitățile necesare sprijinirii AP
MEDIUL EXTERN	
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
<ul style="list-style-type: none"> Există o nevoie evidentă de dezvoltare profesională pentru angajații din arii protejate din România și din alte țări din Europa de Est (de ex. Republica Moldova), demonstrat de rezultatele Evaluării Nevoilor de Instruire (TNA – Training Needs Assessment) realizate de ProPark în 2012-2013. Au fost identificate domeniile prioritare pentru formare profesională (TNA 2012-2013). Cadrul legal pentru formarea profesională se îmbunătățește, atât în țară cât și în UE. 	<ul style="list-style-type: none"> Lipsa de conștientizare/ înțelegere privind AP și necesitatea de a profesionaliza ocupația. Numărul tot mai mare de echipe de administrare AP duce și la o creștere a nevoii de angajați profesioniști, dar salariile scăzute în acest domeniu de activitate duc la o fluctuație mare de personal. Ocupațiile legate de AP nu sunt obligatorii încă din punct de vedere legal. Sprijinul politic pentru AP este aproape inexistent.

- Ocupațiile acreditate în prezent în România, și anume specialist în arii protejate, ranger, custode, precum și posibilitatea ca acestea să fie recunoscute la nivel European, precum și alinierea sistemului de ocupații din România cu cel din UE, vor ajuta la crearea cadrului necesar pentru a aduce activitatea de management a AP la un nivel profesional ridicat.
- Există un interes din ce în ce mai mare în Ministerul Mediului și Schimbărilor Climatice de a sprijini dezvoltarea profesională a angajaților ariilor protejate, dar importanța standardelor ocupaționale nu este încă recunoscută la acest nivel.
- Există o recunoaștere din ce în ce mai mare și în cadrul altor sectoare (de ex. silvicultură, turism, educație) pentru înțelegerea rolului ariilor protejate și a modul în care managementul sectorial ar putea fi armonizat cu managementul AP. Acest fapt se combină cu interesul crescând pentru utilizarea responsabilă a resurselor naturale (de ex. agricultura extensivă, agricultura organică, gestionarea responsabilă a pădurilor).
- Există linii de finanțare, în cadrul programelor de finanțare UE, alocate pentru dezvoltarea resurselor umane și pentru probleme de mediu.
- Interesul existent la nivel european pentru bogățiile naturale ale României ar putea genera mai mult sprijin pentru conservarea naturii de la donori și ar putea spori resursele financiare disponibile din finanțările de la UE și din alte surse.
- Parteneriatul cu WWF, FFI, Asociația Română a Rangerilor, Asociația de Ecoturism din România oferă oportunități de a lucra împreună pentru îmbunătățirea sistemului de management al AP.
- Pe plan internațional există o vastă literatură de specialitate privind managementul AP și conservarea biodiversității.
- Materialele de curs existente și cursurile on-line relevante privind conservarea biodiversității și managementul AP pot fi folosite ca surse de inspirație pentru elaborarea materialelor de curs ale ProPark (inclusiv pentru e-learning); se pot realiza parteneriate cu cei care au elaborat materialele.
- Oportunități de parteneriate internaționale în domeniul dezvoltării profesionale și consultanță în legătură cu AP.

- Resursele și capacitatea, insuficiente pentru o coordonare corespunzătoare a sistemului de AP la nivel național, duc la o lipsă de coordonare și un conflict evident între cerințele legale și calitatea efectivă a managementului ariilor protejate; astfel sistemul nu-i încurajează pe managerii AP să-și dezvolte capacitatea de management.
- Alocările financiare foarte mici de la bugetul de stat duc la o concurență foarte intensă pentru fonduri.
- Potențialii cursanți și instituțiile/ organizațiile interesate nu dispun de resursele financiare necesare pentru a-și ajuta angajații în dezvoltarea profesională prin programe structurate sau nu includ deloc printre prioritățile lor alocarea de fonduri pentru pregătirea profesională.
- Crește numărul cursurilor scurte, de calitate redusă și la preț redus, ceea ce subminează calitatea evenimentelor de instruire și a pieței în acest domeniu.
- Este dificil de asigurat dreptul de autor pentru materialele de curs.
- Societatea noastră nu are încă o cultură a performanței și calității profesionale, ceea ce duce la o lipsă de motivație (profesională și financiară) de a participa la cursuri.
- Lipsesc sistemele de evaluare reală a performanței angajaților și nu există un sistem bazat pe performanța profesională în managementul AP.
- În sistemul AP nu există fișe de post detaliate și, ca urmare, cerințele de competență nu sunt clar definite.
- Angajații AP sunt de obicei supraîncărcați, având de îndeplinit sarcini multiple, uneori foarte variate.
- Angajații AP sunt demotivați de mai mulți factori: salariile scăzute, lipsa posibilităților de avansare profesională, lipsa resurselor pentru a-și desfășura activitatea, lipsa recunoașterii pentru ocupațiile/ munca desfășurată în AP.
- Necesarul de resurse pentru cursuri (costuri, număr de zile, traineri de calitate) este, de obicei, subestimat de potențialii beneficiari, în special din cauza unei lipse de înțelegere a ceea ce înseamnă cursurile de calitate.
- Nu există nici o cerință clară pentru dezvoltare profesională în ghidurile elaborate pentru utilizarea fondurilor UE în domeniul mediului.
- Numărul de experți disponibili pentru consultanță în domeniul AP în România este relativ mic.
- Majoritatea experților români nu au expertiza necesară pentru a ține cursuri și pentru a desfășura lucrări de consultanță în limba engleză.



Analiza situației curente și o evaluare atentă a mediului nostru intern și extern arată următoarele:

- Nu există niciun cadru coerent și cuprinzător pentru profesionalizarea managementului AP în România și în regiune. Trebuie făcute eforturi semnificative, atât pentru a construi componentele cadrului (ocupații acreditate și standarde, evenimente de instruire etc.), cât și pentru a obține acceptarea și recunoașterea pentru profesionalizarea personalului și managementului ariilor protejate.
- Interesul relativ scăzut și lipsa resurselor pentru dezvoltarea profesională în cadrul echipelor AP și a grupurilor relevante de factori interesați, încurajat de faptul că nu există nicio cerință clară în sistemul AP pentru profesioniști acreditați, face necesară găsirea de resurse și soluții pentru a aduce oamenii la cursuri și pentru a-i motiva să participe activ la alte evenimente / activități de dezvoltare profesională.
- Complexitatea problemelor legate de managementul AP face evidentă necesitatea de a dezvolta experiența experților din diferite domenii, pentru ca aceștia să poată contribui la dezvoltarea profesională a angajaților AP și a factorilor interesați.
- Este nevoie de trainerii/ experți cu ex-

periență practică pentru a face față multiplelor provocări cu care se confruntă echipele AP. Ar trebui documentate și prezentate studii de caz și exemple de bune practici, pentru a motiva grupurile noastre țintă în îndeplinirea sarcinilor dificile pe care le au de îndeplinit.

- Este foarte important să creștem atât viabilitatea cât și vizibilitatea și atractivitatea ProPark ca furnizor de cursuri de formare profesională și servicii de consultanță, pentru a asigura un mediu de lucru stabil și pentru a avea contra-oferte la cursuri de slabă calitate, organizate doar cu scopul de a acorda atestate.

III. Strategia Noastră (2015 - 2020)

Pentru a realiza această viziune ne angajăm să îndeplinim următoarea

VIZIUNEA

noastră este:

România are o rețea de Arie Protejate eficientă, gestionată de profesioniști competenți și dedicați, sprijiniți de ProPark, organizație de referință în formarea profesională pentru managementul ariilor protejate din Europa de Est.

MISIUNE

În beneficiul societății, misiunea noastră este de a îmbunătăți competențele persoanelor direct sau indirect implicate în managementul ariilor protejate, pentru a-i ajuta să conserve mai bine patrimoniul natural și cultural. Acest lucru se va realiza prin activități de pregătire profesională de calitate, prin consilieri și sprijin tehnic oferit echipelor din arii protejate.

În opinia noastră, elaborarea unui program de dezvoltare profesională include: conceperea și implementarea unui program care răspunde tuturor nevoilor, de la cele ale practicienilor începători la cele ale practicienilor avansați, incluzând și servicii de consultanță și consiliere care înglobează procese de învățare intensivă, precum și efortul de a sprijini AP prin proiecte.

Pentru a putea planifica și organiza activitatea ProPark, am elaborat strategia structurată pe patru TEME principale de lucru și 11 sub-teme:

1. Dezvoltare profesională

- Dezvoltare profesională pentru managementul AP
- Dezvoltare profesională pentru factorii interesați (AP ca modele de dezvoltare durabilă)

2. Modele de abordare pentru AP eficiente

- Modele de abordare pentru managementul AP
- Modele de abordare pentru dezvoltare durabilă (AP model)
- Cercetare, dezvoltare și inovare (transferuri de bune practici, dezvoltare de rețele, abordări inovatoare, idei noi)

3. Educație și conștientizare

- Lucrul cu tinerii
- Conștientizare cu privire la importanța AP (inclusiv factorii de decizie prin advocacy)

4. Dezvoltarea și managementul organizației

- Resurse umane
- Resurse financiare
- Infrastructură și echipamente
- Comunicare

Aceste teme sunt strâns legate de obiectivele Fundației ProPark stabilite la constituire și reflectă necesitățile identificate pentru administratorii de AP.

Fiecare **TEMĂ** are câteva **SUB TEME** care ne ajută să abordăm subiecte specifice, pe care vom concentra activitățile și resursele noastre. Pentru fiecare **TEMĂ** sunt definite **Obiective Strategice** și pentru fiecare **SUB TEMĂ** sunt definite **OBIECTIVE** specifice. Pentru a atinge **OBIECTIVELE** sunt planificate **ACTIVITĂȚI**, iar pentru a măsura **REZULTATELE** s-au definit indicatori.

Rezultatele finale descriu schimbarea pe care sperăm să o realizăm implementând activitățile și realizând obiectivele.

Pentru a arăta nivelul de prioritate al fiecărei activități s-a utilizat un sistem de prioritizare.

Prioritatea activității

Prioritatea 1
această activitate **TREBUIE** realizată

Prioritatea 2
această activitate **AR TREBUI** realizată
(dacă sunt resurse disponibile)

Prioritatea 3
această activitate **AR PUTEA FI** realizată
(dacă sunt identificate resurse pentru aceasta)

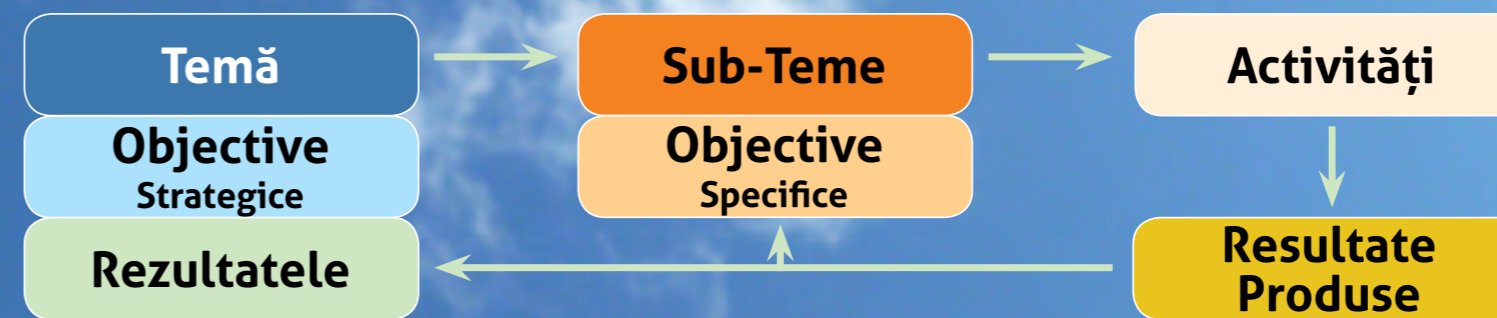


Fig. 2 Componentele Strategiei

Gradul de „dificultate” al activităților a fost estimat aproximativ, pe baza estimării resurselor necesare pentru acel domeniu de activitate, de fapt pe baza unei comparații între necesarul de resurse (umane, financiare, de timp) care trebuie alocate pentru activitățile planificate.

Pe baza necesarului estimat de resurse, activitățile de alocare pot fi:

- ES - extrem de solicitante
- FS - foarte solicitante
- S - solicitante
- R - rezonabile

Toate activitățile identificate în noua strategie sunt considerate necesare pentru îndeplinirea misiunii noastre și pentru munca pe care o desfășurăm pentru atingerea scopului și a viziunii.

Vor fi elaborate **PLANURI DE LUCRU ANUALE**, pe baza cărora se vor face rapoartele pentru monitorizarea progresului. Strategia va fi revizuită după 3 ani pentru a ne asigura că este în continuare relevantă și realizabilă.

IV. Planul de acțiune

4.1. Dezvoltare profesională

Această temă reprezintă activitatea centrală a Fundației. În cadrul temei de Dezvoltare profesională, sunt descrise doar acele activități care pot fi categorisite ca și activități „pure” de dezvoltare profesională individuale. Alte activități, care în majoritatea cazurilor au și o componentă de dezvoltare profesională, cum ar fi de ex. serviciile, pe care le furnizăm managerilor AP, proiectele pe care le elaborăm și le implementăm cu și pentru AP, majoritatea activităților educaționale și de conștientizare, sunt incluse la alte teme.

Cadrul de dezvoltare profesională se referă la activitățile de dezvoltare profesională individuale și se constituie din ocupațiile și standardele ocupaționale înregistrate oficial, care ar trebui să definească sarcinile complexe ale managementului ariilor protejate. Unele din aceste ocupații sunt specifice pentru AP și sunt definite sau trebuie definite

ca atare. Acestea includ ocupațiile de Specialist în Aree Protejate, Custode și Ranger. Altele sunt mai generale, cum ar fi cele de specialist în comunicare sau facilitator comunitar, care trebuie adaptate la nevoile AP.

Programele de dezvoltare profesională pot fi foarte diferite, răspunzând nevoilor unei palete largi de angajați ai AP și ai instituțiilor/ organizațiilor interesate. Pentru fiecare din grupurile țintă încercăm să ne concentrăm asupra disciplinelor principale legate de management. Principalele discipline pentru managerii AP sunt: planificarea managementului AP, managementul conservării, managementul operațional, relația cu comunitățile, comunicare, educație, managementul vizitatorilor, monitorizare. De asemenea, în anii următori ne vom concentra mai mult asupra dezvoltării capacității grupurilor noastre țintă de a elabora și a implementa proiecte, con-

tribuind astfel atât la dezvoltarea profesională individuală cât și la creșterea capacității instituționale.

Persoanele/ angajații care participă cu succes la cursuri vor primi cel puțin o diplomă ProPark, dar scopul nostru este să oferim acreditări oficiale atât pentru cei care se specializează pe o anumită disciplină participând la cursuri scurte, cât și pentru cei care urmează un program de studiu mai lung și se califică pentru o anumită ocupație.

Pe viitor se va acorda o atenție deosebită dezvoltării aptitudinilor de formator ale trainerilor noștri și creării unei platforme de networking și schimb de experiență pentru experții implicați în activitățile ProPark. De asemenea, vom iniția și vom dezvolta parteneriate strategice cu universități pentru a promova și pentru a dezvolta cursuri de master în managementul AP.

Învățarea individuală ar trebui să fie un proces continuu, ca urmare un furnizor serios de programe de pregătire profesională, cum este ProPark, ar trebui să poată nu doar să ofere programe și evenimente de învățare, ci să și evalueze și să re-evalueze periodic capacitatea persoanelor care acumulează cunoștințe și aptitudini prin învățare individuală și prin desfășurarea activității la locul de muncă. De aceea intenționăm să obținem în viitorul apropiat acreditarea ProPark ca și Centru de Evaluare.

Contribuția ProPark la dezvoltarea capacității instituționale se face prin mai multe activități desfășurate de noi, chiar dacă acest aspect nu este evidențiat clar în Strategie.

TEMA strategică 1	DEZVOLTARE PROFESIONALĂ	Care vor fi produsele finale și rezultatele	Prioritatea activității
OBIECTIV strategic	Creșterea capacității profesionale a managerilor de AP și a factorilor interesați de a elabora și implementa sisteme de management durabile și viabile în domeniile lor de activitate, contribuind astfel la un management de înaltă calitate al AP.		
SUB-TEMĂ	1.1 Dezvoltare profesională pentru managementul AP		
OBIECTIV specific	Realizarea cadrului pentru dezvoltare profesională în domeniul managementului AP și dezvoltarea și implementarea unui program cuprinzător de dezvoltare a capacităților în vederea profesionalizării acestui domeniu.		
Activități	1.1.a Elaborarea, în colaborare cu instituțiile/ organizațiile relevante și promovarea spre aprobare la nivel național a unui plan detaliat de dezvoltare profesională pentru România și Moldova	Plan de dezvoltare profesională la nivel național/ regional pe 5 ani (RO+MD)	1 S
	1.1.b Dezvoltarea/ îmbunătățirea standardelor ocupaționale și a programelor de instruire asociate pentru a asigura cadrul pentru dezvoltare profesională a directorilor și a personalului tehnic al AP în principalele discipline de management și pentru alinierea acestor standarde și programe cu recomandările IUCN.	Programe acreditate care să acopere cel puțin 8 domenii de management/ subiecte principale, aliniate la recomandările UICN	1 FS
	1.1.c Elaborarea standardului ocupațional și a unui program pentru calificarea de ranger, pe baza cursului introductiv existent și alinierea acestora la recomandările IUCN.	Program acreditat pentru calificarea de Ranger, aliniat la recomandările UICN	1 FS
	1.1.d Realizarea unui parteneriat strategic cu cel puțin o universitate pentru a îndeplini noile cerințe privind furnizarea de programe de formare profesională vocațională și programe de dezvoltare a capacităților	Acord de parteneriat și activități comune cu cel puțin o universitate pentru furnizarea unor programe de instruire pentru practicieni.	2 S
	1.1.e Organizarea a cel puțin 30 de cursuri în domeniile cheie de management al AP	Cel puțin 200 de participanți specializați în domeniile cheie ale managementului AP Cel puțin 30 de angajați calificați	1 ES
	1.1.f Organizarea a cel puțin 10 evenimente de instruire pe baza cursului introductiv pentru rangeri și a programului de calificare (programe extinse)	Cel puțin 100 de rangeri acreditați pe baza programului introductiv (cunoștințe de bază foarte bune și o foarte bună înțelegere a rolului și responsabilităților lor) Cel puțin 30 de Rangeri calificați (pe baza programului extins)	1 ES

Activități	1.1.g Sprijinirea/ organizarea a cel puțin 20 de evenimente de dezvoltare profesională pe diferite subiecte sau adaptate nevoilor angajaților AP (cursuri de instruire față în față și online, excursii de studiu, mentoring, sisteme de învățare interne)	Cel puțin 300 de participanți	2 FS
	1.1.h Accreditarea ProPark drept centru de evaluare pentru profesioniștii din AP	Centru de Evaluare	2 D
	1.1.i Elaborarea, în parteneriat cu o universitate, a unui program post-universitar în managementul AP (program de master)	Un program de master elaborat	3 S
Rezultat final	1. Programe cuprinzătoare de dezvoltare profesională sunt utilizate și adaptate după necesități 2. Personalul instruit prin programe de dezvoltare profesională a fost evaluat după instruire și își îndeplinește sarcinile conform standardului ocupațional.		
SUB-TEMĂ	1.2 Dezvoltare profesională pentru factorii interesați		
OBIECTIV specific	Creșterea nivelului de înțelegere cu privire la ariile protejate și stimularea modificărilor de comportament legate de managementul terenurilor și al resurselor naturale pentru cel puțin 4 grupuri de factori interesați, prin dezvoltarea profesională.		
	1.2.a Identificarea nevoilor și elaborarea unor programe de instruire pentru grupurile de factori interesați	Cel puțin 4 pachete de curs elaborate pentru principalii factori interesați	3 R
	1.2.b Organizarea a cel puțin 20 cursuri de instruire pentru principalele instituții/ organizații interesate, cu privire la importanța și rolul AP, utilizarea durabilă a resurselor naturale și la oportunitățile de dezvoltare durabilă în AP	Cel puțin 300 de participanți la diferite cursuri de instruire	3 S
	1.2.c Identificarea și colaborarea cu parteneri strategici pentru a facilita dezvoltarea capacităților factorilor interesați ai AP	Cel puțin 1 parteneriat strategic încheiat pentru a coordona/ a organiza activitatea cu factorii interesați în AP	3 S
Rezultat final	1. Programe de instruire pentru factorii interesați elaborate, utilizate în mod activ și adaptate după necesități. 2. Cel puțin 20% din membrii consiliilor științifice și ai consiliilor consultative (considerând ca situație de bază cea din 2014) au fost instruiți.		

4.2. Modele de abordări pentru AP eficiente

Prin activitățile noastre dorim să elaborăm exemple practice privind modul în care managerii AP ar trebui să abordeze problemele principale de management.

Vom construi aceste „modele” prin construirea de parteneriate strategice cu echipele de management ale AP și cu alte organizații și colaborarea cu acestea

într-un mod structurat și concentrat pe obiective clare pentru a identifica nevoile principale și resursele necesare pentru elaborarea și implementarea acestor

modele. Lecțiile învățate din implementarea de modele vor fi documentate și utilizate pentru adaptarea abordărilor model. În această încercare sperăm să



ne coordonăm eforturile cu alte organizații, cum ar fi de exemplu, printre altele, Asociația de Ecoturism din România. Eforturile lor de a crea destinații de ecoturism funcționale înglobează multe din aspectele de management pentru care noi avem în plan să dezvoltăm capacitățile profesionale și să elaborăm modele de abordări. Există și alte organizații cu activități foarte relevante, cu care vom încerca să ne unim forțele pentru a construi exemple și modele pentru managementul AP.

Un aspect important pentru creșterea eficienței modelelor de abordări este promovarea corespunzătoare a exem-

plelor/ modelelor prin propriile noastre programe de dezvoltare profesională, dar și prin alte canale, cum ar fi de exemplu Federația Coaliția Natura 2000

În cadrul acestei teme vom elabora modele de abordări și activități pentru managementul AP, ținând cont de faptul că un aspect esențial constă în demonstrarea avantajelor pentru comunitățile locale/ factorii interesați și încurajarea comunităților locale să urmeze direcția dezvoltării durabile cu ajutorul proceselor facilitate de echipele de management ale AP. Demonstrarea importanței și beneficiilor AP pentru comunitățile locale este esențială: comunitățile au po-

tențialul de a fi catalizatori pentru susținabilitate și pentru schimbarea stilului de viață la nivel local, regional și chiar național.

ProPark încearcă să demonstreze faptul că Ariile Protejate pot fi modele de dezvoltare durabilă. Acest lucru poate fi demonstrat lucrând cu factorii interesați din sectoare relevante pentru a se realiza beneficii sociale, economice și de mediu.

Pe baza unor criterii, care iau în calcul inclusiv complexitatea activității de management, disponibilitatea angajaților AP de a se implica, colaborarea anteri-

oară cu ProPark sau alte ONG-uri etc., am stabilit lista primelor șase AP cu un potențial ridicat de realizare a unor modele de abordări/ activități în principalele domenii de management. Acestea sunt: Parcul Național Piatra Craiului, Parcul Natural Vânători Neamț, Parcul Național Retezat, situl Natura 2000 Leaota, Parcul Natural Bucegi și situl Natura 2000 Podișul Hârtibaciului. Fiind conștienți de faptul că realizarea de abordări / activități model necesită investiții de resurse, vom încerca să acordăm sprijin pe termen lung cel puțin uneia din aceste AP.

TEMA strategică 2	MODELE DE ABORDĂRI PENTRU MANAGEMENTUL AP	Care vor fi produsele finale și rezultatele	Prioritatea activității
OBIECTIV strategic	ProPark este recunoscută pentru modelele de abordări realizate pentru a demonstra un management eficient al AP și rolul important pe care îl au AP în dezvoltarea durabilă.		
SUB-TEMĂ	2.1 Modele de abordări pentru managementul AP		
OBIECTIV specific	Realizarea și promovarea unor modele de abordări de management pentru AP individuale și pentru sistemul de AP la nivel național, prin oferirea unui suport tehnic de înaltă calitate în cadrul proiectelor, prin mentoring sau prin alte mijloace.		
Activități	2.1.a Acordarea de suport tehnic pentru AP prin servicii de consultanță de calitate și mentoring, proiecte elaborate și implementate în comun și contribuirea la realizarea unor modele de abordări în principalele domenii de management al AP	Cel puțin 15 AP beneficiază de suport tehnic Cel puțin 3 modele de abordări elaborate și implementate în principalele domenii de management	1 ES
	2.1.b Identificarea de experți și constituirea de echipe de experți pentru servicii de consultanță	Echipe de experți în consultanță, cu cel puțin 2 specialiști pentru cel puțin 4 domenii	1 FS

	2.1.c Realizarea de parteneriate strategice pentru coordonarea sprijinului oferit echipelor de management al AP pentru dezvoltarea și implementarea unor modele de abordări	Cel puțin un parteneriat încheiat, un plan elaborat și cel puțin 3 acțiuni inițiate pentru activități de sprijin coordonat pentru AP	3 ES
Rezultat final	Cel puțin trei arii protejate model arată rezultate clare, demonstrând faptul că managementul s-a îmbunătățit în trei domenii (cel puțin într-un domeniu pentru fiecare dintre ele)		
SUB-TEMĂ	2.2 Arii protejate model pentru dezvoltarea durabilă		
OBIECTIV specific	Demonstrarea beneficiilor ariilor protejate în vederea promovării dezvoltării durabile prin sprijinirea cel puțin a unui model de abordare printr-un program de dezvoltare a capacităților oferit unei comunități locale.		
Activități	2.2.a Oferirea de sprijin managerilor AP și/sau comunităților locale din AP sau care depind de resursele existente într-o AP, în vederea elaborării de mecanisme / activități prin care să fie identificate și demonstrate beneficiile care rezultă din AP.	Sprijin tehnic și/sau financiar oferit pentru cel puțin 2 proiecte de AP și/sau comunități (preferabil în ariile prioritare)	3 FS
	2.2.b Selectarea cel puțin a unei comunități „atașate” unei AP și acordarea de sprijin tehnic pentru a demonstra dezvoltarea durabilă pe baza valorilor AP, elaborarea și implementarea unor proiecte integrate și demonstrarea impactului acestora.	Cel puțin 1 activitate comună AP / comunitate implementată Cel puțin o afacere verde viabilă dezvoltată într-o comunitate	3 FS
Rezultat final	Cel puțin un proiect model realizat, cu rezultate care demonstrează clar rolul AP în promovarea dezvoltării durabile și în oferirea de beneficii localnicilor.		
SUB-TEMĂ	2.3 Cercetare, dezvoltare și inovare		
OBIECTIV specific	Cercetarea oportunităților de dezvoltare relevante pentru AP și facilitarea învățării și inovării în acest domeniu.		
Activități	2.3.a Realizarea unor parteneriate strategice cu universități, practicieni și autoritățile locale – triunghiul cunoașterii – pentru accesarea de finanțări pentru cercetare aplicată în tematici legate de AP care necesită cercetare pe termen lung și pentru creșterea capacităților echipei ProPark pentru abordări inovative	Cel puțin un proiect de cercetare/ inovare dezvoltat Aderarea la un grup	3 FS
	2.3.b Elaborarea și promovarea de ghiduri, standarde, recomandări pentru un management eficient al AP și pentru un sistem funcțional la nivel național.	Cel puțin 3 din produsele ProPark sunt promovate în vederea utilizării la nivel național	3 FS
	2.3.c Redactarea și promovarea unor exemple de bune practici privind managementul responsabil al resurselor naturale, strategii de dezvoltare durabilă și infrastructură verde pentru managerii de resurse și pentru autorități.	Cel puțin 20 de studii de caz colectate și prezentate în colaborare cu partenerii strategici	2 S

Rezultat final	1. ProPark este partener activ într-un "triunghi de cunoaștere"
	2. Studiile de caz privind managementul responsabil al resurselor promovează inovația și abordările optimizate - bazate pe cercetare

4.3. Educație și Conștientizare

Acțiunile planificate în cadrul acestei teme au scopul de a crește nivelul de conștientizare privind importanța AP în rândul a două grupuri țintă principale: tinerii și factorii de decizie. Pentru tineri avem în plan mai ales activități educaționale, oferind modele managerilor de AP sau sprijinindu-i să realizeze astfel de activități/ programe. Pentru factorii de decizie dorim să ne concentrăm pe activități de advocacy și lobby desfășurate, dacă este nevoie, chiar de noi, dar mai ales în colaborare cu alte organizații, cum ar fi de exemplu Coaliția Natura 2000. Dar avem în plan și alte abordări, cum ar fi ateliere de lucru și seminarii tematice pentru factorii de decizie, implicarea angajaților din instituții cheie în grupuri de lucru pentru elaborarea unor standarde și ghiduri etc.

Prin acest set de acțiuni sperăm să contribuim și la dezvoltarea capacității instituționale pentru managementul AP. În următorii 5 ani ne vom concentra eforturile pe promovarea unor fișe de post clare și a unor proceduri eficiente de selecție a personalului.

TEMA strategică 3	EDUCAȚIE ȘI CONȘTIENTIZARE		Prioritatea activității
OBIECTIV strategic	Conștientizarea publicului privind importanța AP abordând două grupuri țintă: tinerii și factorii de decizie		
Care vor fi rezultatele	Programe educaționale utilizate la nivel național și un cadru îmbunătățit pentru managementul AP		
SUB-TEMĂ	3.1 Lucrul cu tinerii		
OBIECTIV specific	Oferirea de oportunități copiilor și tinerilor pentru o mai bună înțelegere și implicare în AP prin organizarea de evenimente și activități.		
Activități	3.1.a În colaborare cu administratorii de AP se vor iniția și/sau sprijini programe educaționale și de conștientizare la nivel de AP, regional sau național	Cel puțin un program educațional inițiat la nivel național (Pașaportul pentru AP sau programa școlară pentru un program opțional privind protecția naturii) Cel puțin 3 programe educaționale pe termen lung implementate în AP cu sprijin de la ProPark Cel puțin 5 tabere „Junior Rangers”	1 R

	3.1.b Elaborarea și implementarea de activități de conștientizare pentru tineri în colaborare cu administratorii de AP și alte ONG-uri	ProPark contribuie în mod activ la cel puțin 3 evenimente de conștientizare	2 S/R
Rezultat final	1. 100 de tineri și factori de decizie au fost educați și conștientizați, iar evaluările de după activități indică faptul că sunt mai conștienți cu privire la ariile protejate, rolul lor și beneficiile pe care le oferă		
	2. 30 de tineri și factori de decizie care au participat la programele de educație și conștientizare participă / se implică pentru prima dată în mod activ în activitățile din aria protejată din zona lor.		
SUB-TEMĂ	3.2 Creșterea conștientizării privind importanța AP		
OBIECTIV specific	Utilizarea experienței și produselor ProPark pentru a dezvolta și mai mult sistemul de arii protejate din România (și din regiune)		
Activități	3.2.a Lobby la nivelul autorității centrale responsabile pentru AP pentru includerea în acte de reglementare relevante a cerințelor specifice pentru profesionalizarea managementului AP	Ministerul Mediului elaborează pașii pentru profesionalizare prin obligarea la calificare / specializare a cel puțin unei părți din personalul AP	1 FS
	3.2.b Contribuția la îmbunătățirea sistemului de management al AP printr-o prezență constantă în activitățile de lobby și advocacy pentru AP ale Coaliției Natura 2000	Numărul de acțiuni ale Coaliției în care ProPark este participant activ	1 D/FS
	3.2.c Creșterea conștientizării în rândul unor grupuri țintă specifice și/sau în rândul publicului larg cu privire la importanța AP prin activități specifice de conștientizare derulate de ProPark sau în colaborare cu AP și cu alte organizații	Cel puțin un eveniment pe an derulat în parteneriat cu managerii AP și/sau cu alte organizații (ProPark Adventure, Ranger Maraton etc...) Cel puțin 3 evenimente pentru factorii de decizie la nivel local, regional sau național	3 S/R
	3.2.d Promovare. În parteneriat cu alte organizații/ instituții - programele educaționale despre natură să fie incluse în programa școlară.	Cel puțin un program promovat	3 S/R
Rezultat final	Cadru legislativ îmbunătățit pentru AP și sprijin mai bun din partea factorilor interesați		

4.4. Dezvoltarea și managementul organizației

Capacitatea organizațională, infrastructură și echipamente

În viitorul apropiat s-ar putea să fie nevoie de o creștere a numărului de angajați pentru a face față volumului mare de muncă generat de acest plan. Vom încerca însă să păstrăm grupul central de angajați în limita a 12 persoane. Vom face acest lucru căutând soluții alternative pentru creșterea capacității noastre profesionale fără a crește numărul angajaților peste limita menționată anterior. O atenție deosebită va fi acordată îmbunătățirii competențelor profesionale ale echipei ProPark. Consultanții externi vor avea un rol semnificativ în creșterea capacității noastre, ca urmare vom stabili o politică de menținere a unui grup de experți de încredere, cu o expertiză de calitate. Anexa 2 prezintă organigrama organizației preconizată până în 2020.

În ceea ce privește infrastructura pentru cursurile de instruire, suntem în favoarea dezvoltării unei rețele de locații pentru evenimentele noastre, în mod ideal în interiorul sau în apropierea AP și în locații gestionate de membri ai comunităților locale. Astfel vom contribui în mod direct la economia locală. Totuși, dacă se va ivi oportunitatea de a înființa un centru de instruire care să dispună de echipamente

performante și de condiții foarte bune pentru activitățile noastre de pregătire profesională, vom explora această posibilitate. Un asemenea centru ar putea permite reducerea costurilor logistice și ar oferi condiții mai bune pentru unele activități. Dar chiar dacă vom identifica și vom înființa un centru de instruire, vom face în așa fel ca evenimentele noastre de instruire să se desfășoare și în zone geografice diferite pentru ca programele noastre să permită schimburi de experiență și utilizarea de studii de caz practice.

Atragerea de fonduri

Necesarul de fonduri va crește semnificativ pentru implementarea acestei strategii (vezi tabelul și figura de mai jos pentru activitățile de prioritate 1)

Ani	Necesarul de fonduri - Euro
2015	385.640
2016	336.281
2017	342.946
2018	359.546
2019	426.046

Estimările noastre arată că sursele de finanțare existente și veniturile din serviciile de consultanță nu vor fi suficiente pentru a asigura finanțarea principalelor activități din acest plan în următorii cinci ani. Ca

urmare, va trebui să fim creativi pentru a identifica căi de creștere a valorii produselor noastre existente și pentru realizarea de noi produse și servicii și pentru a atrage noi suporteri. Atragerea de finanțări noi se va face cu respectarea valorilor organizației și a declarațiilor din prezentul plan. Considerăm că o strategie înțeleaptă ar consta în concentrarea eforturilor noastre pe îmbunătățirea abilităților de co- și pre-finanțare a proiectelor și crearea de rezerve financiare.

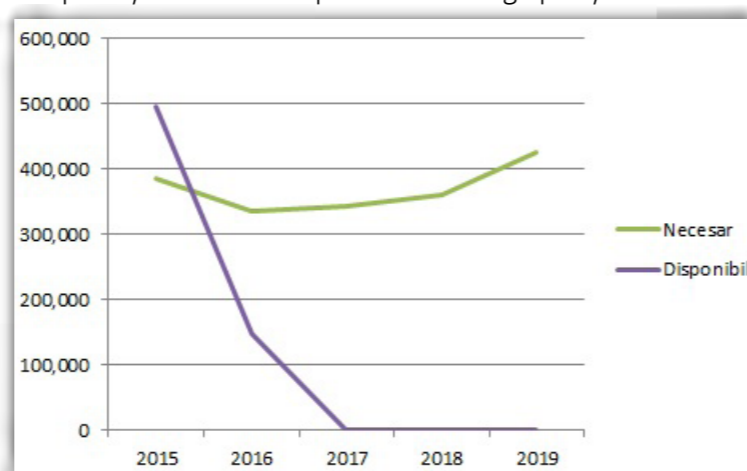
Realizarea celor asumate prin acest plan și viabilitatea organizației au la bază o echipă ProPark viabilă. Oamenii din echipa ProPark sunt cea mai importantă resursă, ca urmare vom investi în creșterea capacității fiecărui membru al echipei.

Pentru ca membrii echipei să poată contribui cât mai bine la îndeplinirea planului și la viitorul ProPark, vom clădi activitățile noastre pe aptitudinile existente și vom ajuta fiecare membru să-și atingă potențialul personal.

ProPark SRL, ramura comercială a Fundației, este un activ foarte important, cu un rol esențial în asigurarea fondurilor pentru dezvoltarea organizațională și pentru activitățile noastre de bază. Vom spori eforturile pentru dezvoltarea sa viitoare, urmând să creștem contribuția financiară a ramurii comerciale la activitățile Fundației.

Comunicare

Procesul de îmbunătățire a comunicării se va intensifica pentru a contribui la atingerea obiectivelor organizației. Vor fi făcute eforturi serioase pentru a promova ProPark, pentru "a ne spune povestea", pentru a atrage potențiali donori și pentru a crește atractivitatea produselor și activităților noastre pentru diferitele grupuri țintă.



Situația fondurilor disponibile pe perioada 2015 - 2020

TEMA strategică 4	DEZVOLTAREA ȘI MANAGEMENTUL ORGANIZAȚIEI	Care vor fi rezultatele muncii	Prioritatea activității
OBIECTIV strategic	Îmbunătățirea eficacității și eficienței organizației		
SUB-TEMĂ	4.1 Organizație funcțională cu angajați calificați		
OBIECTIV specific	Asigurarea resurselor umane și financiare pentru o organizație funcțională, eficientă care să opereze în România și Moldova, precum și un cadru corespunzător pentru a menține motivația angajaților la un nivel înalt și un mediu de lucru prietenos.		
Activități	4.1.a Creșterea capacității umane a organizației, acordând o atenție deosebită sustenabilității pe termen lung	12 angajați calificați cu experiență practică în domeniile relevante pentru activitățile organizației	1 S
	4.1.b Menținerea unui nivel calitativ ridicat în realizarea produselor și serviciilor ProPark prin implementarea unui sistem de evaluare a performanței personale	Evaluări cel puțin anuale pentru fiecare angajat	1 R
	4.1.c Elaborarea și implementarea unei politici interne de păstrare a unui grup de experți în formare profesională vocațională și servicii de consultanță	Asigurarea colaborării cu cel puțin o echipă de traineri externi pentru fiecare subiect din programul de dezvoltare a capacităților	1 R
	4.1.d Elaborarea și implementarea unui plan intern de dezvoltare profesională	Temele prioritare sunt definite și convenite, răspunzând nevoilor organizației și ținând cont de aptitudinile și domeniile de interes ale membrilor echipei Cel puțin 6 zile/an/angajat alocate pentru dezvoltarea profesională în cadrul organizației utilizând diferite moduri de învățare	1 FS
	4.1.e Identificarea de oportunități de colaborare cu administratorii de AP pe subiecte de interes pentru dezvoltarea profesională a angajaților ProPark	Cel puțin o oportunitate de a aplica cunoștințele pe care le deține și de a dobândi experiență practică, pentru fiecare membru al echipei	2 R
	4.1.f Implementarea procedurilor operaționale convenite/ adoptate pentru activități de înaltă calitate	Proceduri interne eficiente pentru operațiuni/procese	1 S
	4.1.g Identificarea surselor de finanțare și a oportunităților de consultanță care să sprijine implementarea strategiei și să ofere o siguranță organizației/ angajaților	Finanțarea asigurată cel puțin pentru activitățile prioritare, în fiecare an Rezerve constituite pentru cel puțin 1 an	1 ES
	4.1.h Extinderea activităților în mod sistematic, organizat în Republica Moldova, dacă există oportunități în acest sens	Filială funcțională în Moldova	2 FS

Rezultat final	<i>ProPark rămâne o organizație funcțională, cu o viabilitate financiară îmbunătățită și asigură un mediu de lucru creativ și dinamic din punct de vedere profesional pentru personalul său motivat</i>		
SUB-TEMĂ	4.2 Infrastructură și echipamente		
OBIECTIV specific	Asigurarea condițiilor pentru organizarea unor cursuri de înaltă calitate		
Activități	4.2.a Dezvoltarea/ îmbunătățirea rețelei de locații pentru evenimentele de training, urmărind să se lucreze în special cu cei care au o legătură cu AP și care fac parte dintr-o comunitate locală, contribuind astfel la economia locală	Cel puțin 60% din locațiile pentru activitățile ProPark sunt amplasate într-o AP și/sau una din comunitățile aferente	1 R
	4.2.b Menținerea unui sediu central funcțional cu condiții corespunzătoare de muncă pentru angajați, având cel puțin condiții minime pentru evenimentele de instruire de calitate, conform cerințelor legislației privind organizațiile certificate pentru dezvoltarea capacităților	Sediul central funcțional	1 FS
	4.2.c Căutarea de oportunități și finanțare pentru a înființa cel puțin un centru de training dacă sunt identificate soluții sustenabile	Un centru de training cu facilități dotate corespunzător și cu echipamente avansate	3 FS/ES
	4.2.d Asigurarea resurselor și echipamentelor pentru programe de dezvoltare a capacităților	Echipamente suficiente disponibile pentru sesiunile de cursuri	1 S
Rezultat final	<i>Locații și echipamente asigurate pentru evenimente de pregătire profesională de calitate și resurse disponibile pentru activitățile asumate în acest plan.</i>		
SUB-TEMĂ	4.3 Asigurarea resurselor financiare		
OBIECTIV specific	Finanțarea pentru activități asigurată dintr-o varietate de surse		
Activități	4.3.a Explorarea oportunităților de finanțare și elaborarea unui plan de atragere de fonduri pentru a asigura fondurile cel puțin pentru acțiunile cu prioritate 1 și 2 din strategie și căutarea de soluții pentru implementarea acțiunilor de prioritate 3	Finanțare asigurată din cel puțin 4 tipuri diferite de surse de finanțare/ donori	1 ES
	4.3.b Revizuirea planului de afaceri al ramurii comerciale pe baza experienței din ultimii 3 ani și a analizei posibilităților de afaceri, precum și a previziunilor privind oportunitățile de finanțare pe următorii ani	Planul de afaceri revizuit	1 FS
	4.3.c Creșterea contribuției ramurii comerciale la susținerea financiară a Fundației	Sumele disponibile pentru co-finanțarea proiectelor și pentru alte activități ale Fundației cresc la cel puțin 35.000 €/an	1 FS

	4.3.d Realizarea / menținerea unor parteneriate strategice cu cel puțin 2 companii comerciale cu expertiză relevantă și un nivel profesional și etic ridicat	Acorduri de parteneriat și cel puțin 10 oferte comune	1 R
	4.3.e Identificarea și dezvoltarea unor oportunități de afaceri congruente cu obiectivele ProPark, în vederea creșterii siguranței finanțării pe termen lung	Cel puțin 1 plan de afaceri elaborat și sursele de investiții identificate pentru a începe afacerea	2 ES
	4.3.f Dezvoltarea capacității de atragere de fonduri a echipei ProPark	Cel puțin 2 membri ai echipei au competențe bune de atragere de fonduri	1 S
	4.3.g. Formarea de alianțe și parteneriate cu alte organizații pentru a spori sprijinul de bază pentru dezvoltarea capacităților AP, având în vedere nevoia critică de capacități profesionale în acest domeniu	Cel puțin 1 parteneriat	2 FS
Rezultat final	<i>Finanțare asigurată pentru activitățile principale asumate prin prezenta Strategie.</i>		
SUB-TEMĂ	4.4 Comunicare		
OBIECTIV specific	Creșterea vizibilității ProPark și a activităților sale de bază, pentru a contribui la eficacitatea activităților noastre.		
Activități	4.4.a Îmbunătățirea standardelor de comunicare și a eficienței organizației pentru a furniza factorilor interesați informații relevante, de calitate	Planul de comunicare Ghidurile de vizibilitate revizuite	1 S
	4.4.b Îmbunătățirea continuă a platformelor de comunicare externă ale organizației	Pagină de internet și platformă de socializare funcțională și foarte eficientă, cu cel puțin 200 de vizualizări pe zi	1 S
	4.4.c Coordonarea acțiunilor de comunicare cu partenerii strategici și cu AP implicate în activitățile ProPark	Cel puțin 2 evenimente sau activități/ an	1 S
	4.4.d Implementarea unor mecanisme de comunicare internă pentru a asigura un flux propice și o utilizare eficientă și operativă a informației, precum și mesaje coordonate/ coerente către factorii interesați	Ședință lunară/ medii de comunicare internă	1 R
	4.4.e Creșterea capacității organizaționale și a oportunităților de comunicare prin participarea activă la evenimente naționale și internaționale relevante și realizarea unor parteneriate pentru activități comune de comunicare / promovare	Cel puțin 3 parteneriate funcționale/ active	3 S
	4.4.f Creșterea capacității ProPark de a realiza în mod eficient activități de lobby și advocacy.	<i>Cel puțin 2 angajați participă la pregătire pe acest domeniu Plan de lobby și advocacy elaborat și utilizat</i>	2 FS
Rezultat final	<i>Vizibilitate crescută a ProPark demonstrată de creșterea numărului de cereri pentru cursuri și servicii de consultanță, precum și a numărului de parteneriate pe proiecte, cât și prin activitate intensificată în social media.</i>		



Anexa 1

1.1 Cursuri organizate din 2008 până în 2014

TEME/DOMENII	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		TOTAL	
	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri
1. Arii protejate-elemente de bază			21	1	55	4	16	1	52	3	37	3	15	1	196	13
2. Managementul operațional al ariilor protejate											12	1			12	1
3. Elaborarea planului de management (inclusiv pentru situri Natura 2000)			12	1	25	1	25	2							62	4
4. Management Forestier Responsabil							196	9	20	1			15	1	231	11
5. Managementul vizitatorilor în arii protejate	33	2							16	1	12	1	6	2	34	6
6. Managementul conservării biodiversității					16	1	9	1	10	1	10	1	21	3	66	7
7. Trasee tematice și interpretarea naturii							8	1							8	1
8. Comunicare pentru arii protejate - elemente de bază			12	1			12	1			12	1			36	3
9. Comunicare pentru arii protejate - curs avansat											103	6	15	1	118	7
10. Educație pentru natura (inclusiv tehnici de animație pentru natura)			12	1	12	1	10	1							34	3
11. Managementul ariei protejate- program de mentoring			14	1											14	1
12. Program rangeri											15	1	32	2	47	3
13. Relația cu comunitățile în arii protejate									15	1	12	1	2	1	29	3
14. GIS pentru arii protejate											4	1			4	1
15. Program Formare Formatori					33	2			14	1			10	1	57	4
16. Program Formare Formatori – pentru sesiuni online													24	2	24	2
17. Program Formare Formatori - pe domeniul comunicare în arii							12	1							12	1
18. Managementul habitatelor și culoarelor de migrație pentru ursul brun													167	8	167	8
19. Custozii arii protejate													24	2	24	2

TEME/DOMENII	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		TOTAL	
	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri	Cursanți	Cursuri
20. Protecția mediului – elemente de bază													21	6	21	6
21. Scufundări (pentru monitorizarea conservării biodiversității)													3	1	3	1
22. Facilitatori de dezvoltare comunitară													12	6	12	6
23. Managementul resurselor naturale													60	2	60	2
24. Management de proiecte													20	1	20	1
TOTAL	33	2	71	5	141	9	288	17	127	8	217	10	447	40	1291	97

Cursurile au fost finanțate prin proiectele derulate de noi, contracte de consultanță și/sau de către participanți (în foarte puține cazuri).

1.2 Proiecte implementate de ProPark din 2009 până în 2014

Nr./anul de începere	Nume proiect	Finanțat de
1/2009	Taberele tip Ranger Junior - instrument esențial în promovarea ariilor naturale protejate	Fundatia pentru Parteneriat Mol Romania
2/2010	Dezvoltarea capacității de conservare în managementului ariilor protejate din Romania	Flora and Fauna International
3/2010	O nouă generație de conservatoriști în România	Fundația MAVA
4/2010	Schimbări climatice și biodiversitate în Țara Lăpușului	GEF SGP Romania
5/2012	"Junior Ranger în Balta Mică Brăila"	Programul Spații Verzi, componenta Ariei naturale protejate, Fundația pentru Parteneriat și MOL România
6/2012	Manageri eficienți pentru o rețea Natura 2000 eficientă (EME - Natura 2000)	Life+ Informare și Comunicare, Uniunea Europeană
7/2013	Creșterea oportunităților de instruire cu privire la dezvoltarea durabilă pentru managerii ariilor protejate din România.	Fundația Federală Germană pentru Mediu (DBU)
8/2013	Junior Rangeri implicați de la Dunăre-n Carpați	Fundația pentru Parteneriat
9/2013	Dezvoltare rurală și terenuri agricole cu o valoare naturală ridicată în România	Programul de Cooperare Elvețiano-Român
10/2013	Natura 2000 și Dezvoltarea Rurală în România	Programul de Cooperare Elvețiano-Român
11/2013	Inițiative legate de sălbăticie și dezvoltarea durabilă în Carpații de Sud-Vest	Programul de Cooperare Elvețiano-Român
12/2014	Natura în școli și școala în arii protejate	EEA Grants, Fondul ONG în România, Componenta3 - Dezvoltare durabilă

1.3 Servicii de consultanță desfășurate de ProPark din 2011 în 2014¹

Nume proiect	Beneficiar	Activități implementate de ProPark SRL
1. Creșterea capacității profesionale de management a ariilor protejate în Europa de Est	Agencia Federală pentru Conservarea Naturii din Germania (BfN)	Evaluarea necesarului de training, elaborarea unor planuri naționale și regionale pentru creșterea capacității Ariilor Protejate din Europa de Est.
2. Sisteme de decizie în ariile protejate din Europa de Est	Agencia Federală pentru Conservarea Naturii din Germania (BfN)	Analizarea tipurilor de guvernare a ariilor protejate din Europa de Est, colectarea exemplurilor de bune practici și formularea unor recomandări
3. Îmbunătățirea suprafeței de arie protejate și a eficienței managementului în sistemul ariilor protejate din Moldova	UNDP Programul de Dezvoltare al Națiunilor Unite, Moldova	Consultanță în domeniul managementului ariilor protejate
4. Elaborare participativă a planului de management al ariilor protejate de pe cursul inferior al râului Tur – ECOTUR 2011-2013.	Societatea Carpatina Ardeleana	Elaborarea Planului de Management și a Planului de Monitorizare pentru situl Natura 2000
5. Elaborarea planului de monitorizare și management pentru situl Natura 2000 Bazinul Ciucului de Jos -ROSCIO007	Organizația GeoEcologică ACCENT	Elaborarea Planului de Management și a Planului de Monitorizare pentru situl Natura 2000
6. Elaborare plan de management pentru situl de importanță comunitară Larion și al ariei naturale protejate Corvul de la Larion; - ROSCIO101	Asociația proprietarilor de pădure Valea Ilvei	Elaborarea Planului de Management și a Planului de Monitorizare pentru situl Natura 2000
7. Realizarea unui studiu privind creșterea gradului de informare/conștientizare a publicului general în urma activităților de informare/constientizare, în sensul îmbunătățirii comportamentului acestuia și contribuției la asigurarea stării favorabile de conservare a speciilor și habitatelor din Parcul Național Cozia.	Administrația Parcului Național Cozia R.A.	Studiu sociologic în aria protejată Parcul Național Cozia
8. Elaborarea strategiei de comunicare pentru aria protejată Parcul Național Defileul Jiului	Administrația Parcului Național Defileul Jiului R.A.	Activități de Comunicare Realizarea unei strategii de Comunicare
9. Tabere Junior Ranger în aria protejată Parcul Național Cozia	Administrația Parcului Național Cozia R.A.	Organizare Tabere junior Ranger
10. Realizare studiu capacitate suport turism în aria protejată Parcul Național Cozia	Administrația Parcului Național Cozia R.A.	Studiu privind capacitatea suport turism în aria protejată Parcul Național Cozia
11. Întocmirea planului de monitorizare și a documentației suport	Administrația Parcului Natural Comana R.A.	Realizarea planului de monitorizare, a protocoalelor de monitorizare și a formatelor de raportare
12. Studiu pentru îmbunătățirea și mărirea sistemului de arie protejate din Republica Moldova	UNDP - Programul de Dezvoltare al Națiunilor Unite, Moldova	Analiza sistemului de arie protejate
13. Elaborare Plan de Management Valea Nirajului - pentru siturile Natura 2000 ROSPA008, ROSCIO186, ROSCIO297, ROSCIO384	Administrația Ariei Protejate Valea Nirajului	Realizarea unui plan de management integrat pentru 4 situri Facilitarea consultării cu factorii interesați
14. Servicii de consultanță de mediu pentru avizarea planului de management	Asociația Munții Făgăraș	Coordonarea și supervizarea procesului de elaborare a planului de management Pregătirea planului de management pentru avizare SEA
15. Elaborarea planurilor de management integrat pentru siturile de importanță comunitară ROSCIO074- Făgetul Clujului - Valea Morii, ROSCIO356 - Poienile de la șard și ROSCIO394- Someșul Mic	Greenviro SRL	Realizarea a 3 planuri de management

Total value: 656.835 Euro¹

¹ Tabelul nu include contractile de consultanță pentru cursuri. Cursurile realizate pe bază de contracte sunt prezentate în Anexa 1.

Annex 2

Organigrama ProPark - plan

