

# Nacionalni plan jačanja kapaciteta za upravljanje zaštićenim područjima

*Plan jačanja kapaciteta za djelatnike zaštićenih područja u  
Hrvatskoj*

Veljača 2016  
*Prijevod i adaptacija 2017*

## HAOP



**Tim za razvoj plana:** Michael R. Appleton, Kata Benac, Katica Bezuh, Marino Buturić, Patricija Gambiroža, Alina Ionita, Zrinka Jakl, Svjetlana Lupret – Obradović, Maša Ljuština, Željka Rajković, Dario Rogić, Daniela Schneider, Erika Stanciu, Matea Špika, Vesna Vukadin, Irina Zupan, Morena Želle

**Prijevod i adaptacija plana:** Helena Dujmović, Maša Ljuština, Matea Špika, Boria Vitas, Irina Zupan

**Citat:** Appleton, M.R., Ionita, A., Jakl, Z., Ljuština, M., Rajković, Špika, M., Zupan, I. (2015). Background Document for Development of the National Capacity Building Plan for Protected Area Staff in Croatia, ProPark Foundation, Brasov.

Plan jačanja kapaciteta za djelatnike zaštićenih područja u Hrvatskoj (dalje u tekstu: Plan jačanja kapaciteta) nastao je u okviru projekta "Plan jačanja kapaciteta za učinkovito upravljanje zaštićenim područjima u istočnoj Europi" koji je financirala Njemačka Savezna Agencija za Zaštitu Prirode (Bundesamt für Naturschutz - BfN), a proveo ProPark (ProPark Foundation for Protected Areas in Romania).

Plan je razvijen zahvaljujući svima uključenim u Radnu skupinu u kojoj su sudjelovali djelatnici ključnih organizacija za zaštitu prirode u Republici Hrvatskoj: Ministarstva zaštite okoliša i prirode, (sada Ministarstvo zaštite okoliša i energetike, u daljnjem tekstu MZOE), Hrvatske agencije za okoliš i prirodu (u daljnjem tekstu HAOP) te predstavnika javnih ustanova za upravljanje zaštićenim područjima (Javna ustanova Park prirode Vransko jezero, Javna ustanova za upravljanje zaštićenim prirodnim vrijednostima Sisačko-moslavačke županije, Javna ustanova Park prirode Žumberak Samoborsko gorje, Javna ustanova Nacionalni Park Sjeverni Velebit).

Značajan doprinos kroz vodstvo i razmjenu iskustava, stručnu potporu te koordinaciju procesa planiranja dali su Erika Stanciu (ProPark Zaklade za zaštićena područja, Rumunjska) i konzultant Michael R. Appleton

# UVOD

Prepoznajući potrebu za kvalificiranim i motiviranim djelatnicima i njihovu važnost u učinkovitom upravljanju zaštićenim područjima, Plan jačanja kapaciteta ima za cilj postaviti viziju i ključne smjernice za profesionalizaciju upravljanja zaštićenim područjima u Republici Hrvatskoj te osigurati dosljedan pristup pojedinačnim inicijativama jačanja kapaciteta. Plan se temelji na rezultatima prethodnih procjena kapaciteta i potrebama za izobrazbom djelatnika koji rade u zaštićenim područjima na različitim razinama, te predstavlja sastavni dio dokumenta: "Background Document for Development of the National Capacity Building Plan for Protected Area Staff in Croatia", Appleton i sur. 2015.

## POTREBA ZA PLANOM JAČANJA KAPACITETA

Plan jačanja kapaciteta za zaštićena područja definira se kao „paket strategija i aktivnosti usmjerenih na jačanje individualnih, institucionalnih i društvenih sposobnosti potrebnih za stvaranje reprezentativne i sveobuhvatne mreže zaštićenih područja, za rješavanje kritičnih upravljačkih slabosti i ključnih prijetnji te poboljšanje poticajnog okruženja unutar sustava zaštićenih područja (<sup>1</sup>Ervin i sur. 2007). Kvalificirani, kompetentni i predani djelatnici su izrazito važni za uspješno upravljanje i razvoj zaštićenih područja. Plan jačanja kapaciteta predstavlja jasan put koji je moguće dugoročno slijediti i sprečava improvizaciju, neadekvatan pristup, smanjuje pogreške unutar sustava te na taj način doprinosi postizanju određenih standarda, poboljšanju učinkovitosti sustava i pribavljanju sredstava. Nadalje, ovakav Plan razvija osjećaj vlasništva i posvećenosti, promiče profesionalnost, motivira i potiče djelatnike u radu.

## KAKO JE PLAN RAZVIJEN

Plan je razvijen tijekom 2014 i 2015 godine od strane tima stručnjaka iz Uprave za zaštitu prirode MZOE, HAOP-a i djelatnika zaštićenih područja iz stručne i čuvarske službe, uz koordinaciju i stručni doprinos i savjetodjelatnika ProPark-a, konzultanta Michael R. Appletona i Udruge Sunce. Plan je razvijen na participativan način, kroz suradnju relevantnih dionika. Oni su, kao članovi radne skupine, kroz dva sastanka i e-mail koordinaciju pridonijeli razvoju Plana kroz oblikovanje njegove strukture i sadržaja, razvoj vizije te utvrđivanje strateških pravaca i ciljeva te razvijanje operativnog dijela plana, zaključno s koracima koje je potrebno provesti kako bi se Plan promovirao i usvojio.

---

<sup>1</sup> Ervin, J., Spensley J., Hayman A., Lopez C., Blytherand R., Byrne J. (2007): *Capacity Action Planning for Protected Areas: A quick guide for practitioners. Quick Guide Series ed., J. Ervin. Arlington, VA: The Nature Conservancy. 18pp*

# RAZVOJ KAPACITETA I PLAN RAZVOJA KAPACITETA

## VIZIJA

Dogovorena vizija za razvoj kapaciteta zaštićenih područja u Hrvatskoj je:

**VIZIJA: Kompetentni, stručni i motivirani ljudi rade u i učinkovito upravljaju zaštićenim područjima u suradnji s dionicima.**

Plan jačanja kapaciteta obuhvaća razdoblje od **deset godina** uz reviziju nakon 5 godina i ima tri programa potrebnih za ostvarenje vizije.

### Program 1: Razvoj okvira za profesionalizaciju zanimanja u zaštićenim područjima

Proces formalne registracije zanimanja vezanih za upravljanje zaštićenih područja identificiran je kao jedan od prioriteta zato što, trenutno, nacionalna kvalifikacija zanimanja ne predviđa zanimanja poput stručnjaka za zaštićena područja ili čuvara prirode.

HAOP će potaknuti ili pokrenuti proces registracije kroz uspostavu radne skupine stručnjaka i praktičara sa zadaćom definiranja kompetencija potrebnih za terenske i stručne djelatnike (koristeći IUCN-ov globalni registar kompetencija kao okvir). Ove će se kompetencije nakon toga koristiti za razvoj standarda zanimanja i registraciju zanimanja. Tijekom procesa registracije zanimanja biti će nužno dogovoriti se s nadležnim tijelima i postići suglasnost oko postupaka koje će biti potrebno proći u datom trenutku.

Daljnji koraci će uključivati povezivanje kompetencija s postojećim opisima radnih mjesta i razvoj sustava praćenja učinka i profesionalnog napredovanja djelatnika temeljenog na kompetencijama.

### Program 2: Program razvoja kapaciteta

Ovaj Program će osigurati niz mogućnosti za razvoj kapaciteta, u rasponu od formalnog edukativnog programa, internih stručnih usavršavanja i indukcijskog (uvodnog) tečaja, kao i daljnjih proširenja mogućnosti za učenje i razmjenu znanja.

Budući da HAOP nema kapacitete da postane isporučitelj formalnog edukativnog programa, radit će na razvoju formalnog edukativnog programa na temelju potrebnih kompetencija u suradnji s partnerima koji će provoditi program.

Za nove djelatnike unutar sektora zaštite prirode, osmislit će se uvodni, indukcijski tečaj kao sastavni dio HAOP-ovog internog *Program edukacije za djelatnike javnih ustanova*, a koji će biti podržan paketom

edukativnih materijala i imenovanjem provoditelja edukacije – mentora<sup>2</sup>. Mentorstvo predstavlja učinkovit način uvođenja na radno mjesto za nove djelatnike (kao veza između teorije i kompetencija potrebnih za rad na radnom mjestu) te pruža podršku novim djelatnicima u pronalasku svoje karijerne niše. Mentorstvo na radnom mjestu se stoga definira kao "razvojni odnos, usmjeren na profesionalno usavršavanje novozaposlene osobe, s ciljem jačanja kompetencija kroz podršku, usmjeravanje i odgovarajuće prilike za osobni, profesionalni i karijerni rast i razvoj" (<sup>3</sup>Raven 2011).

HAOP će nastaviti provoditi te dalje razvijati svoje edukativne module i interni *Program edukacije za djelatnike javnih ustanova*. Ovi treninzi će biti održani uz pomoć stručnjaka unutar sustava i kvalificiranih vanjskih stručnjaka. Budući da je praktično znanje vrlo važno za upravljače zaštićenih područja, važno je izgraditi bazu stručnjaka unutar sustava koji mogu trenirati druge kao sastavni dio svog posla a imaju i znanje iz direktnog rada u praksi (ujedno bi bilo dobro certificirati trenere).

Središnji mehanizam za razmjenu informacija i uspostavljanje zajednica prakse<sup>4</sup> (Communities of Practice) poslužiti će kao proširena prilika za edukaciju te će sadržavati i informacije o dodatnim (vanjskim) mogućnostima za edukaciju (postojeći webinar i slično).

Nadalje, vrlo je važno poticati institucije unutar sektora zaštite prirode, a posebno javne ustanove koje upravljaju zaštićenim područjima, na kontinuirano učenje kao dio poslovne politike, osigurati redoviti prijenos znanja među djelatnicima kao i jednaku mogućnost za neformalno učenje.

### **Program 3: Plan praćenja i sredstva za profesionalni razvoj**

Ukupna kvaliteta profesionalnog razvoja biti će osigurana kroz uspostavljen plan praćenja internih i vanjskih programa te dostupnih trenera, i stalno osiguravanje financijskih sredstava i stručnih resursa putem institucionalnih proračuna i kroz razvoj projektnih prijedloga s ciljem provedbe segmenata Plana razvoja kapaciteta.

---

<sup>2</sup> U kontekstu ovog plana mentori nisu formalni i dodijeljeni od javne ustanove nego provoditelji indukcijskog tečaja s kojima se novi djelatnici mogu konzultirati po temama iz svog područja

<sup>3</sup> Raven, G. (2011): *Mentoring to Support Work-Integrated Learning: A source book for strengthening conservation professionals, practice and organisations*. Cape Town, C.A.P.E. Capacity Development Programme

<sup>4</sup> Zajednice prakse su grupe ljudi koji dijele zajedničke interese za ono što rade te u svakodnevnoj interakciji uče kako postići svoj rad. Izvor: web CARNET

## CILJNE SKUPINE

Plan jačanja kapaciteta je primarno usredotočen na sektor zaštite prirode, no uključuje i jačanje kapaciteta drugih, podržavajućih institucija (primjerice policija) kao i drugih, povezanih sektora.

Ključne ciljne skupine na koje će se Plan usredotočiti u svojoj prvoj fazi provedbe su:

### **Djelatnici unutar sustava zaštićenih područja**

Primarna ciljna skupina su djelatnici koji rade unutar sustava upravljanja zaštićenim područjima na svim razinama (nacionalni, županijski i lokalni djelatnici zaštićenih područja, HAOP, MZOE, Inspekcija zaštite prirode).

### **Novi (tek zaposleni) djelatnici u sustavu zaštićenih područja**

Plan je osobito relevantan za sve one koji su tek počeli raditi unutar zaštićenih područja ili koji će biti zaposleni u zaštićenim područjima u budućosti.

### **Aktivni partneri**

Mnogi aspekti ovog Plana su također relevantni dionicima unutar sektora koji su stalno uključeni u upravljanje zaštićenim područjima, kao što su organizacije civilnog društva, konzultanti i drugi kojima primjerice plan može dati usmjerenje za razvoj projekata iz područja koji uključuju jačanje kapaciteta.

## PLAN JAČANJA KAPACITETA – PROGRAMI, CILJEVI I AKTIVNOSTI

### PROGRAM 1: RAZVOJ OKVIRA ZA PROFESIONALIZACIJU ZANIMANJA U ZAŠTIĆENIM PODRUČJIMA

**Cilj: Formalna potpora profesionalizaciji je uspostavljena unutar sektora zaštite prirode**

Specifični ciljevi	Aktivnosti	Indikatori	Prioriteti	Vremenski okvir	Odgovorne institucije i mogući partneri
1.1 Kompetencije za terenske i stručne djelatnike su definirane (razine 1 i 2 - IUCN Standarda kompetencija)	1.1.1 Uspostaviti radnu skupinu stručnjaka i praktičara sa savjetodavnom ulogom pri definiranju kompetencija relevantnih za hrvatski sustav zaštićenih područja ( <sup>5</sup> savjetodavna skupina stručnjaka)	Radna skupina imenovana s maksimalno 10 predstavnika sektora uključujući i djelatnike zaštićenih područja Dogovoren nacrt kompetencija relevantnih za djelatnike ZP u Hrvatskoj.	<b>1</b>	2017	HAOP, MZOE, JU
	1.1.2 Provesti konzultacijski proces i dovršiti set kompetencija	Sakupljeni i analizirani rezultati konzultacija sa reprezentativnim uzorkom stručnjaka i djelatnika zaštićenih područja. Kompetencije za terenske (razina 1) i stručne djelatnike (razina 2) razvijene. Set kompetencija uključuje osnovne i specijalističke kompetencije.	<b>1</b>	2018	HAOP, MZOE, JU, savjetodavna skupina stručnjaka
1.2 Standard zanimanja za za terenske i stručne djelatnike je razvijen i zanimanja su	1.2.1 Iskoristiti definirane kompetencije u svrhu razvoja standarda zanimanja.	Standardi zanimanja razvijeni.	<b>1</b>	2019	HAOP, JU, obrazovne institucije, OCD.

<sup>5</sup> Savjetodavne skupine stručnjaka su djelatnici iz sektora koji će biti izabrani da participiraju i doprinose u procesima definiranja kompetencija, izradi kurikulumu i drugim. Neki stručnjaci će biti izabrani na savjetovanje za više tema, a neki po pojedinim temama. Takve skupine osiguravaju participatornost, samim tim vlasništvo i provedbu planiranog.

registrirana.	1.2.2 Podnijeti zahtjev za registraciju zanimanja i dovršiti registracijski proces.	2 zanimanja registrirana.	<b>2</b>	2020	HAOP, MZOE, Ministarstvo Rada MZO, obrazovne institucije, sektorsko vijeće.
1.3 Sustav za kontrolu radnog učinka i profesionalno napredovanje utemeljen na kompetencijama i okvir za akreditiranje su uspostavljeni.	1.3.1 Povezati definirane kompetencije s postojećim opisima radnih mjesta.	Kompetencije povezane s postojećim opisima radnih mjesta Ažurirani opisi radnih mjesta.	<b>2</b>	2019	MZOE, JU, HAOP
	1.3.2 Usvojiti pristup utemeljen na kompetencijama.	Broj institucija koje koriste kompetencije u internim aktima i radu	<b>2</b>	2019	JU
	1.3.3 Ugraditi u Pravilnike o unutarnjem ustrojstvu uvjet zapošljavanja temeljen na kompetencijama	Broj opisa radnih mjesta kod kojih se koristi pristup temeljen na kompetencijama Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu sadržava minimalni opis kompetencija koje djelatnici zaštićenih područja trebaju imati za pojedina radna mjesta	<b>2</b>	2020	JU, MZOE, HAOP
	1.3.4 Inicirati, razviti i promovirati sustav temeljen na kompetencijama za kontrolu radnog učinka i profesionalno napredovanje	Izvešće o trenutnom sustavu kontrole radnog učinka i profesionalnom napredovanju u institucijama unutar sektora. Pristup temeljen na kompetencijama promoviran unutar sektora. Prijedlog kontrole radnog učinka razvijen i prezentiran relevantnim nadležnim tijelima.	<b>3</b>	2020	MZOE, HAOP druga stručna tijela
	1.3.5 Razviti i promovirati pravne mehanizme koji će bolje definirati ulogu upravljača zaštićenih područja; minimalne uvjete za djelatnike zaštićenih područja koji uključuju pristup	Nacrt mehanizama razvijen i promoviran. Pravni mehanizam na snazi.	<b>2</b>	2020	MZOE, HAOP, JU



	temeljen na kompetencijama.				
	1.3.6 Uspostaviti okvir za formalno akreditiranje prethodnog znanja i iskustva.	Najmanje jedan evaluacijski centar registriran. Uspostavljen kvalifikacijski sustav temeljen na jasnim kriterijima (potencijalno modularan). Uspostavljen zakonodavni okvir.	<b>3</b>	2021	Institucije i organizacije registrirane za pružanje usluga formalnog obrazovanja.

## PROGRAM 2: PROGRAM RAZVOJA KAPACITETA

**Cilj: Sveobuhvatan raspon mogućnosti za razvoj kapaciteta je dostupan djelatnicima zaštićenih područja, svim novim djelatnicima i dionicima uključenim u upravljanje zaštićenim područjima**

Specifični ciljevi	Aktivosti	Indikatori	Prioriteti	Vremenski okvir	Odgovorne institucije i mogući partneri
2.1 Formalni <sup>6</sup> obrazovni programi utemeljeni na kompetencijama za djelatnike koji rade u ZP su osmišljeni.	2.1.1 Identificirati partnere za provedbu programa.	Razgovori s barem 3 potencijalna partnera. Partneri i provoditelji programa dogovoreni.	<b>2</b>	2017	HAOP
	2.1.2 Pripremiti modularne kurikulume temeljene na potrebnim kompetencijama.	Struktura programa dogovorena, prema normama Hrvatske i EU. Uvjeti za terenske i stručne djelatnike dovršeni. Kurikulum finaliziran i dogovoren od strane savjetodavne skupine stručnjaka	<b>3</b>	2018	HAOP Partneri (obrazovne institucije). savjetodavna skupina stručnjaka.
	2.1.3 Pripremiti sustav ocjenjivanja/ispitivanja.	Sustav ocjenjivanja odobren.	<b>3</b>	2020	Partneri (obrazovne institucije). HAOP savjetodavna skupina stručnjaka.
	2.1.4 Pregledati i odobriti obrazovni program.	Program spreman za provođenje.	<b>3</b>	2021	Partneri (obrazovne institucije). savjetodavna skupina stručnjaka. HAOP

<sup>6</sup> Formalno obrazovanje odraslih označava djelatnost koja se izvodi u institucionalnim i javno verificiranim oblicima obrazovanja radi stjecanja stručnog znanja, vještina i sposobnosti.  
Izvor: Zakon o obrazovanju odraslih

2.2 Indukcijski (temeljni) tečaj za sve novozaposlene djelatnike u sustavu zaštićenih područja je razvijen.	2.2.1 Razviti kurikulum i certifikacijske uvjete za indukcijski tečaj (zamjena za stručni dio ispita čuvara prirode i novi stručni ispit za stručne službe)	Kurikulum i certifikacijski uvjeti odobreni.	<b>1</b>	2017	HAOP, MZOE, JU
	2.2.2 Identificirati, imenovati i trenirati najmanje jednog mentora po regiji čija bi uloga bila podrška obrazovanju među djelatnicima u regiji.	Nacionalni tim mentora za podršku u obrazovanju identificiran. Broj imenovanih i treniranih mentora.	<b>1</b>	2018	JU, HAOP, MZOE
	2.2.3 Osmisliti obrazovni paket za nove djelatnike (indukcijski program).	Lista tema identificirana i odobrena. Paket dostupan svim novim djelatnicima (uključujući materijale za učenje, e-učenje, prezentacije i sl). Uspostavljen sistem testiranja	<b>1</b>	2017	JU, HAOP, MZOE
	2.2.4 Osposobiti mentore iz institucija unutar sektora za pružanje podrške indukcijskom tečaju.	Do dvije osobe iz svake regije imaju kapacitete za mentorstvo.	<b>1</b>	2018	HAOP, MZOE, JU
	2.2.5 Provoditi jednom ili dvaput godišnje ispit za nove djelatnike.	Svi djelatnici su procjenjeni unutar 6 mjeseci od završetka indukcijskog tečaja.	<b>1</b>	2019	HAOP, MZOE, JU
2.3 Program interog stručnog usavršavanja se održava i proširuje sa svrhom obuhvaćanja svih ključnih tema.	2.3.1 Razviti listu relevantnih tema, kurikulum, materijale i programe stručnog usavršavanja za svaku temu.	Lista relevantnih tema razvijena. Trening paket dostupan (uključujući kurikulum i materijale). Ishodi učenja su definirani.	<b>1</b>	2018	HAOP, MZOE, Pružatelji usluga edukacije.
	2.3.2 Identificirati potencijalne	Lista trenera za ključne teme (kombinacija internih	<b>1</b>	2018	HAOP, savjetodavna

	vanjske trenere.	stručnjaka i kvalificiranih vanjskih pružatelja usluga edukacije).			skupina stručnjaka koja uključuje djelatnike zaštićenih područja.
	2.3.3 Utvrditi i kontinuirano nadograđivati stručnost i iskustvo internih trenera.	Lista potencijalnih i provjerenih internih trenera. Broj educiranih internih trenera.	<b>1</b>	2017-2025	HAOP, treneri/mentori, MZOE, JU
	2.3.4 Organizirati minimalno 4 interna treninga godišnje za djelatnike i ključne partnere.	4 treninga organizirana na godišnjoj razini prema prioritarnim potrebama i potražnji.	<b>1</b>	2016-2025	HAOP, MZOE, JU
2.4 Uspostavljen raznolik sustav za edukaciju i razmjenu znanja koji se kontinuirano proširuje i poboljšava	2.4.1 Uspostaviti centralni mehanizam za djeljenje i razmjenu informacija.	Uspostavljen web portal. Web portal se kontinuirano nadograđuje. Skup stručnih službi se organizira jednom godišnje. Skup čuvarskih službi se organizira jednom godišnje. Forum zaštićenih područja se organizira svakih pet godina.	<b>1</b>	2016-2025	HAOP, MZOE, JU
	2.4.2 Omogućiti razmjenu djelatnika među institucijama.	Broj razmjena djelatnika. Broj djelatnika koji sudjeluju u razmjenama.	<b>3</b>	2019	MZOE, JU
	2.4.3 Uspostaviti Zajednice prakse za ključne teme u upravljanju zaštićenim područjima.	Ključne teme identificirane. Voditelji Zajednica praksi identificirani. Uspostavljene Zajednice prakse za barem 5 tema. Svaka Zajednica ima barem 10 članova. Uspostavljeni mehanizmi za rad Zajednica.	<b>2</b>	2017 - 2025	JU, HAOP, MZOE
	2.4.4 Osigurati prepoznatost Zajednica prakse.	Događaji na kojima se Zajednice prakse promoviraju.	<b>3</b>	2019	MZOE, HAOP
	2.4.5 Uspostaviti program koji pruža podršku učenju na radnom mjestu.	Unutarnji kapaciteti institucija za podršku učenju na radnom mjestu razvijeni.	<b>3</b>	2019	HAOP, MZOE, JU

### PROGRAM 3: MONITORING I SREDSTVA ZA PROFESIONALNI RAZVOJ

**Cilj: Kvaliteta profesionalnog razvoja je osigurana kroz monitoring i evaluaciju internih programa, monitoring razvoja formalnih, vanjskih programa i sredstava koja su predviđena za jačanje kapaciteta.**

Specifični ciljevi	Aktivnosti	Indikatori	Prioritet	Vremenski okvir	Odgovorne institucije i mogući partneri
3.1 Kvaliteta profesionalnog razvoja je osigurana kroz monitoring i evaluaciju.	3.1.1 Uspostaviti bazu podataka i mehanizam sakupljanja podataka o djelatnicima zaštićenim područja i njihovoj obuci (treninzima), kao i potrebama za edukaciju.	Baza podataka uspostavljena. Sustav godišnjih izvješćavanja uspostavljen (proširiti postojeći sustav).	<b>1</b>	2018	HAOP, JU uz potporu MZOE
	3.1.2 Postaviti kriterije kvalitete i metode monitoringa (uključujući i kvalitetu trenera) za interni program.	Popis kriterija kvalitete programa. Evaluacijske metode/metode procjene. Imenovanje koordinatora internog programa stručnog usavršavanja. Evaluacijsko izvješće svakih 5 god.	<b>1</b>	2018	HAOP - koordinador Treneri, sudionici
	3.1.3 Razviti i provoditi Procjenu potreba za obukom i razvojem (TNA - Training Need Assesment).	Procjena potreba za obukom i razvojem provedena svakih 5 godina.	<b>2</b>	2019, 2024	HAOP, JU

3.2 Stalna sredstva za profesionalni razvoj unutar sustava zaštite prirode su osigurana.	3.2.1 Osigurati sredstva za razvoj kapaciteta unutar planova upravljanja, godišnjih planova i/ili programa i financijskih planova relevantnih institucija i promovirati povećanje namjenskih sredstava.	Broj institucija koje imaju sredstva predviđena za razvoj kapaciteta. Svi planovi upravljanja imaju elemente razvoja kapaciteta i povezan budžet. Adekvatna sredstva za razvoj kapaciteta planirana godišnjim planovima. Sredstva za razvoj kapaciteta se povećavaju tijekom godina.	<b>1</b>	2017 - 2022	MZOE, HAOP, JU.
	3.2.2 Pratiti obrazovne mogućnosti kako bi se osigurala stalna edukacija internih trenera.	Dostupne mogućnosti za usavršavanje identificirane i iskorištene. Broj korištenih mogućnosti za usavršavanje. Broj internih trenera koji su sudjelovali.	<b>1</b>	2017- 2025	HAOP, MZOE, JU.
	3.2.3 Razviti projektne prijedloge u svrhu provedbe dijelova Plana razvoja kapaciteta.	Broj projekata na nacionalnoj, europskoj i internacionalnoj razini. Vrijednost ulaganja u jačanje kapaciteta.	<b>1</b>	2017 - 2025	HAOP, Državna škola za javnu upravu, Fond za zaštitu okoliša i energetske učinkovitost.
	3.2.4 Osigurati sinergiju s ostalim relevantnim inicijativama u svrhu implementacije Plana razvoja kapaciteta.	Svi relevantni nacionalni projekti i planovi su kompatibilni sa Planom i doprinose ostvarivanju ciljeva Plana.	<b>1</b>	2016- 2025	HAOP, MZOE, JU, OCD – i, obrazovne institucije.
3.3 Osigurati monitoring provedbe Plana.	3.3.1 Pratiti provedbu Plana.	Postotak provedenih aktivnosti u odnosu na planirane.	<b>1</b>	2016- 2025	HAOP.