

STOWARZYSZENIE BONUM PUBLICUM

PLAN ROZWOJU

NA LATA 2026–2030

Rozwój potencjału organizacyjnego, kadrowego i szkoleniowego
w obszarze ochrony ludności, obrony cywilnej, pierwszej pomocy
i edukacji proobronnej

DOKUMENT STRATEGICZNY ORGANIZACJI

Kielce 2026

Wersja 1.0

Metryka dokumentu

Nazwa dokumentu	Plan Rozwoju Stowarzyszenia Bonum Publicum na lata 2026–2030
Charakter dokumentu	Wieloletni dokument strategiczny i kierunkowy organizacji
Okres obowiązywania	2026–2030
Obszar podstawowy	Województwo świętokrzyskie, w szczególności Kielce i otoczenie lokalne
Wnioskodawca / organizacja	Stowarzyszenie Bonum Publicum, Kielce
Wersja	1.0
Sposób ogłoszenia	Publikacja na stronie internetowej Stowarzyszenia

Plan został opracowany jako dokument rozwojowy organizacji, porządkujący wieloletnie kierunki działania, potrzeby i priorytety. Projekt FESW.09.06 jest jednym z narzędzi wdrażania Planu, a nie jego jedynym celem.

Spis treści

1. Wprowadzenie	2
2. Charakterystyka Stowarzyszenia	2
3. Misja, wizja i wartości	3
4. Diagnoza stanu obecnego	3
5. Zidentyfikowane potrzeby rozwojowe	4
6. Analiza SWOT	5
7. Cel strategiczny i cele szczegółowe	5
8. Priorytety i kierunki rozwoju	6
9. Powiązanie z projektem FESW.09.06	7
10. Harmonogram wdrażania	8
11. Wskaźniki realizacji Planu	8
12. Finansowanie rozwoju	9
13. Zarządzanie ryzykiem	9
14. Monitoring i ewaluacja	10
15. Trwałość kierunku rozwoju	10
16. Postanowienia końcowe i zatwierdzenie	10

1. Wprowadzenie

Plan Rozwoju Stowarzyszenia Bonum Publicum na lata 2026–2030 określa kierunki rozwoju organizacji, priorytety strategiczne, najważniejsze potrzeby oraz działania służące wzmocnieniu jej potencjału merytorycznego, kadrowego, organizacyjnego i technicznego.

Dokument stanowi podstawę systematycznego rozwoju Stowarzyszenia, z zachowaniem dotychczasowego doświadczenia organizacji w działalności społecznej, edukacyjnej, patriotycznej, proobronnej i szkoleniowej. Szczególnym kierunkiem rozwoju w latach 2026–2030 będzie zwiększenie zdolności Stowarzyszenia do prowadzenia wysokiej jakości działań edukacyjnych i praktycznych szkoleń w obszarze ochrony ludności,

obrony cywilnej, pierwszej pomocy, przygotowania do reagowania w sytuacjach zagrożenia oraz edukacji proobronnej.

Plan ma charakter wieloletni i zakłada rozwój organizacji poprzez łączenie inwestycji w ludzi, kwalifikacje i kompetencje, metody pracy, wyposażenie oraz współpracę z otoczeniem społecznym. Przyjęto zasadę, że zakup sprzętu lub pozyskanie nowych kwalifikacji nie są celem samym w sobie, lecz mają prowadzić do trwałego zwiększenia jakości, zakresu i skuteczności działalności statutowej.

1.1. Podstawa diagnozy i sposób opracowania

Plan oparto na diagnozie własnej Stowarzyszenia wynikającej z analizy dotychczasowej działalności, doświadczeń kadry, realizowanych i przygotowywanych projektów, potrzeb zgłaszanych w toku działań edukacyjnych oraz kierunków rozwoju przyjętych przez organizację. Dokument porządkuje te potrzeby i przekłada je na cele, działania, mierniki oraz harmonogram wdrożenia.

1.2. Zakres dokumentu

- rozwój zasobów ludzkich i kompetencji kadry
- rozwój kwalifikacji ratowniczych i pierwszej pomocy
- rozwój zdolności do wykorzystania bezzałogowych statków powietrznych (BSP)
- rozwój pracy z informacją przestrzenną, MGRS i aplikacją ATAK
- rozwój podstawowego systemu łączności szkoleniowej
- budowa własnego zaplecza do praktycznych ćwiczeń
- wdrażanie scenariuszowych metod szkoleniowych
- rozwój współpracy lokalnej i międzysektorowej
- profesjonalizacja zarządzania organizacją i dywersyfikacja finansowania

2. Charakterystyka Stowarzyszenia

Stowarzyszenie Bonum Publicum jest organizacją społeczeństwa obywatelskiego działającą na terenie województwa świętokrzyskiego, z siedzibą w Kielcach. Organizacja posiada doświadczenie w przygotowaniu i realizacji przedsięwzięć społecznych, edukacyjnych, patriotycznych i szkoleniowych finansowanych ze środków publicznych.

2.1. Doświadczenie projektowe i edukacyjne

- „Droga do niepodległości – obchody 160. rocznicy Powstania Styczniowego” – projekt współfinansowany przez Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz Biuro „Niepodległa”.
- „Szkoła Żywej Pamięci” – projekt współfinansowany ze środków Instytutu Dziedzictwa Myśli Narodowej w ramach Funduszu Patriotycznego.
- „Szkoła Żywej Historii – edycja 2022” – projekt współfinansowany ze środków Instytutu Dziedzictwa Myśli Narodowej.
- Działania dla seniorów, w tym przedsięwzięcia realizowane w ramach Kieleckiego Uniwersytetu Ludowego im. Andrzeja Kadłubka oraz programu LOTTO Aktywni+.
- Zajęcia edukacyjne i praktyczne z zakresu pierwszej pomocy prowadzone dla dzieci, seniorów oraz uczestników Warsztatów Terapii Zajęciowej.

2.2. Działalność proobronna i rozwój kadry

Stowarzyszenie prowadzi Jednostkę Strzelecką „PONURY” Kielce, która stanowi istotny element jego potencjału społecznego, organizacyjnego i szkoleniowego. Rozwijany jest kierunek działalności proobronnej oraz działań służących przygotowaniu ludności cywilnej do właściwego reagowania w sytuacjach zagrożenia.

Ważnym etapem rozwoju są przedsięwzięcia współfinansowane przez Ministerstwo Obrony Narodowej, w tym projekt „Gotowi na Jutro” oraz udział kadry w projekcie „Szkolenia Instruktorskie – Baza 2026”. Osoby

zaangażowane w działalność Stowarzyszenia rozwijają kompetencje specjalistyczne również w Centrum Szkoleń Taktycznych, uczestnicząc m.in. w kursie piechoty, kursie rozpoznania ogólnowojskowego, kursie działań patrolowych, kursie walki w mieście oraz warsztatach rozpoznawczych.

Dotychczasowe doświadczenia tworzą podstawę do dalszego, bardziej systemowego rozwoju działalności w zakresie ochrony ludności, obrony cywilnej, pierwszej pomocy, edukacji proobronnej i przygotowania społeczności lokalnych do reagowania w sytuacjach zagrożenia.

3. Misja, wizja i wartości

3.1. Misja

Misją Stowarzyszenia Bonum Publicum jest wzmacnianie aktywności, wiedzy, bezpieczeństwa i odporności społeczności lokalnych poprzez prowadzenie działań edukacyjnych, społecznych, obywatelskich, patriotycznych, proobronnych i szkoleniowych oraz rozwijanie kompetencji umożliwiających właściwe reagowanie w sytuacjach zagrożenia.

3.2. Wizja do 2030 roku

Do 2030 roku Stowarzyszenie dąży do osiągnięcia pozycji rozpoznawalnej w województwie świętokrzyskim organizacji społecznej posiadającej przygotowaną kadrę, własne zaplecze techniczne oraz sprawdzone metody prowadzenia praktycznych działań edukacyjnych w szczególności z zakresu ochrony ludności i obrony cywilnej, pierwszej pomocy, przygotowania do sytuacji kryzysowych, edukacji proobronnej, orientacji i pracy w terenie, wykorzystania nowych technologii oraz komunikacji i współdziałania zespołowego.

3.3. Wartości i zasady działania

Odpowiedzialność: bezpieczne, profesjonalne i zgodne z zasadami prowadzenie działań.

Praktyczność: nacisk na umiejętności możliwe do zastosowania w rzeczywistych sytuacjach.

Rozwój kompetencji: traktowanie przygotowanej kadry jako podstawowego zasobu organizacji.

Współpraca: wykorzystanie partnerstw i współpracy międzysektorowej.

Dostępność i niedyskryminacja: poszanowanie równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans.

Racjonalność: powiązanie zakupów i szkoleń z rzeczywistymi potrzebami organizacji.

Trwałość: wykorzystywanie kompetencji, metod i wyposażenia po zakończeniu poszczególnych projektów.

4. Diagnoza stanu obecnego

4.1. Zasoby i atuty

Stowarzyszenie posiada doświadczenie w organizowaniu przedsięwzięć edukacyjnych i społecznych oraz w realizacji projektów finansowanych ze środków zewnętrznych. Atutem jest aktywna kadra zainteresowana systematycznym rozwojem kompetencji, doświadczenie w pracy z różnymi grupami odbiorców oraz prowadzenie Jednostki Strzeleckiej „PONURY” Kielce.

Organizacja dysponuje doświadczeniem w prowadzeniu zajęć z pierwszej pomocy i działalności proobronnej, a jednocześnie rozwija kompetencje specjalistyczne poprzez udział w szkoleniach zewnętrznych. Pozwala to planować dalszy rozwój nie od poziomu podstawowego, lecz jako profesjonalizację i integrowanie istniejących zasobów.

4.2. Główna luka rozwojowa

Główną luką jest niewystarczające połączenie posiadanych doświadczeń z trwałym zapleczem technicznym, odpowiednią liczbą osób posiadających formalne kwalifikacje oraz zintegrowanym modelem szkoleniowym.

Bez takiego połączenia rozwój opierałby się na pojedynczych szkoleniach, dostępie do zewnętrznego sprzętu i doraźnych możliwościach organizacyjnych.

4.3. Kierunek zmiany

Strategiczna zmiana ma polegać na przejściu od pojedynczych kompetencji i działań do trwałego modelu, w którym przygotowana kadra, własne wyposażenie, łączność, BSP, narzędzia informacji przestrzennej i zaplecze pierwszej pomocy są wykorzystywane wspólnie w praktycznych scenariuszach szkoleniowych.

5. Zidentyfikowane potrzeby rozwojowe

5.1. Zwiększenie liczby osób posiadających kwalifikacje ratownicze

Prowadzenie działań dotyczących bezpieczeństwa, ochrony ludności i postępowania w sytuacjach zagrożenia wymaga odpowiednio przygotowanych zasobów ludzkich. Dotychczasowe doświadczenie w pierwszej pomocy powinno zostać uzupełnione formalnymi, aktualnymi kwalifikacjami. Potrzeba strategiczna: zwiększenie liczby osób zaangażowanych w działalność Stowarzyszenia posiadających kwalifikacje KPP.

5.2. Rozwój kompetencji w zakresie BSP

BSP może wspierać obserwację i przeszukiwanie terenu oraz pozyskiwanie informacji o sytuacji. Rozwój tego obszaru nie może ograniczać się do zakupu urządzenia; konieczne jest przygotowanie operatorów oraz praktyczne ćwiczenie współdziałania z zespołem naziemnym. Potrzeba strategiczna: stworzenie wewnętrznego zespołu osób przygotowanych do wykorzystywania BSP w działalności szkoleniowej.

5.3. Rozwijanie pracy z informacją przestrzenną

Działania terenowe wymagają sprawnego określania położenia, nanoszenia punktów i tras oraz przekazywania informacji. Stowarzyszenie identyfikuje potrzebę rozwijania MGRS i aplikacji ATAK jako narzędzi wspierających praktyczne ćwiczenia z orientacji, lokalizacji i koordynacji.

5.4. Rozwijanie systemu łączności

Skuteczna wymiana informacji jest podstawowym elementem ćwiczeń zespołowych. Potrzebne jest własne, podstawowe zaplecze radiowe pozwalające na praktyczne ćwiczenie organizacji łączności i przekazywania informacji.

5.5. Własne zaplecze szkoleniowe z pierwszej pomocy

Systematyczne prowadzenie praktycznych zajęć wymaga sprzętu umożliwiającego wielokrotne ćwiczenie RKO u dorosłych, dzieci i niemowląt, użycia AED, tamowania masywnych krwotoków, zakładania opasek uciskowych, pakowania ran, stosowania opatrunków uciskowych oraz postępowania przy urazach klatki piersiowej.

5.6. Zintegrowane scenariusze szkoleniowe

Kolejnym etapem rozwoju jest odejście od prowadzenia zagadnień jako odrębnych modułów na rzecz ćwiczeń kompleksowych: obserwacja/przeszukiwanie terenu → określenie położenia → przekazanie informacji → koordynacja zespołu → dotarcie do miejsca zdarzenia → udzielenie pierwszej pomocy.

6. Analiza SWOT

Mocne strony	Słabe strony / obszary wymagające rozwoju
Doświadczenie w realizacji projektów publicznych.	Potrzeba zwiększenia liczby osób z kwalifikacjami specjalistycznymi.
Doświadczenie w prowadzeniu zajęć edukacyjnych i pierwszej pomocy.	Ograniczone własne zaplecze do praktycznych szkoleń ratowniczych.
Prowadzenie Jednostki Strzeleckiej „PONURY” Kielce.	Potrzeba rozwoju własnego systemu łączności szkoleniowej.
Kadra rozwijająca kompetencje proobronne i terenowe.	Potrzeba stworzenia kompetencji i własnego zaplecza BSP.
Doświadczenie w pracy z dziećmi, seniorami i uczestnikami WTZ.	Potrzeba standaryzacji scenariuszy i metod szkoleniowych.
Doświadczenie projektowe i współpraca z instytucjami publicznymi.	Zależność części działań od zewnętrznego sprzętu i infrastruktury.

Szanse	Zagrożenia
Rosnące znaczenie edukacji z zakresu ochrony ludności i przygotowania kryzysowego.	Rosnące koszty szkoleń i wyposażenia.
Możliwość korzystania z programów publicznych wspierających rozwój NGO.	Szybka dezaktualizacja części technologii.
Rozwój współpracy z instytucjami i organizacjami lokalnymi.	Ograniczona dostępność wyspecjalizowanej kadry.
Rosnące zainteresowanie praktycznymi szkoleniami bezpieczeństwa.	Ryzyko uzależnienia rozwoju od pojedynczych źródeł finansowania.
Rozwój technologii BSP i narzędzi cyfrowych.	Ryzyko utraty kompetencji przy braku systematycznego ćwiczenia.

7. Cel strategiczny i cele szczegółowe

7.1. Cel strategiczny

Trwałe zwiększenie potencjału instytucjonalnego Stowarzyszenia Bonum Publicum do prowadzenia wysokiej jakości, dostępnych i praktycznych działań edukacyjnych i szkoleniowych w zakresie ochrony ludności, obrony cywilnej, pierwszej pomocy, przygotowania do sytuacji zagrożenia i edukacji proobronnej.

7.2. Cele szczegółowe

1. Rozwój kompetencji ratowniczych kadry i zwiększenie liczby osób posiadających kwalifikacje KPP.
2. Rozwój zdolności do bezpiecznego i zgodnego z przepisami wykorzystania BSP w działalności szkoleniowej.
3. Rozwój łączności i pracy z informacją przestrzenną z wykorzystaniem MGRS oraz ATAK.
4. Budowa własnego zaplecza technicznego do regularnych ćwiczeń.
5. Rozwój scenariuszowych metod szkoleniowych integrujących kilka obszarów kompetencji.
6. Rozwój działań edukacyjnych kierowanych do ludności cywilnej.
7. Rozwój współpracy lokalnej i międzysektorowej.
8. Profesjonalizacja zarządzania organizacją, dokumentowania rezultatów i pozyskiwania finansowania.

8. Priorytety i kierunki rozwoju

8.1. Priorytet I – kompetencje ratownicze kadry

Do 2030 r. Stowarzyszenie będzie systematycznie zwiększać liczbę osób przygotowanych do prowadzenia działalności związanej z pierwszą pomocą i reagowaniem na zdarzenia nagłe. W pierwszym etapie, w 2027 r., planowane jest uzyskanie kwalifikacji KPP przez 3 osoby zaangażowane w działalność organizacji.

- kierowanie kadry na kursy KPP
- rozwój kompetencji RKO i AED
- rozwój kompetencji związanych z urazami i masywnymi krwotokami
- regularne ćwiczenia podtrzymujące umiejętności
- wykorzystywanie kompetencji w działalności edukacyjnej

8.2. Priorytet II – wykorzystanie BSP

Stowarzyszenie będzie rozwijało własny zespół operatorów BSP i wykorzystywało bezzałogowe statki powietrzne w praktycznych działaniach edukacyjnych i szkoleniowych. W pierwszym etapie przygotowane zostaną 2 osoby.

- kompetencje A2
- rozwijanie kompetencji STS-01 i STS-02
- zaawansowane szkolenie praktyczne
- planowanie działań terenowych
- współdziałanie operatora BSP i zespołu naziemnego
- włączenie BSP do scenariuszy szkoleniowych

8.3. Priorytet III – łączność i informacja przestrzenna

Stowarzyszenie będzie rozwijało zdolności organizacji podstawowej łączności radiowej, wykorzystania systemu MGRS, aplikacji ATAK, oznaczania punktów i tras oraz przekazywania informacji o położeniu. W pierwszym etapie planuje się zestaw 4 radiotelefonów analogowo-cyfrowych PMR446/DMR Tier I.

8.4. Priorytet IV – własne zaplecze techniczne

Rozwój zaplecza ma ograniczyć zależność od sprzętu zewnętrznego i umożliwić regularne ćwiczenia. Priorytetem są: BSP klasy C2 z zestawem rozszerzonym, radiotelefony oraz sprzęt i trenażery do nauki pierwszej pomocy.

8.5. Priorytet V – scenariuszowe metody szkoleniowe

Do 2027 r. planowane jest opracowanie i praktyczne wdrożenie co najmniej jednego scenariusza integrującego wykorzystanie BSP, obserwację/przeszukiwanie terenu, MGRS, ATAK, łączność radiową i elementy pierwszej pomocy.

8.6. Priorytet VI – działania dla ludności cywilnej

Docelowym uzasadnieniem rozwoju potencjału Stowarzyszenia jest zwiększenie jakości i zakresu działań kierowanych do mieszkańców. Odbiorcami mogą być dzieci i młodzież, osoby dorosłe, seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami, uczestnicy WTZ, członkowie organizacji społecznych oraz inne osoby zainteresowane przygotowaniem do sytuacji zagrożenia.

8.7. Priorytet VII – współpraca lokalna i międzysektorowa

Stowarzyszenie będzie rozwijało współpracę z samorządem, organizacjami pozarządowymi, OSP, placówkami edukacyjnymi, WTZ, organizacjami senioralnymi, KGW oraz podmiotami szkoleniowymi i eksperckimi.

8.8. Priorytet VIII – profesjonalizacja zarządzania

Rozwój merytoryczny będzie wspierany przez planowanie wieloletnie, dokumentowanie kompetencji i wyposażenia, standaryzację scenariuszy, monitoring rezultatów, dywersyfikację finansowania i rozwój kompetencji projektowych.

Zasada wykorzystania BSP: BSP klasy C2 będzie wykorzystywany zgodnie z wymaganiami właściwymi dla tej klasy, w szczególności w ramach kompetencji A2 i podczas praktycznych działań szkoleniowych. Rozwój kompetencji STS-01 i STS-02 będzie zwiększał potencjał kadry; Stowarzyszenie nie zakłada wykonywania urządzeniem klasy C2 operacji wymagających urządzeń klas C5 lub C6.

8.9. Zasada równości szans i niedyskryminacji

Stowarzyszenie będzie rozwijało działalność z zachowaniem zasady równości kobiet i mężczyzn oraz równości szans i niedyskryminacji. Udział w działaniach nie będzie ograniczany z przyczyn niezwiązanych z merytorycznymi wymaganiami danej aktywności. Rozwijanie postaw antydyskryminacyjnych będzie elementem rozwoju kadry i kultury organizacyjnej, z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia, narodowości, religii, światopoglądu oraz statusu społecznego i ekonomicznego.

9. Powiązanie z projektem FESW.09.06

Jednym z kluczowych przedsięwzięć wdrażających niniejszy Plan będzie projekt „Rozwój potencjału Stowarzyszenia Bonum Publicum w zakresie ochrony ludności i obrony cywilnej”, planowany do realizacji w ramach Działania FESW.09.06 „Podnoszenie potencjału partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego”. Projekt jest bezpośrednią odpowiedzią na potrzeby wskazane w rozdziale 5 i realizuje cele określone w rozdziałach 7–8.

Zidentyfikowana potrzeba	Odpowiedź planowana w projekcie	Powiązanie z Planem
Zwiększenie kompetencji ratowniczych	Kurs KPP dla 3 osób	Cel 7.2 / Priorytet 8.1
Rozwój kompetencji BSP	A2, STS-01, STS-02 dla 2 osób	Priorytet 8.2
Potrzeba praktycznych kompetencji terenowych	Zaawansowane szkolenie BSP z ATAK/MGRS	Priorytety 8.2–8.3
Brak własnego BSP	Zakup BSP klasy C2 w zestawie rozszerzonym	Priorytet 8.4
Potrzeba rozwijania łączności	Zakup 4 radiotelefonów	Priorytety 8.3–8.4
Ograniczone zaplecze pierwszej pomocy	Fantomy, AED i trenażery urazowe	Priorytety 8.1 i 8.4
Potrzeba utrwalania kompetencji	Materiały i wyposażenie treningowe	Priorytet 8.4
Brak zintegrowanej metody ćwiczeń	Opracowanie i wdrożenie scenariusza szkoleniowego	Priorytet 8.5

Realizacja projektu będzie pierwszym z kluczowych etapów wdrażania strategicznego kierunku rozwoju Stowarzyszenia na lata 2026–2030. Po zakończeniu projektu zdobyte kompetencje, wyposażenie i metody będą nadal wykorzystywane w działalności organizacji.

10. Harmonogram wdrażania

Rok	Główne działania	Zakładany efekt
2026	Dalszy rozwój projektów proobronnych, szkolenia kadry, przyjęcie Planu, przygotowanie organizacyjne i projektowe.	Ujednolicenie kierunku rozwoju i przygotowanie do rozszerzenia działalności.

Rok	Główne działania	Zakładany efekt
2027	KPP, rozwój kompetencji BSP i ATA/MGRS, zakup podstawowego wyposażenia, wdrożenie pierwszego scenariusza kompleksowego.	Powstanie rdzenia kadrowo-technicznego do praktycznych działań szkoleniowych.
2028	Regularne wykorzystywanie stworzonego zaplecza, rozwijanie scenariuszy i działań dla odbiorców zewnętrznych.	Utrwalenie kompetencji i wzrost liczby działań praktycznych.
2029	Rozszerzanie współpracy lokalnej i międzysektorowej, dalszy rozwój kadry i wyposażenia według aktualnej diagnozy.	Zwiększenie zasięgu i stabilności działań.
2030	Ewaluacja efektów Planu, aktualizacja diagnozy i przygotowanie kolejnego dokumentu rozwojowego.	Ocena dojrzałości organizacyjnej i wyznaczenie kolejnego cyklu strategicznego.

11. Wskaźniki realizacji Planu

Wskaźnik	Częstotliwość pomiaru	Źródło weryfikacji
Liczba osób, które uzyskały nowe kwalifikacje lub kompetencje	corocznie	rejestr kwalifikacji i certyfikatów
Liczba osób posiadających kwalifikacje KPP	corocznie	kopie zaświadczeń/certyfikatów
Liczba osób rozwijających kompetencje operatora BSP	corocznie	dokumentacja szkoleń i uprawnień
Liczba elementów kluczowego wyposażenia szkoleniowego	corocznie	ewidencja wyposażenia
Liczba opracowanych i wdrożonych scenariuszy szkoleniowych	corocznie	scenariusze i protokoły wdrożenia
Liczba przeprowadzonych ćwiczeń wewnętrznych	corocznie	protokoły/listy obecności
Liczba działań edukacyjnych dla odbiorców zewnętrznych	corocznie	dokumentacja wydarzeń
Liczba odbiorców działań edukacyjnych	corocznie	listy obecności/rejestry uczestników
Liczba przedsięwzięć realizowanych we współpracy z innymi podmiotami	corocznie	porozumienia, notatki, dokumentacja działań
Liczba projektów i źródeł finansowania wykorzystanych do rozwoju organizacji	corocznie	rejestr projektów i finansowania

12. Finansowanie rozwoju

Realizacja Planu będzie finansowana z różnych źródeł, odpowiednio do charakteru przedsięwzięć i możliwości organizacji. Wieloźródłowy model finansowania ma ograniczać zależność rozwoju od jednego programu lub instytucji.

- środki własne Stowarzyszenia
- dotacje ze środków publicznych
- fundusze europejskie
- programy ministerialne
- konkursy samorządowe
- darowizny

- środki pozyskiwane we współpracy z podmiotami wspierającymi działalność społeczną
- inne zgodne z prawem i statutem źródła finansowania

Zakupy i szkolenia będą planowane etapowo, po analizie faktycznych potrzeb, możliwości wykorzystania i kosztów. Wydatki techniczne powinny być powiązane z konkretnymi działaniami merytorycznymi oraz z przygotowaniem osób, które będą z nich korzystać.

13. Zarządzanie ryzykiem

Ryzyko	Sposób ograniczenia
Brak finansowania planowanych działań	Etapowanie inwestycji, priorytetyzacja potrzeb oraz poszukiwanie różnych źródeł finansowania.
Rotacja kadry	Rozwijanie kompetencji więcej niż jednej osoby w kluczowych obszarach oraz tworzenie dokumentacji i standardów.
Niewykorzystywanie zakupionego wyposażenia	Powiązanie każdego zakupu z konkretną ścieżką kompetencyjną i scenariuszem szkoleniowym.
Utrata lub dezaktualizacja kompetencji	Regularne ćwiczenia utrwalające, udział w szkoleniach uzupełniających i wykorzystywanie kwalifikacji w praktyce.
Zmiany technologiczne	Stopniowy rozwój zaplecza, unikanie nadmiernego wyprzedzania potrzeb i okresowy przegląd rozwiązań.
Nadmierne rozszerzanie zakresu działalności	Etapowe wdrażanie Planu i coroczna ocena możliwości kadrowych, finansowych i organizacyjnych.
Ryzyko organizacyjne i formalne	Dokumentowanie procedur, bieżąca kontrola zgodności z zasadami projektów i właściwy podział odpowiedzialności.

14. Monitoring i ewaluacja

Za monitorowanie realizacji Planu odpowiada Zarząd Stowarzyszenia lub osoby przez niego wskazane, zgodnie z obowiązującymi wewnętrznymi zasadami organizacji. Monitoring ma służyć nie tylko rozliczeniu działań, ale także aktualizacji priorytetów w razie zmian otoczenia i potrzeb.

14.1. Coroczny przegląd

- wykonane działania i projekty
- rozwój kwalifikacji kadry
- stan i wykorzystanie wyposażenia
- stopień wdrożenia metod szkoleniowych
- skala działań kierowanych do mieszkańców
- współpraca z partnerami zewnętrznymi
- pozyskane źródła finansowania
- nowe potrzeby, zagrożenia i możliwości rozwojowe

14.2. Aktualizacja Planu

Wnioski z monitoringu mogą stanowić podstawę do aktualizacji Planu, jeżeli zmieniają się potrzeby organizacji, otoczenie społeczne, przepisy, technologie lub możliwości finansowe. Aktualizacja powinna być zatwierdzana zgodnie z zasadami przyjętymi dla niniejszego dokumentu.

15. Trwałość kierunku rozwoju

Stowarzyszenie zakłada, że rozwój ochrony ludności, obrony cywilnej, pierwszej pomocy i edukacji proobronnej będzie kontynuowany także po zakończeniu poszczególnych projektów finansowanych ze środków publicznych. Trwałość kierunku rozwoju będzie zapewniana przez:

- pozostawanie zdobytych kompetencji w zasobach ludzkich organizacji
- wykorzystywanie zakupionego wyposażenia w kolejnych działaniach
- opracowanie własnych scenariuszy i metod szkoleniowych
- systematyczne ćwiczenia utrwalające
- rozwój kolejnych osób i przekazywanie wiedzy
- kontynuowanie współpracy z instytucjami i organizacjami
- włączanie wypracowanych rozwiązań do bieżącej działalności statutowej
- prowadzenie ewidencji wyposażenia, kwalifikacji i rezultatów działań

Celem nie jest jednorazowe zwiększenie zasobów, lecz trwałe podniesienie zdolności organizacji do planowania, organizowania i prowadzenia praktycznych działań edukacyjnych oraz szkoleniowych.

16. Postanowienia końcowe i zatwierdzenie

Plan Rozwoju Stowarzyszenia Bonum Publicum na lata 2026–2030 stanowi podstawowy dokument kierunkowy organizacji w zakresie rozwoju potencjału kadrowego, organizacyjnego i technicznego. Jego wdrażanie odbywa się poprzez działania własne, projekty finansowane ze środków publicznych i prywatnych, współpracę z partnerami oraz systematyczny rozwój osób zaangażowanych w działalność Stowarzyszenia.

Podstawą modelu rozwoju jest połączenie czterech elementów: przygotowanej kadry, własnego zaplecza technicznego, praktycznych metod szkoleniowych oraz zdolności organizacyjnej i projektowej. Projekt „Rozwój potencjału Stowarzyszenia Bonum Publicum w zakresie ochrony ludności i obrony cywilnej” jest bezpośrednim elementem wdrażania tego modelu.

16.1. Zatwierdzenie

Organ zatwierdzający	Stowarzyszenie Bonum Publicum – Prezes Zarządu
Data wejścia Planu w życie	Styczeń 2026
Adres publikacji dokumentu	www.bonumpublicum.pl

16.2. Podpisy osób uprawnionych do reprezentacji

Mariusz Marciniak – Prezes Zarządu imię i nazwisko / funkcja	 imię i nazwisko / funkcja
PREZES ZARZĄDU podpis Mariusz Robert Marciniak	 podpis

Stowarzyszenie BONUM PUBLICUM
ul. 1 Maja 191, 25-646 Kielce
NIP 657 291 30 64
REGON 260743751