



III Oficina do Progestão para elaboração e implementação de Planos de Capacitação Estaduais em Recursos Hídricos

Brasília, 18 e 19 de junho de 2019

Luís Gustavo Miranda Mello
Especialista em Recursos Hídricos
CCAPS/SAS/ANA

Objetivos da oficina

Apresentar por que e como foram desenvolvidas a metodologia e a meta de capacitação no âmbito do Progestão.

Apresentar como são construídos e executados os planos de capacitação.

Identificar prioridades de capacitação comuns aos sistemas estaduais de recursos hídricos no Brasil.



Desde o início de sua atuação, a ANA já realizou, diretamente ou por meio de parcerias, centenas de atividades de capacitação para a gestão de recursos hídricos.

Desde cursos de aperfeiçoamento de curta duração, presenciais e a distância, até programas de pós graduação



A ANA tem a atribuição de realizar ações de capacitação para a gestão de recursos hídricos e também de fomentar que outros integrantes do SINGREH desenvolvam esse tipo de ação.

Considerando a diversidade de atribuições, as diferentes escalas de atuação (nacional, regional, local) e também a complexidade dos temas relacionados à gestão de recursos hídricos, nenhum integrante do sistema tem como desenvolver sozinho todas as ações de capacitação necessárias.

Para apoiar essa atuação integrada de capacitação de diversos entes do SINGREH a ANA promoveu, a partir de 2015, o DesenvolveRH

DesenvolveRH



Programa de Desenvolvimento Baseado em Competências para o Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos

DesenvolveRH



O Programa DesenvolveRH mapeou as atribuições dos entes do SINGREH, isto é, o que os órgãos e entidades que compõem o Sistema devem oferecer à sociedade.

Esse trabalho foi realizado com a participação de representantes de todos os órgãos gestores estaduais, dos comitês de bacia interestaduais e do CNRH, em uma série de oficinas e também por meio de contribuições em um sistema online.

DesenvolveRH



O mapeamento e registro estruturado dessas atribuições do SINGREH permitiu identificar as competências necessárias para executá-las.

Essa sistematização, construída coletivamente, permite identificar de forma mais precisa e objetiva quais ações de capacitação devemos implementar para desenvolver competências para a gestão dos recursos hídricos.

Nesses processos de capacitação, utilizamos o conceito de competências. O que são elas?

- São conjuntos de **capacidades (conhecimentos, habilidades, atitudes e valores)** que um indivíduo aplica no trabalho, de forma a contribuir para a realização das atribuições e atingir os objetivos da instituição, isto é, suas **entregas**.





Quais são as entregas que o SINGREH deve oferecer à sociedade?

No DesenvolveRH, foram identificadas **11 entregas das instâncias executivas** e **9 entregas das instâncias colegiadas**.



SINGREH - Instâncias

SINGREH - Esferas

Nacional

Estadual

Bacia

Instâncias Executivas

ANA
MMA

Órgãos gestores

Agência de Água
Entidade Delegatária

Instâncias Colegiadas

CNRH

CERH

CBH

Quais são as entregas esperadas de nosso sistema?

INSTÂNCIA EXECUTIVA

Monitoramento hidrológico e eventos críticos
Fiscalização de uso de RH e de barragens

INSTÂNCIA COLEGIADA

Instalação e funcionamento de CBHs e conselhos
Educação, capacitação, comunicação e participação social
Mediação e arbitragem de conflitos
Plano e enquadramento de RH
Regulação de uso de RH
Gestão da informação sobre RH
Regulação de barragens
Gestão administrativa
Cobrança



**Entregas do
SINGREH para
a sociedade**



Para que as entregas que identificamos sejam realizadas, precisamos desenvolver capacidades que estão relacionadas aos seguintes temas:



Marco legal e regulação

Governança, comunicação e participação social

Hidrologia e qualidade da água

SINGREH e instrumentos da PNRH

Programas e Projetos

Conservação e uso racional e sustentável da água

Conhecimento instrumental

Segurança de barragens

Educação e capacitação

Administração e finanças

Gestão da informação sobre recursos hídricos



Para que serve esse mapeamento de entregas e competências?



A partir das lacunas identificadas é possível planejar e executar ações de capacitação mais efetivas.

**Quais entregas não estão ocorrendo de forma satisfatória?
Quais as competências necessárias para realizar essas entregas?**

O mapeamento também permite identificar de forma mais precisa as necessidades de desenvolvimento de conhecimentos, habilidades ou atitudes.

Fortalecimento do SINGREH

O mapeamento por competências estruturado no Programa DesenvolveRH passa a orientar as ações de capacitação que a ANA e órgãos gestores estaduais desenvolvem para o SINGREH, ajudando a definir as principais estratégias e temas prioritários para atuação.

O mapeamento por competências orienta, por exemplo, como são planejadas e desenvolvidas as ações de capacitação dos programas de apoio da ANA aos estados e comitês de bacia.





E como isso tem sido implementado no
Progestão?



O Progestão 2.0 tem como uma de suas metas o planejamento e execução, pelos estados, de ações de capacitação para todo o Sistema Estadual de Gestão de Recursos Hídricos – órgãos gestores, conselhos estaduais, comitês estaduais.



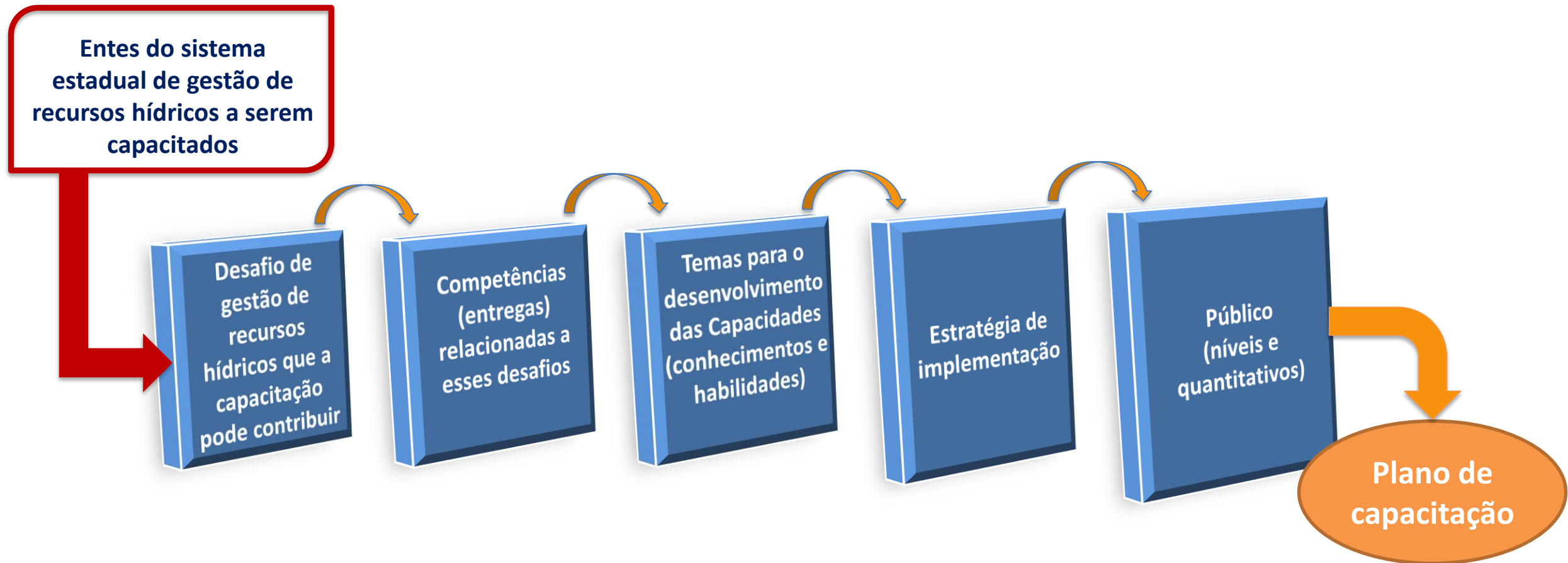
O planejamento e execução das atividades de capacitação para cumprimento da Meta 1.2 tem como base os conceitos do DesenvolveRH apresentados anteriormente.

Nessa metodologia, são identificadas as necessidades de capacitação prioritárias para que os estados implementem as entregas esperadas na gestão de recursos hídricos.

As atividades de capacitação são feitas para apoiar a gestão. Quais são os principais desafios da gestão de recursos hídricos no estado?

Como a capacitação pode contribuir para superar esses desafios?

Critérios mínimos para elaboração dos planos plurianuais de capacitação para os sistemas estaduais de gestão de recursos hídricos





Desafio de gestão de recursos hídricos que a capacitação pode contribuir

- ✓ Nesta etapa são identificados os **desafios prioritários** para os quais as ações de capacitação podem contribuir.
- ✓ Esses desafios variam em cada unidade da federação, mesmo entre estados que estão em um mesmo nível de gestão.
- ✓ Nessa etapa, é importante ter um perfil geral dos tipos e tamanhos dos públicos que serão capacitados no sistema estadual de gestão de recursos hídricos.



Competências
(entregas)
relacionadas a esses
desafios

- ✓ Temos que ter sempre claro a quais entregas e competências estão relacionados esses desafios de gestão.
- ✓ Estão disponíveis documentos com a descrição detalhada das entregas das instituições da Instância Colegiada do SINGREH (Comitês, Conselhos) e outra para a Instância executiva (órgãos gestores, agências de água).
- ✓ Foram definidas 09 entregas para as instâncias colegiadas e 11 para as instâncias executivas. Para cada uma dessas entregas foram descritas as competências necessárias para executá-las.

Temas para o desenvolvimento das Capacidades (conhecimentos e habilidades)

Na ANA, os conhecimentos e habilidades necessários para desenvolver as competências necessárias para o SINGREH são agrupados em 11 macrotemas.



Marco legal e regulação



Governança, comunicação e participação social



Hidrologia e qualidade da água



SINGREH e instrumentos da PNRH



Programas e Projetos



Conservação e uso racional e sustentável da água



Conhecimento instrumental



Segurança de barragens



Educação e capacitação



Administração e finanças



Gestão da informação sobre recursos hídricos



Estratégia de implementação

- ✓ Quais são as ações de capacitação mais adequadas para construir as competências necessárias?
- ✓ A partir dos temas que compõem as diversas competências a serem desenvolvidas, quais são as soluções educacionais ou instrumentos que melhor vão capacitar as pessoas para aqueles desafios? São cursos? Estágios? Visitas técnicas?



Estratégia de
implementação



Ações de capacitação segundo a natureza da capacidade a ser desenvolvida

Capacidade	Tipo de capacitação
Conhecimentos	<p>Ações voltadas ao ensino e assimilação de conhecimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Treinamento em sala de aula • Treinamento via Ensino à Distância (EAD) • Leitura de livros e artigos • Visitas técnicas a instituições de referência • Estudo / realização de pesquisa
Habilidades	<p>Realização e repetição de atividades práticas relacionadas à habilidade que se quer adquirir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Treinamento no trabalho (<i>on the job training</i>) • Atribuição de projetos • Simulações • Inserção numa comunidade de prática • Trabalhos paralelos (ex.: realizar trabalhos sociais, ministrar aulas etc.)
Atitudes	<p>Discussão e atividades voltadas ao autoconhecimento e conscientização sobre a motivação de comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Treinamentos experienciais • <i>Coaching</i>
Valores	<p>Mas também:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psicoterapia • Livros e filmes • Trabalhos sociais

Estratégia de implementação

DICAS:

Não vai ser possível atender tudo de uma vez.

Estabeleça prioridades para cada tema e aloque as atividades ao longo de cada ano.

- ✓ **Quais são seus parceiros em cada atividade?**
- ✓ **Vai precisar de recurso financeiro? Quanto?**
- ✓ **E qual a fonte de financiamento para cada atividade?**

É importante também já prever instrumentos de monitoramento e avaliação das atividades.

- ✓ **Serão feitos relatórios de cada atividade?**
- ✓ **Serão realizadas avaliações dos cursos?**



Estratégia de
implementação

Para cada atividade prevista, procure fazer uma estimativa de quantas pessoas vão participar, em cada ente do SINGREH.

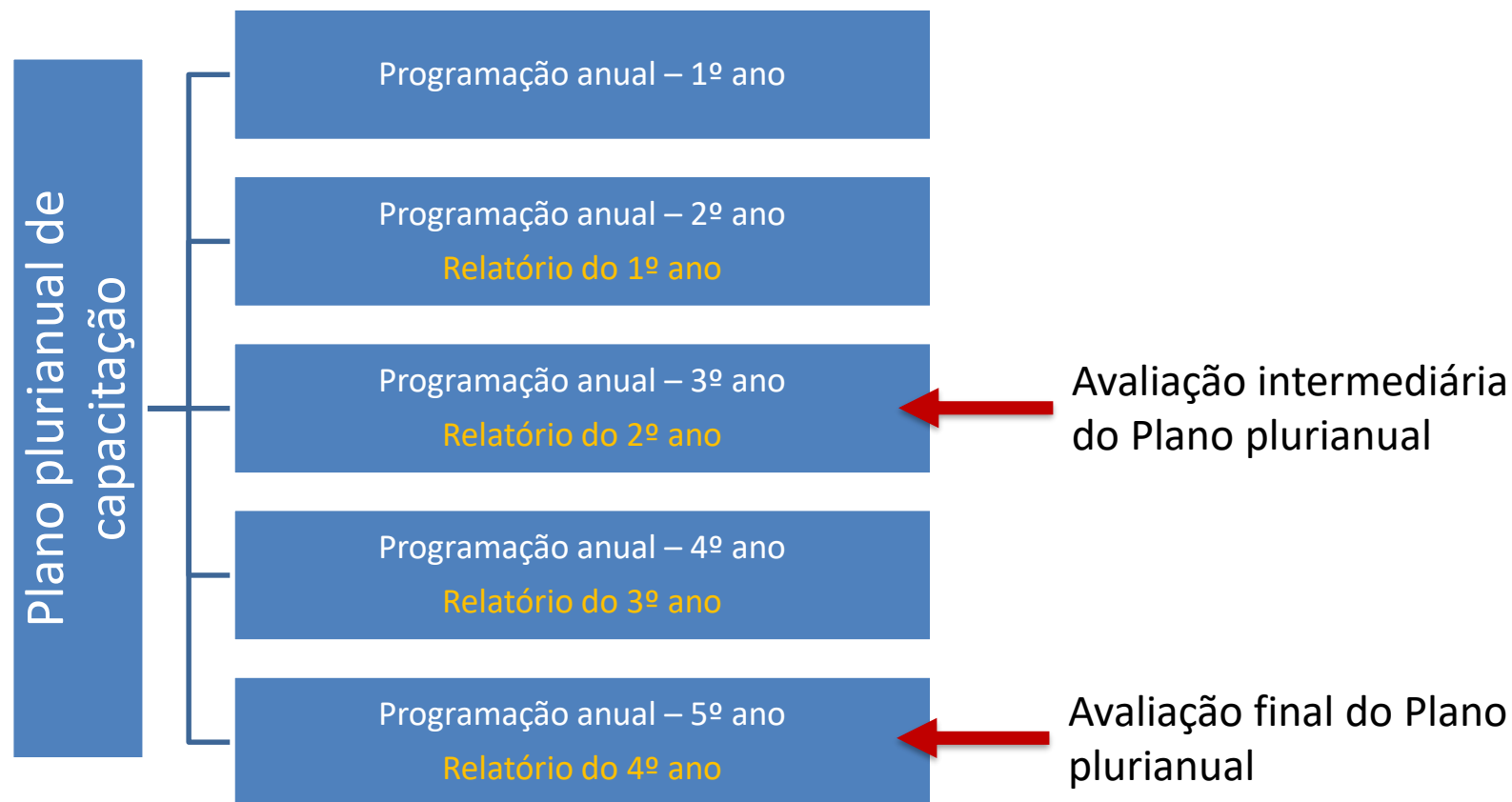
Exemplo:


Ente do sistema Estadual	Nível	Quantitativo
Secretaria de Meio Ambiente e Recursos Hídricos	Gestor	nº de pessoas
	Superior	nº de pessoas
	Nível médio	nº de pessoas
Conselho Estadual de Recursos Hídricos	Presidente	nº de pessoas
	Conselheiro	nº de pessoas

Público
(níveis e
quantitativos)



O Plano é detalhado nas programações anuais, que são as metas intermediárias para o planejamento plurianual.





Programação
anual do
plano

PROGRAMAÇÃO ANUAL DE ATIVIDADES DO PLANO

- ✓ As programações feitas anualmente permitem detalhar as atividades previstas no plano plurianual.
- ✓ Ao fazer a programação anual é possível também reavaliar ações e fazer ajustes para contemplar atividades, por exemplo, que não tinham sido previstas e tornaram-se importantes após 1 ou 2 anos da elaboração do plano. Uma boa justificativa resolve a questão. Lembrando que será necessário fazer uma avaliação parcial da execução do plano no **Ano 3** e a avaliação final no **ano 5**.



A Programação Anual de Capacitação deve apresentar minimamente as seguintes informações:

- ✓ O ente do sistema estadual atendido;
- ✓ Tema(s) relacionado(s) à capacitação planejada;
- ✓ Tipo de capacitação;
- ✓ Título da atividade;
- ✓ Carga horária;
- ✓ Público;
- ✓ Executor da atividade;
- ✓ Fonte de recursos.

Os programas anuais detalham as atividades previstas no plano plurianual, identificando:

- ✓ Datas e prazos das atividades de capacitação
 - ✓ Local
 - ✓ Nome da atividade
 - ✓ Custos exatos

Entre outras informações

E, para finalizar, chamamos a atenção para algumas questões importantes no planejamento e execução dessas atividades de capacitação para a gestão de recursos hídricos:

- ✓ *Quais são as instituições parceiras mobilizadas para realizar essas atividades de capacitação?*
- ✓ *Quais são os servidores ou membros do comitê que podem atuar como instrutores/capacitadores?*
 - ✓ *Qual a disponibilidade do público para participar de atividades de capacitação?*



Contextualização:

- ✓ Características e situação do sistema estadual.
- ✓ Como foram obtidas as informações para o plano.
- ✓ Como será feito o monitoramento e avaliação.



Resumindo:

Os planos plurianuais de capacitação para os sistemas estaduais de recursos hídricos devem informar:

<p>Entes do Sistema Estadual a serem capacitados</p>	<p>Desafio de gestão de recursos hídricos que a capacitação pode contribuir</p>	<p>Competências (entregas) relacionadas a esses desafios [Anexos 1 e 2]</p>	<p>Temas para o desenvolvimento das Capacidades (conhecimentos e habilidades) [Anexo 3]</p>	<p>Estratégia de implementação [Anexo 4]</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Tipo de ações de capacitação✓ Em qual ano será realizado✓ Parcerias para realização✓ Fonte de financiamento
--	---	---	---	---



Resumindo:

Os programas anuais devem detalhar as ações previstas no planejamento plurianual:

Entes do Sistema Estadual a serem capacitados	Tema da capacitação	Tipo de ação de capacitação	Título de atividade	Carga horária	Público Executor da atividade	Fonte de recursos
--	----------------------------	------------------------------------	----------------------------	----------------------	--------------------------------------	--------------------------



AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS

O PROGRAMA

[Apresentação](#)

[Antecedentes](#)

[Normativos](#)

[Manual Operativo](#)

[Progestão 1](#)

Progestão 2

Metas

[Documentos](#)

[Documentos](#)

CERTIFICAÇÃO

[2013 a 2017](#)

[Nota final da certificação](#)

[Documentos de apoio](#)

ACOMPANHAMENTO DO PROGRAMA

[Status da adesão](#)

[Metas](#)

Metas do Progestão (ciclo 2)

por SAS — publicado 30/01/2018 17h28, última modificação 24/08/2018 10h14

PROGESTÃO (CICLO 2)

[Metas de Cooperação Federativa](#)

[Metas de Gerenciamento em âmbito estadual](#)

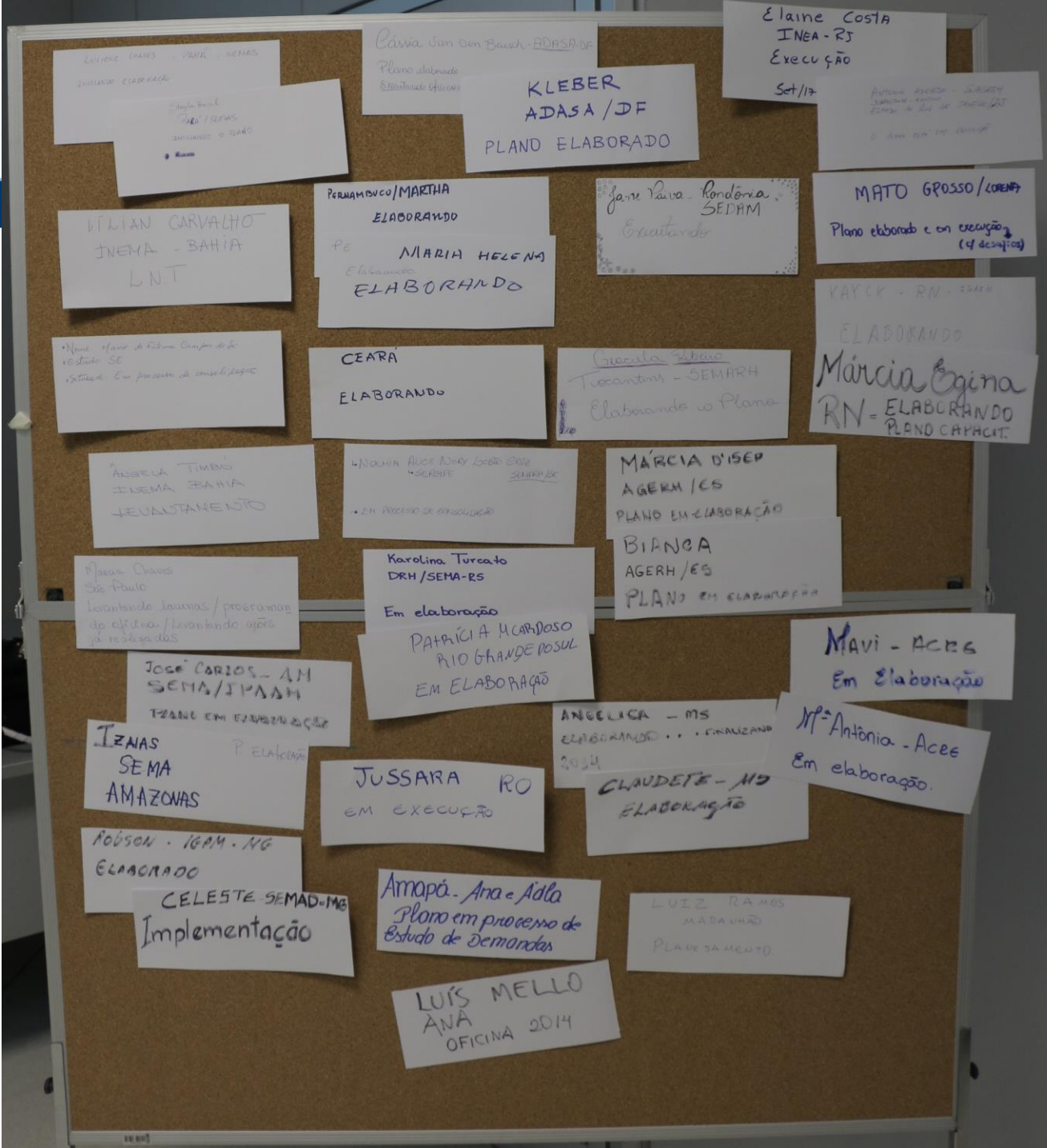
ORIENTAÇÕES PARA O CUMPRIMENTO DAS METAS DO PROGESTÃO (CICLO 2)

Para acessar as orientações gerais para o cumprimento das metas de cooperação federativa do ciclo 2 do Progestão, clique sobre os itens a seguir.

Meta I.2. Capacitação:

- [Orientações sobre os critérios mínimos para elaboração dos planos de capacitação](#)
- [Critérios mínimos para elaboração dos planos de capacitação](#)
- [DesenvolveRH](#)
- [Anexo 1: competências da instância executiva](#)
- [Anexo 2: competências das instâncias colegiadas](#)
- [Anexo 3: temas e conhecimentos associados](#)
- [Anexo 4: elementos para compor a estratégia de implementação](#)
- [Anexo 5: programação anual de atividades](#)

[Clique aqui](#) para acessar o Portal de Capacitação para o SINGREH.



Relembrando a oficina do ano passado...

Luizene Soares - RN - SEMAS
Elaborando Planejamento

Cássia Jan Don Bausch - ADASA-DF
Plano elaborado
Elaborando Plano

Elaine Costa
INEA - RJ
Execução
Set/17

Arturo Mendes - SEMAM
Elaborando Plano de Trabalho/PT
2 de maio de 2014

**KLEBER
ADASA /DF
PLANO ELABORADO**

**WILIAN CARVALHO
INEA - BAHIA
L.N.T**

PERNAMBUCO/MARTHA
ELABORANDO
PE MARIA HELENA
Elaborando
ELABORANDO

Ja-ne Paiva - Rondônia -
SEDAM
Elaborando

MATO GROSSO/COLENEZ
Plano elaborado e em execução
(4 de dezembro)

*Nome: Afonso de Fátima Campos de Sá
e Estado: SE
Situação: Em processo de consolidação

**CEARA
ELABORANDO**

Guacela Ribeiro
Tocantins - SEMRH
Elaborando o Plano

KAYCK - RN - SEMA
ELABORANDO
**Márcia Regina
RN - ELABORANDO
PLANO CAPACIT.**

Ángela Timão
INEA BAHIA
FEVILITAMENTO

4 Noémia Alice Nery Lisboa Costa
SECRETARIE SEMARH
EM PROCESSO DE CONSOLIDAÇÃO

**MÁRCIA D'ISEP
AGERH /CS
PLANO EM ELABORAÇÃO**
**BIANCA
AGERH /ES
PLANO EM ELABORAÇÃO**

Marcia Chaves
São Paulo
levantando demandas / programas
do efetivo / levantando ações
de melhorias

Karolina Turcato
DRH/SEMA-RS
Em elaboração
**PATRICIA M CARDOSO
RIO GRANDE DO SUL
EM ELABORAÇÃO**

Jose Carlos - AM
SEMA/JPAAM
EM ELABORAÇÃO

**Mavi - ACEG
Em elaboração**

**IZAIAS
SEMA
AMAZONAS**
P. Elaboração

**JUSSARA RO
EM EXECUÇÃO**

ANGELICA - MS
ELABORANDO... FINALIZANDO
2014
**CLAUDETE - MS
ELABORAÇÃO**

**Mª Antonia - Aceg
Em elaboração.**

Robson - IGAM - MG
ELABORADO

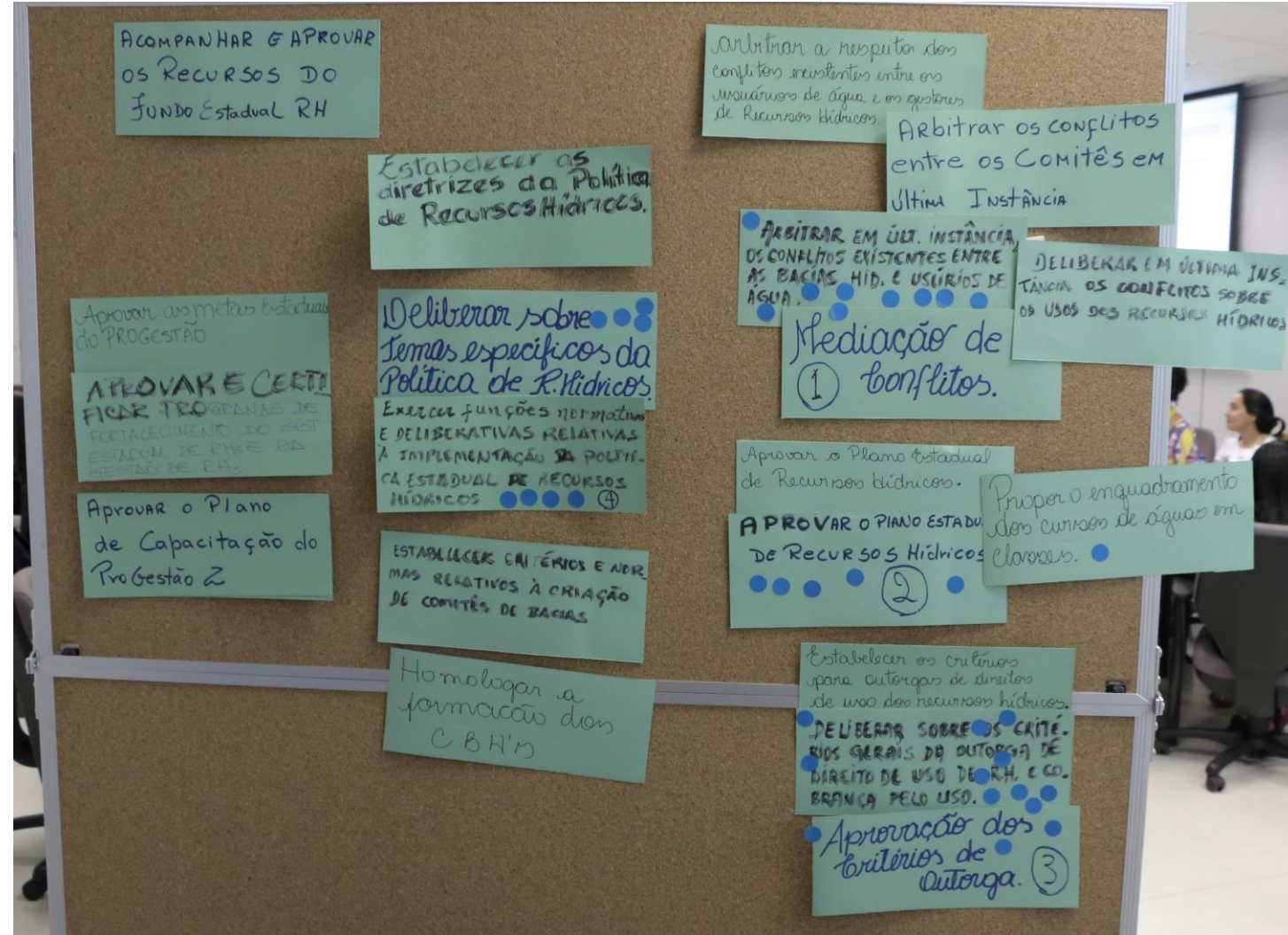
**CELESTE SEMAD-MG
Implementação**

Amapá - Ana e Adla
Plano em processo de
Estudo de Demandas

LUIZ RAMOS
MADURÃO
PLANEJAMENTO

**LUÍS MELLO
ANA
OFICINA 2014**

Priorizamos demandas de capacitação para conselhos estaduais





Principais desafios nas atribuições dos conselhos estaduais de recursos hídricos, com os temas prioritários e as estratégias de capacitação para os conselheiros:

Funções normativas e deliberativas

Política estadual de recursos hídricos (palestra 4h); práticas e procedimentos (curso EaD e respostas a perguntas mais frequentes no site do Conselho); oficina de elaboração de resoluções estaduais, trabalhando com casos concretos; seminário técnico no dia mundial da água; participação do conselho estadual em fórum estadual de CBHs.

Planos e enquadramento

Comunicação assertiva - vídeos curtos – comunicação não violenta.

Papel e atribuições; conteúdos mínimos de planos, metodologias de enquadramento; legislação pertinente – palestras objetivas e oficinas no conselho apresentadas por técnicos e conselheiros antigos.

Mediação de conflitos

Aplicação da teoria sobre mediação de conflitos em estudos de caso e dinâmicas; seminários para analisar e desenvolver propostas para conflitos específicos.

Diretrizes para outorga e cobrança

Panorama geral da Política de Recursos Hídricos, instrumentos de outorga e cobrança – oficina de 08 horas coordenada por técnicos do órgão gestor e troca de experiências com outros estados.



- AC WWF PROGRAMAS INDUTORES CAP. EM AGROECOLOGIA
- AC IMAC CAPACITAÇÃO P/ FISCALIZAÇÃO E OUTORGA
- AC MINISTÉRIO PÚBLICO E PGE LEGISLAÇÃO P/ REC. HID.
- AC IMC (MUD. CLIMÁTICAS) TÉCNICOS - ÓRGÃOS GESTORAS PREFEITOS
- DF SEC. ED. E CAESB SEMA E SLU CAP. PROFESSORES REDE PÚBLICA (1 ANO DURADO)
- DF UmB ADASA NA ESCOLA ED. AMB.
- DF ADASA EM MOVIMENTO (PARCERIA COM ADM. REGIONAIS)
- DF PARCERIAS "PRATA DA CASA"
- EA PRATA DA CASA HIDROLOGIA MONIT/QUAL SEGURANÇA DE BARRAGENS
- BA Prog. Formar. Sec. Meio Ambiente Mat. disponível/Cursos sob demanda
- SE Polícia Militar Especialização
- SE IPTS Difer. Anal. Qualidade Água
- SE IFSE UFSE cap Conselho a CBHs
- AP ESCOLA DE GOVERNO GESTÃO ADM/GESTÃO PÙB
- RO EMBRAPA OUTORGA
- RO CPRM MONITORAMENTO
- ES ESCOLA DE GOVERNO
- ES CREA/ABAS ÁGUAS SUBTERRÂNEAS
- ES TÈC. ESTADO BA. ÁGUAS SUBT.
- RS SEC. DA FAZENDA CONVÊNIO E PARCERIAS REPASSE DE REC. P/ CBHs
- SEMA/SEC. DA FAZENDA: DIVULGAR O PROGESTÃO E PROCOMITÊS (RS)
- MT ESCOLA DE GOVERNO E ARR. PÙB. - PROCESSOS ADM E GESTÃO DE DOC.
- MT WWF CURSOS P/ CBHs VÁRIOS TEMAS
- MS "PRATA DA CASA" PROC. OUTORGA ONLINE
- MS FUNDECT PROG. DE BOLSISTAS
- RN CREA ENQ. / ÁGUAS SUBT. SANITÁRIA
- RN ABES OUTORGA
- RN UFRN BUAL. ÁGUA
- RN IFRN BUAL. ÁGUA
- RN ESCOLA DE GOVERNO
- MA PRATA DA CASA GEDPROCESSAMENTO CAPTAÇÃO SUP/SUB
- MG PRATA DA CASA OUTORGA/COB. RANCA, MONITORAMENTO
- MG SEC. MEIO AMBIENTE
- CE "PRATA DA CASA"
- CE IICA GESTÃO DE REC. HID. CAPACITAÇÃO
- CE SEMA CÓDIGO FLORESTAL P/ COMISSÕES GESTORAS E CBH
- PA PRATA DA CASA OUT. COB. ALOCAÇÃO
- PE UFRPE GESTÃO PART. ASSOCIATIVISMO SINGREH
- RJ CENTRO DE LIBERDADE PÚBLICA GESTÃO
- RJ FECOMERCIO FIRJAN
- RJ PRATA DA CASA
- PA PRATA DA CASA Outorga, Pol. de RH
- PA ESCOLA DE GOVERNO
- PA UNIVERSIDADE UFPA UEPAs Hidrologia Drenagem

Identificamos possíveis instituições parceiras para realizar atividades de capacitação

Vimos como os servidores do órgão gestor ou os membros do comitê podem atuar como instrutores/capacitadores



Identificamos temas de capacitação de interesse comum aos estados

Para órgãos gestores:

Competências em recursos hídricos:

Segurança de barragens – oficinas e seminários coordenados por BA, CE e SP.

Cobrança pelo uso dos recursos hídricos – oficinas e seminários coordenados por CE, RJ e SP.

Outorga – oficinas e seminários coordenados por BA, MS, PE, RN, RO e SP.

Competências administrativas, financeiras e de gestão:

Contratos e convênios; elaboração de termos de referência; processo licitatório; redação oficial; plano de aplicação de recursos; plano plurianual; prestação de contas de convênios e contratos de gestão; planejamento estratégico – cursos oferecidos por escolas de governo dos estados e técnicos do próprio órgão gestor.

Para comitês de bacia:

Sistema integrado de Gerenciamento de RH

Funcionamento de comitês

Atuação: representação e representatividade



Observações sobre os planos, programas e relatórios analisados em 2019



Observações gerais sobre os planos e programas analisados

- ✓ É importante, para o planejamento, apresentar como é o sistema estadual de gestão recursos hídricos no estado.
- ✓ Quais são os órgãos responsáveis por essa gestão? Quais são suas atribuições gerais?
- ✓ Existe algo no funcionamento ou atuação desses órgãos que condiciona a capacitação? Ex.: poucos servidores efetivos, entrada de novos técnicos, criação de novas atribuições etc.
- ✓ Existem comitês no estado? Quantos? Em que estágio de funcionamento eles se encontram?
- ✓ Quantos técnicos, aproximadamente, atuam na gestão de recursos hídricos?
- ✓ Quantas pessoas participam dos comitês? E do conselho estadual?

Observações gerais sobre os planos e programas analisados

- ✓ Na contextualização inicial, é importante registrar como as informações para a realização do diagnóstico foram obtidas, como referência tanto para a avaliação dos resultados como para planos futuros.
- ✓ Também é importante especificar como será feito o monitoramento e a avaliação das atividades previstas. A avaliação é feita:
 - ❖ nos relatórios anuais, indicando o que foi e o que não foi realizado (com justificativas); e
 - ❖ na revisão do plano prevista no 3º ano, que é também uma oportunidade para fazer maiores ajustes nas atividades.

Observações gerais sobre os relatórios analisados

- ✓ O que deixou de ser realizado da programação do ano anterior? Por que? Essas atividades foram adiadas ou excluídas?
- ✓ Das atividades previstas, quanto deixou de ser realizado?
- ✓ Quais atividades novas surgiram?
- ✓ As atividades realizadas atingiram os públicos esperados?
- ✓ Como é a disponibilidade dos públicos para se capacitarem?
- ✓ A oferta de capacitação foi adequada considerando a disponibilidade desses públicos?



Atividade em grupo

Analizando os planos, programas e relatórios

Obrigado!

Luís Gustavo Miranda Mello

Especialista em Recursos Hídricos
Coordenação de capacitação do SINGREH

luismello@ana.gov.br
(+55)(61) 2109 5327

www.ana.gov.br

Siga **anagovbr** na mídias sociais

