País	Brasil / Distrito Federal (Brasília)	Número do Projeto:
Nome do Projeto	Projeto "Desenvolvimento de Capacidade de Governança". Projeto de cooperação entre a Escola Nacional de Administração Pública – ENAP e *a Canada School of Public Service* – CSPS	Orçamento:
Agência Executora	*Canada School of Public Service* – CSPS	Gerente do Projeto:
		Membros da Equipe:

SUMÁRIO NARRATIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES DE DESEMPENHO	PRESSUPOSTOS E RISCOS
Objetivo Geral	**Resultado de Longo Prazo (*Impact*)**	**Indicadores**	**Pressupostos e Riscos**
Contribuir para a redução da pobreza e das desigualdades no Brasil, por meio do desenvolvimento de servidores para a prestação de serviços públicos efetivos e voltados para o cidadão.	Serviços públicos eficientes e voltados para o cidadão, em particular nas regiões do Brasil com níveis mais elevados de pobreza e desigualdade.	1. Número de práticas inovadoras na prestação de serviços voltada para o cidadão, introduzidas na gestão pública. 2. Grau de eficiência na prestação de serviços públicos voltados para o cidadão. 3. Percepção da qualidade dos serviços prestados ao cidadão.	Pressupostos: • Enfoque continuado no aumento da igualdade social como uma prioridade do governo. • Interesse e compromisso continuados com a melhoria dos serviços ao cidadão. Riscos: • Mudanças de prioridades e redistribuição de recursos no governo, com a conseqüente alocação de menos recursos para a capacitação de servidores públicos, gerando um impacto negativo no papel desempenhado pela ENAP.
Objetivo Específico	***Resultados de Médio Prazo (Outcomes)***	***Indicadores***	***Pressupostos e Riscos***
Fortalecer a capacidade de servidores públicos federais, estaduais e municipais no Brasil para desenvolver e ofertar programas de capacitação e gerenciar políticas públicas descentralizadas.	1. Fortalecimento da capacidade da ENAP e das Escolas Parcerias para desenvolver e ofertar programas de capacitação que contribuam para a melhoria da gestão e da prestação de serviços públicos.	1.1 Existência de uma rede consolidada de escolas e outros parceiros, abordando questões comuns de desenvolvimento de capacidade, com vistas a harmonizar práticas. 1.2 Número de Escolas Parceiras capazes de desenvolver e ofertar, com sucesso, programas inovadores de capacitação. 1.3 Percentual de aumento da demanda por programas de capacitação customizados. 1.4 Grau em que os servidores públicos estão integrando conhecimentos e habilidades recém-adquiridos em seu local de trabalho. 1.5 Grau em que novas metodologias são incorporadas na ENAP e nas Escolas Parceiras.	Pressupostos: • Reconhecimento continuado do papel da ENAP como centro de referência na capacitação de dirigentes e gerentes estratégicos do Governo brasileiro, bem como na qualidade e inovação de seus produtos e serviços. • Compromisso dos servidores públicos e de seus supervisores com a introdução de novas práticas em seu local de trabalho. • CSPS e outros parceiros canadenses comprometidos e com capacidade e disponibilidade para cumprir os objetivos do Projeto. Riscos: • Fraco desempenho das instituições parceiras envolvidas no Projeto no Brasil, o que poderia levar à sua exclusão/ substituição. • Rotatividade de
	2. Fortalecimento da capacidade de gestão do Ministério do Desenvolvimento Social do governo federal, para	2.1 Grau em que novas práticas estão sendo aplicadas em um determinado programa de desenvolvimento social.	

	implementar políticas/programas específicos descentralizados, e fortalecimento da capacidade de gestão e articulação das Secretarias Especiais do governo federal.	2.2 Grau em que conhecimentos recém-adquiridos são incorporados nas Secretarias Especiais e Ministérios. 2.3 Grau de incorporação de novas práticas sobre questões de diversidade.	servidores públicos.
Recursos	***Resultados de curto prazo (Outputs)***	***Indicadores***	***Pressupostos e Riscos***
Contribuições dos parceiros brasileiros e canadenses. A contribuição de CND$ 1.7 milhão da CIDA deverá ser alocada da seguinte forma: • Cursos de capacitação • Oficinas/Seminários • Processo de Aprendizagem Organizacional • Processo de Aprendizagem-Ação (*Action-Learning*) • Assistência Técnica • Serviços de interpretação e tradução • Serviços de gestão do Projeto • Monitoramento e Avaliação	1.1 Fortalecimento das habilidades e conhecimentos das equipes da ENAP e das Escolas Parceiras para elaborar, desenvolver e ofertar programas de capacitação inovadores.	1.1.1 Número de servidores da ENAP e das Escolas Parceiras qualificados em tópicos prioritários de gestão (grupo de instrutores, pesquisadores e técnicos). 1.1.2 Número adicional de especialistas em aprendizagem aptos a ministrar, com sucesso, programas de capacitação. 1.1.3 Número e qualidade de programas de capacitação inovadores desenvolvidos/ adaptados e ofertados pela ENAP e pelas Escolas Parceiras. 1.1.4 Qualidade do desempenho dos instrutores ao ministrar novos cursos.	Pressupostos: • Servidores públicos comprometidos com a implementação de novos conhecimentos e habilidades adquiridos. • Dirigentes abertos à implementação de novas metodologias e práticas.
	1.2 Novas metodologias de ensino e pesquisa incorporadas e disseminadas pela ENAP e pelas Escolas Parceiras.	1.2.1 Número e qualidade das metodologias de cursos e pesquisas adaptados, organizados e ofertados pela ENAP e pelas Escolas Parceiras. 1.2.2 Número de eventos de aprendizagem relacionados com novas metodologias, organizados e ofertados pelas Escolas Parceiras (Café com Debate e Mesa-Redonda de Pesquisa-Ação) 1.2.3 *Benchmarking* de cursos recém-adaptados. 1.2.4 Grau em que novas metodologias de ensino e pesquisa são incorporadas aos eventos de aprendizagem.	
	1.3 Melhoria das competências de liderança e gestão pública dos servidores brasileiros.	1.3.1 Número e percentual de servidores públicos com conhecimentos e capacidades aprimorados (divididos por gênero, região, níveis federal, estadual e local). 1.3.2 Grau de aumento nos conhecimentos e nas habilidades dos participantes de cursos e eventos de aprendizagem (ferramentas: avaliação de reação, aprendizagem e transferência).	
	2.1 Gerentes dotados de novas competências de gestão para melhorar a implementação de programas/ políticas sociais descentralizadas.	2.1.1 Número e percentual de gerentes e membros de equipes que seguem e implementam seu plano de ação (por gênero). 2.1.2 Grau de aumento nos conhecimentos e nas habilidades dos formuladores de políticas, a fim de melhorar a	

		implementação de políticas descentralizadas.	
	2.2 Melhoria no desempenho de gestão de programas/ políticas sociais específicas descentralizadas.	2.2.1 Número de novas ferramentas de gestão, monitoramento e avaliação aprimoradas/ desenvolvidas e implementadas. 2.2.2 Qualidade do desempenho da gestão após o processo de aprendizagem-ação.	
	2.3 Maior conhecimento sobre legislação, formulação e melhoria de políticas públicas relativas a questões de gênero e diversidade.	2.3.1 Grau de conscientização dos principais beneficiários no que se refere a questões de gênero, raça e diversidade, na perspectiva dos direitos humanos. 2.3.2 Número e percentual de interessados (*stakeholders*) com maiores conhecimentos de legislação, formulação e melhoria de políticas públicas envolvendo questões de gênero, raça e diversidade, na perspectiva dos direitos humanos. 2.3.3 Grau de aumento dos conhecimentos e habilidades dos formuladores de políticas, a fim de melhorar a implementação de políticas públicas.	