

XXV SIMPÓSIO BRASILEIRO DE RECURSOS HÍDRICOS

DESAFIOS DOS PROCESSOS DE CAPACITAÇÃO DO PNRH 2022 – 2040: UMA VISÃO PEDAGÓGICA

Fernando S. C. Meirelles¹ & Patrícia Maneschy²

Abstract: Training processes in water resources management are common in water resources plans. The National Water Resources Plan 2022 – 2040 provides for training, communication, and environmental education actions without, however, clearly establishing the principles that will be adopted in these processes. Considering the complexity of pedagogical processes and the experience of other countries, restrictions are presented from the pedagogical point of view of a very generic proposal and the importance of effectively implementing monitoring and evaluating the actions carried out.

Resumo: Processos de capacitação na gestão de recursos hídricos são comuns em planos de recursos hídricos. O Plano Nacional de Recursos Hídricos 2022 – 2040 prevê ações de capacitação, comunicação e educação ambiental sem, no entanto, estabelecer de forma clara os princípios que serão adotados nesses processos. Considerando a complexidade de processos pedagógicos e a experiência de outros países, são apresentadas as restrições do ponto de vista da pedagogia de uma proposta muito genérica e a importância da efetiva implementação de um monitoramento e de uma avaliação das ações realizadas.

Palavras-Chave – Capacitação, PNRH, Educação ambiental

INTRODUÇÃO

De acordo com o Plano Nacional de Recursos Hídricos 2022-2040 (BRASIL, 2022)

A gestão de recursos hídricos é matéria complexa e se faz a partir da atuação de diferentes atores do SINGREH e de outros setores da sociedade, o que exige conhecimentos e habilidades em diversas áreas. O conhecimento acerca da gestão integrada de recursos hídricos e da temática da água deve ser produzido e difundido, de forma contínua, com vistas a alcançar todos os que o buscam e demandam. A capacitação e a educação ambiental constituem importantes pilares para a formação e o desenvolvimento das pessoas que fazem parte desse sistema. Nesse contexto, as estratégias perpassam a estruturação e execução de programas e planos de capacitação específicos, a formação de redes de integração e troca entre essas instituições, a oferta estruturada de processos de formação, educação e capacitação, a gestão do conhecimento, dentre outras. A formação pode se dar de forma individual, por grupos ou por meio da capacitação de agentes multiplicadores.

A dimensão da comunicação tem a prerrogativa fundamental de conferir sustentação, aderência e legitimidade às ações, aos planos e aos programas de recursos hídricos, incorporando a perspectiva das comunidades e atores relevantes aos processos da

1) IPH/UFRGS, Av. Bento Gonçalves, 9500 – Caixa Postal 15029, 91.501-970 – Porto Alegre, RS. (51) 33086566. fernandomeirelles@gmail.com
2) Instituto Federal Fluminense. Rua Lúcio Tavares, 1045, Nilópolis - RJ, 26530-060, patricia.costa@ifrrj.edu.br

Gestão Integrada de Recursos Hídricos (GIRH) que demandam interação com a sociedade brasileira.

*A **capacitação** busca tanto oferecer o **conhecimento** estruturado em ações específicas para facilitar o processo individual de ensino-aprendizagem, como pretende criar o diálogo e a troca constante de informações e experiências entre os diversos participantes da gestão.*

A educação ambiental voltada à gestão de recursos hídricos suscita a formação do pensamento crítico de cada pessoa a partir da noção da ambientalidade do sujeito e sua coexistência com elementos ecossistêmicos, bem como estimula e prepara os cidadãos para a participação ativa e crítica nos espaços de gestão das águas, a partir do conhecimento de toda a complexidade social, cultural e política envolvidas.

Nesse sentido, a integração dessas três dimensões - comunicação, capacitação e educação ambiental voltada à gestão de recursos hídricos - colabora para que se ofereça à sociedade e aos gestores de recursos hídricos o conhecimento estruturado e organizado para auxiliá-los a lidar com a complexidade da gestão, bem como facilitar as trocas de experiências e informações.

No texto acima, observa-se que **capacitação** e **conhecimento** estão interligados, com o conhecimento sendo gerado pela capacitação. Por outro lado, a comunicação não está ligada a nenhum dos dois conceitos e a educação ambiental voltada aos recursos hídricos visa à formação de um pensamento crítico.

De acordo com Alaerts (1991), educação provê os quatro níveis didáticos (conhecimento factual, entendimento, habilidades e atitude profissional), enquanto o treinamento visa um problema específico, será processada em um tempo mais curto e tenta desenvolver habilidades para uma aplicação mais direta. O tempo de resposta da educação é longo, de uma geração ou entre 20 e 30 anos, a resposta do treinamento é entre 1 e 10 anos.

As discussões sobre essas diferenças são mais comuns no campo da pedagogia. Nesse ponto, é importante considerar que o correto entendimento de cada um destes conceitos permitirá a definição de políticas, planos, programas ou projetos mais efetivos.

Neste ponto, entre as macro diretrizes do Plano Nacional de Recursos Hídricos (BRASIL, 2022) estão

- *Estabelecer diretrizes e premissas básicas para orientar as ações de educação e capacitação desenvolvidas pelas instâncias que atuam na gestão de recursos hídricos;*
- *Desenvolver, fomentar e fortalecer ações continuadas de educação e capacitação em gestão de recursos hídricos;*
- *Fomentar a produção e gestão de conhecimento, difundindo conceitos, iniciativas e informações relativas à gestão integrada de recursos hídricos por meio de ações de comunicação social e educomunicação;*
- *Oferecer anualmente cursos, objetos educacionais, multimídias e outras ações de capacitação voltados às necessidades do SINGREH e de programas do Plano Nacional de Recursos Hídricos;*
- *Construir os eventos de capacitação e educação ambiental de forma específica para cada público participante e considerar temas de maior relevância para cada bacia hidrográfica de acordo com os respectivos planos de recursos hídricos;*
- *Desenvolver capacitações continuadas que promovam a liderança institucional e o empoderamento das mulheres na gestão de recursos hídricos;*

- *Estabelecer processo de monitoramento e avaliação sistemático e integrado das ações de educação e capacitação desenvolvidas no âmbito do SINGREH, visando identificar possibilidades de aperfeiçoamento das ações e melhoria dos processos;*

De acordo com o PNUD (UNPD, 1991), na Declaração de Delft, a capacitação tem como objetivo principal a melhoria da qualidade de decisão, da eficiência do setor de água e da performance gerencial no planejamento e implementação de programas e projetos. Esse processo apresenta três elementos básicos:

- Criação de um ambiente favorável com políticas e estruturas legais apropriadas;
- Desenvolvimento institucional, incluindo a participação da comunidade; e
- Desenvolvimento de recursos humanos e fortalecimento dos sistemas gerenciais

A convicção de que o treinamento é a solução para o setor de recursos hídricos foi substituída por uma abordagem mais ampla, em que a educação profissional e o treinamento são algumas das modalidades possíveis e apenas um meio muito específico de suporte. O sistema de capacitação compreende vários níveis interrelacionados, consistindo em competências dos indivíduos, a capacidade das organizações e suas relações e interações com outros atores e organizações, as características e composição de capacitores ambientais e a base cultural e de conhecimento da sociedade civil (WEHN et al, 2015).

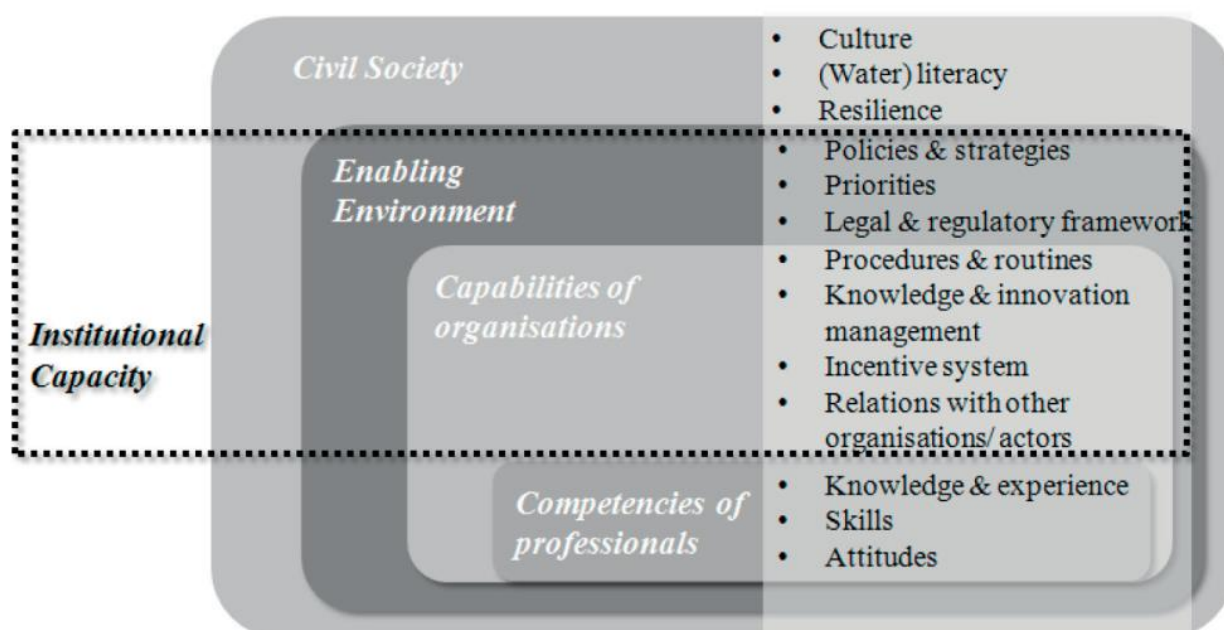


Figura 1 - Níveis de capacidade dentro do sistema de capacitação (WHEN et al, 2015)

Ainda de acordo com os autores, a maior parte do aprendizado é informal, ocorrendo em ambientes aplicados e no desenvolvimento de atividades profissionais.

Por outro lado, Meier e Mazzarino (2020), avaliando as experiências em Educação Ambiental voltada para bacias hidrográficas, destacam que

pode-se verificar que as práticas de EA voltadas às águas de BH focam no conhecimento teórico e na realidade local. No entanto, pouco se faz com relação ao planejamento, proposição e aplicação de ações que possam, efetivamente, promover mudanças nas realidades estudadas.

O presente artigo discute as diferenças básicas entre formação, capacitação, treinamento e sensibilização sob o ponto de vista da pedagogia aplicada a processos não escolares e sua potencialidade de atender aos objetivos da Política Nacional de Recursos Hídricos.

DESENVOLVIMENTO

A gestão integrada dos recursos hídricos, a governança da água de forma descentralizada e a atuação na forma de colegiados são conceitos relativamente novos, tanto no mundo como no Brasil. A Política Nacional de Recursos Hídricos completou 26 anos e a Constituição Federal 35 anos. As mudanças implantadas por estes dispositivos foram muito profundas, alterando significativamente o Código das Águas de 1934.

O uso eficiente da água nos processos produtivos e no abastecimento humano é um dos objetivos da Gestão Integrada de Recursos Hídricos e em escala global, devendo afetar inclusive as relações comerciais. De acordo com Crosgrave e Loucks (2015),

As políticas e práticas comerciais precisam estar alinhadas com o objetivo da água sustentável nos níveis global, regional e nacional e apoiar ganhos gerais na eficiência do uso da água e fornecer incentivos aos países para produzir e comercializar bens de acordo com suas circunstâncias específicas de água, enquanto participando plenamente de um comércio justo, equitativo e sustentável. O acesso à água pode ser uma vantagem (ou desvantagem) natural que deve ser considerada pela Organização Mundial do Comércio ao estabelecer as regulamentações comerciais.

Já a Agenda 2030 estabelece no Objetivo do Desenvolvimento Sustentável número 6 - Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todas e todos, as seguintes metas:

6.4 - Até 2030, aumentar substancialmente a eficiência do uso da água em todos os setores e assegurar retiradas sustentáveis e o abastecimento de água doce para enfrentar a escassez de água, e reduzir substancialmente o número de pessoas que sofrem com a escassez de água

6.5 - Até 2030, implementar a gestão integrada dos recursos hídricos em todos os níveis, inclusive via cooperação transfronteiriça, conforme apropriado

6.a - Até 2030, ampliar a cooperação internacional e o apoio à capacitação para os países em desenvolvimento em atividades e programas relacionados à água e saneamento, incluindo a coleta de água, a dessalinização, a eficiência no uso da água, o tratamento de efluentes, a reciclagem e as tecnologias de reuso

Pelo exposto, atingir a eficiência no uso na água, ter uma gestão integrada e realizar processos de capacitação fazem parte de agendas de alto nível, sendo vinculadas ao conceito de desenvolvimento sustentável. Destes, o uso racional da água é o conceito com discussão mais longa. Starr (1969) já trazia a dificuldade em compreender a gestão integrada envolvendo níveis distintos de tomada de decisão, comentando sobre os conflitos sobre o uso da água entre o meio rural e o meio urbano:

Esses fatores relacionados devem ser considerados em qualquer plano de longo alcance para o uso racional da água. Infelizmente, no nível da comunidade local, a complexa relação com a economia regional e nacional são obscurecidas. A tomada de decisão local, portanto, tende a subotimizar o problema de alocação com repercussões infelizes no planejamento em larga escala de Alocação de recursos. Isso ficou particularmente evidente na recente preocupação com questões ambientais relacionadas com a qualidade da água e o uso da água para propósitos recreativos. O reconhecimento da importância de uma grande rede regional e a formação de um panorama nacional deste problema tem ainda que ser desenvolvido. Além disso, os critérios e análises necessários para uma boa tomada de decisão nacional ainda não estão totalmente disponíveis.

Portanto, uma questão que dever ser discutida é como estabelecer, de fato, a gestão integrada dos recursos hídricos considerando a complexidade dos temas, as possíveis repercussões a longo prazo de decisões tomadas e a multiplicidade dos atores envolvidos, tanto no nível local das municipalidades, quanto no nível federal e nas relações internacionais?

O que se observa em outros planos nacionais de recursos hídricos é uma tendência de adotar soluções massivas de capacitação, evidentemente de menor custo unitário por serem dirigidas a um público-alvo mais numeroso, embora desconsiderando os conhecimentos prévios deste. Um exemplo disso é o Plano de Gestão Integrada de Recursos Hídricos do Egito (ARAB REPUBLIC OF EGYPT, 2005), que previa kits padronizados sobre GIRH, adaptados para diferentes níveis institucionais. Para o desenvolvimento de capacidades específicas e de interesse nacional, no entanto, foi previsto um programa de capacitação específico para três públicos: gestores sêniores de recursos hídricos, graduados das áreas de engenharia, economia e agricultura e companhias de abastecimento.

Katussime e Schütt (2020), em estudo realizado em Uganda, observaram que, embora o país já contasse com uma estrutura nacional de gestão de recursos hídricos, os conceitos **gestão integrada de recursos hídricos** e **governança da água** eram relativamente novos e complexos entre os profissionais de recursos naturais e usuários de água. As práticas relatadas de capacitação incluíam ferramentas e sites na internet, mas com fluxo irregular e desconectados dos níveis locais, o que resultava em um resultado não efetivo para a tomada de decisão e ação no nível local. Para as autoras, uma sociedade ou comunidade é **capacitada** se consegue identificar e entender seus problemas de desenvolvimento, e agir para resolvê-los, aprender com a experiência e acumular conhecimento para o futuro. O **conhecimento** por outro lado, pode ser visto como consciência, compreensão, habilidade e familiaridade com as informações e questões que envolvem a gestão de recursos hídricos. Para desenvolver um programa de capacitação, é importante avaliar conhecimento básico dos envolvidos sobre recursos hídricos, governança e gestão. Dependendo dos interesses, conhecimento e capacidade prévios, a avaliação dos envolvidos pode levar a diversas abordagens, que serão direcionadas pela diferença de conhecimento, organizando as oportunidades de capacitação e as dinâmicas possíveis de serem aplicadas.

No Plano Nacional de Águas da República Oriental do Uruguai (REPÚBLICA, 2017), o eixo Capacidades inclui o Programa 10 – *Educación para el agua, comunicación, investigación y desarrollo de capacidades*, dividido em quatro projetos: *Educación para el agua, Comunicación, Promoción de líneas de investigación y innovación e Formación y capacitación permanente de los recursos humanos*.

Na descrição do projeto de Formação e Capacitação, as orientações são gerais:

Este proyecto tiene por objeto promover la formación a nivel curricular y la capacitación permanente en disciplinas vinculadas al conocimiento y gestión de las aguas. Se deberán analizar diversas posibilidades, a través de convenios con instituciones de enseñanza, organismos de investigación y organizaciones nacionales e internacionales.

COMITÉ (2017), ao analisar o avanço do Programa Marco da bacia do rio da Prata, conclui que a falta de capacitação está entre os problemas que impediram o atingimento das metas originais:

*Existe una brecha entre el marco legal y su aplicación práctica. En general, los países han desarrollado un cuerpo normativo importante y, siguiendo las tendencias regionales e internacionales, han incorporado principios y herramientas acordes a las necesidades de gestión y protección de los recursos naturales, y en algunos casos, tienen en consideración al cambio climático. Se invocan motivos de origen institucional, tales como escasez de recursos humanos y financieros, **falta de capacitación**, organizaciones centralizadas y alejadas de los problemas locales, pero también pesan la falta de reglamentación basada en conocimiento científico, el desconocimiento de la normativa por los usuarios, usos y costumbres en materia de uso de agua, falta de participación, difusión, etc.*

Para solucionar essa brecha, nos projetos apoiados pelo CIC – Plata foram previstas ações de capacitação, normalmente de domínio de técnicas e processos vinculados à aquisição e processamento de dados.

Na pedagogia, entende-se que existem níveis diferentes de aquisição de conhecimento, não necessariamente opostos: competências ou habilidades. A competência é o estado final da aquisição de todas as habilidades relacionadas com um objeto ou tema, mas a aquisição das habilidades pode ou não gerar um sujeito competente. As competências são concordantes com a capacitação ou a formação acadêmica. As habilidades são concordantes com treinamentos, pois é de menor complexidade.

Existem ações que não desenvolvem nem habilidades e muito menos competências, apenas sensibilizam os sujeitos sobre algo. Sensibilizar é possível a partir da problematização do cotidiano do grupo-alvo, gerando uma situação que o leve a uma avaliação crítica sobre a sua própria experiência. Esse tipo de ação pode ser utilizado para campanhas de economia de água no meio urbano, para descarte adequado de resíduos sólidos e líquidos, como óleo de cozinha por exemplo, e para acesso a canais de denúncia ou de informações sobre os recursos hídricos. O avanço das mídias eletrônicas permite o uso de podcast, anúncios em sites, flashes em televisão ou cinema etc. Ações de sensibilização devem ser pensadas para serem repetidas por um tempo, terem sua linguagem atualizada frequentemente e respeitar as diferenças regionais, etárias e culturais. A linguagem da sensibilização tem uma característica vulnerável, podendo perder o poder de transmitir a mensagem rapidamente, sendo compatível com campanhas pensadas de forma permanente, mas que acompanhem a mudança do espaço sociocultural ao longo do tempo.

O desenvolvimento de habilidades e competências dentro de um plano com as dimensões e complexidades do Plano Nacional de Recursos Hídricos devem ser pensadas para diferentes públicos, temas, ambientes e objetivos, respeitando as potencialidades de cada opção metodológica.

Treinamentos são basicamente formas de transmitir habilidades. Podem ser efetivos para práticas corretas de uso da água na agricultura, na implantação de estruturas individuais de armazenamento de água ou tratamento de efluentes, na apresentação de tópicos específicos de legislação ambiental ou de recursos hídricos, por exemplo. A evolução de cada um após o treinamento depende de interesses pessoais ou condições ambientais específicas, sendo fortemente influenciada pelas condições socioculturais. As formas de realizar treinamentos incluem cursos de curta duração, oficinas, dias de campo entre outras formas. São fortemente direcionados a uma área, tema, região, processo ou problema. O seu sucesso depende do conhecimento do público-alvo e das condições ambientais. O resultado do treinamento deve ser medido no momento de sua realização, podendo ou não ser previsto o acompanhamento posterior. Treinamentos devem ter programação de repetição, tanto para atender novos públicos, como para realizar atualizações ou sanar deficiências de treinamentos anteriores.

A capacitação, por fim, pode envolver conhecimentos diferenciados, com maior profundidade do que o treinamento, devendo chegar no desenvolvimento da competência da análise crítica do problema, entendendo a complexidade do conjunto de fatores envolvidos na situação. A capacitação também pressupõe o desenvolvimento da competência de inovação.

Em termos mundiais, as Nações Unidas estabeleceram o UNESCO-IHE Institute of Water Education, através do qual desenvolve uma forte ação no desenvolvimento de capacidades sobre recursos hídricos. Exemplos das ações desenvolvidas (WHEN et al, 2015) são:

- Educação e treinamento
 - Curso padrão
 - Treinamento sob medida
 - Oficinas
 - Ensino em sala de aula
 - Campanha de conscientização
 - Estágios/ treinamento no ambiente de trabalho
 - Formação de formadores
 - Viagens de estudo/visita a organizações
 - Aprendizagem em ação
- Pesquisa conjunta
 - Parceria de pesquisa/coautoria com pesquisadores ou especialistas locais
 - Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado
- Serviços de consultoria - orientação de suporte
 - Cumprimento de estratégia, política, agenda de pesquisa
 - Desenvolvimento de currículo
 - Avaliação das necessidades/análise de requisitos
 - Gestão de mudanças e de conhecimento, desenvolvimento e implementação de políticas
- E-learning e ensino à distância
 - Cursos online
 - Recursos online (por exemplo, filmes, vídeos, podcast)
 - Plataformas online
- Networking de conhecimento e parcerias
 - Rede formal de acadêmicos e formuladores de políticas
 - Redes de educação hídrica
 - Comunidades de prática
 - Conferências
 - Networking de ex-alunos
 - Redes informais

Esses exemplos também são encontrados no Brasil. A capacitação na forma de mestrado e doutorado profissionais, por exemplo, é a modalidade do programa ProfÁgua. Dentro do SINGREH, essa capacitação acadêmica estará mais aderente aos atores permanentes do sistema, que são os membros dos órgãos gestores ou representantes consolidados de setores usuários de água, por exemplo, não sendo coerentes com membros que podem ser substituídos a cada processo eleitoral.

Outras formas de capacitação são cursos de curta e média duração, para diferentes públicos, como técnicos de nível médio, gestores e técnicos das administrações estaduais e municipais, professores das redes estaduais e municipais de educação, agricultores, pescadores entre outros, podendo ou não ter atividade prática, essenciais nos treinamentos. Os cursos devem buscar associar teoria à prática, trabalhando com situações reais ou hipotéticas para desenvolver o senso crítico para compreensão da realidade atual ou futura.

Integrando com as três dimensões do PNRH 2022-2040, pode-se propor o seguinte cruzamento:

- Comunicação – ações de sensibilização
- Capacitação – cursos de curta e média duração, formação acadêmica
- Educação ambiental voltada à gestão de recursos hídricos – treinamento e cursos de curta e média duração

Um especial destaque deve ser dado à macro diretriz *estabelecer processo de monitoramento e avaliação sistemático e integrado das ações de educação e capacitação desenvolvidas no âmbito do SINGREH, visando identificar possibilidades de aperfeiçoamento das ações e melhoria dos processos*. A falta do monitoramento e da avaliação impedirá a compreensão do alcance das ações propostas no atual Plano Nacional de Recursos Hídricos.

Segundo Bauer et al (2021), a avaliação de programas tem diferentes definições aceitas, que ora a compreendem como uma investigação empírica acerca de uma ação, projeto ou programa, ora a relacionam ao uso rigoroso de metodologias científicas e aportes teóricos, numa acepção mais próxima à de pesquisa avaliativa. Ainda segundo os autores, citando Minayo (2005), a avaliação de programas e projetos pode ser conceituada como o conjunto de atividades técnico-científicas ou técnico-operacionais que buscam atribuir valor de eficiência, eficácia e efetividade a processos de intervenção em sua implantação, implementação e resultados.

Pela tipologia dos processos, é necessário separar os processos de avaliação por níveis (eficiência, eficácia e efetividade), definir dimensões, indicadores e instrumentos. Embora seja uma diretriz, a simples citação não garante a sua implementação. Para ter o resultado esperado, a avaliação deveria ser concebida anteriormente à implantação dos processos previstos, evitando a perda de informações da situação anterior à execução das ações.

De forma ideal, todas as ações devem ser avaliadas no nível de eficiência, medindo o uso de recursos humanos, materiais e financeiros e o resultado imediato alcançado. A avaliação de eficácia deve ser aplicada aos treinamentos e à capacitação, enquanto a efetividade deve ser aplicada no mínimo nas ações de capacitação.

Sem isso, os erros no passado poderão ser repetidos e sem o desejado aperfeiçoamento das ações.

REFERÊNCIAS

Alaerts, G. J. *Training and education for capacity building in the water sector*. In: A strategy for water sector capacity building proceedings of the UNDP Symposium. Delft, 1991. P. 103-123.

ARAB REPUBLIC OF EGYPT (2005). *Integrated Water Resources Management Plan*. Ministry of Water Resources and Irrigation.

Bauer, A.; Fernandes, F. S.; & Gimenes, N. (2021). Avaliação de projetos, programas e políticas educacionais. *Estudos em Avaliação Educacional*, 30(73) 6-11.

BRASIL (2022). *Plano Nacional de Recursos Hídricos: Plano de ação: estratégia para a implementação do PNRH 2022-2040*. Vol II.

COMITÉ INTERGUBERNAMENTAL COORDINADOR DE LOS PAÍSES DE LA CUENCA DEL PLATA. (2017). *Programa Marco de la Cuenca del Plata: proceso de ejecución y principales resultados*. 1a ed. Comité Intergubernamental Coordinador de los Países de la Cuenca del Plata – CIC. Estados Unidos: Organización de los Estados Americanos – OEA. Buenos Aires. Libro digital, PDF

Cosgrove, W. J.; Loucks, D. P. (2015). *Water management: Current and future challenges and research directions*. *Water Resour. Res.*,51, 4823–4839.

Katusiime, Juliet; Schütt, Brigitta (2020). *Integrated Water Resources Management Approaches to Improve Water Resources Governance*. *Water*. 12, 3424.

Meier, Mara Alini; Mazzarino, Jane Márcia. *Avaliação das propostas de Educação Ambiental voltadas às águas em bacias hidrográficas nas bases de dados EBSCO, DOAJ e SCIELO*. *Educação em Revista*, n. 36. 2020.

REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY. (2017). *Plan Nacional de Aguas*. Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente.

Starr, Chauncey (1969). *Rational Use of Water*. *SCIENCE*. Vol 166, Issue 3904. pp. 538-539.

UNPD. *A strategy for water sector capacity building proceedings of the UNDP Symposium*. Delft, 1991. P. 17-18.

When, Uta; Irvine, Kenneth; Jaspers, Frank; Douven, Wim; Patthirana, Assela; de Ruyter, Erik. *Strengthening Water Governance in the Global South: Role and International Experiences of UNESCO-IHE in Capacity Development*. *Water Governance*, 05/2015.