

SISLEGSecretaria **G**eral do Exército
Centro de Documentação do**PORTARIA Nº 118-EME, DE 6 DE AGOSTO DE 2012**

Aprova a Diretriz para Gestão da Educação e Capacitação dos Recursos Humanos do Exército Brasileiro

O **CHEFE DO ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO**, no uso da atribuição que lhe confere o item 5, subitem “a”, número 2, das Diretrizes para Execução do Programa de Desregulamentação no Âmbito do Exército, aprovadas pela Portaria do Comandante do Exército nº 527, de 4 de agosto de 2001, resolve:

Art. 1º Aprovar a Diretriz para Gestão da Educação e Capacitação dos Recursos Humanos do Exército Brasileiro, que com esta baixa.

Art. 2º Estabelecer que esta Portaria entre em vigor na data de sua publicação.

DIRETRIZ PARA GESTÃO DA EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO EXÉRCITO BRASILEIRO**1 FINALIDADE**

Estabelecer a Diretriz para a Gestão da Educação e Capacitação dos Recursos Humanos do Exército Brasileiro.

2 OBJETIVOS

- a. Sistematizar a Gestão da Educação e Capacitação dos Recursos Humanos (RH) do Exército Brasileiro (EB).
- b. Padronizar procedimentos para o planejamento, a seleção, a preparação, a realização e a aplicação de cursos no EB e fora da Força.
- c. Otimizar o aproveitamento dos RH no Exército.
- d. Desenvolver o processo de identificação das competências desejadas.
- d. Aperfeiçoar a educação e capacitação dos militares da Força.
- e. Cooperar com obtenção da capacidade operacional das OM.
- f. Ampliar a avaliação da capacitação ao longo de toda a carreira.

3 REFERÊNCIAS

- a. Diretriz do Cmt Ex/2011-2014.
- b. O Processo de Transformação do Exército - 2ª Edição.
- c. Sistema de Planejamento do Exército (SIPLEX), aprovado pela Portaria nº 766-Cmt Ex, de 7 DEZ 11.
- d. Plano Estratégico do Exército - 2012/2015, aprovado pela Portaria nº 767, de 7 DEZ 2011.
- e. Programa “O Profissional Militar do século XXI”.
- f. Lei nº 9.786, de 8 FEV 1999 (Lei do Ensino do EB).
- g. Decreto nº 3.182, de 23 de setembro de 1999 (Regulamenta a Lei de Ensino).

4. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

a. O Processo de Transformação do Exército tem sua origem no diagnóstico de que o Exército Brasileiro precisa desenvolver capacidades compatíveis com a rápida evolução da estatura político-estratégica do Brasil. A partir da percepção da necessidade de se transformar o Exército Brasileiro da Era Industrial para a Era do Conhecimento, fez-se mister um planejamento que determinasse um conjunto de ações estratégicas que conduzissem a esta Transformação - o Projeto de Força (PROFORÇA).

b. Um dos vetores dessa transformação do EB baseia-se na Educação e Cultura, como um sistema vital para desenvolvimento e valorização do elemento humano, reconhecido como o capital mais valioso do Exército e base de qualquer organização. Além deste, outro vetor diretamente relacionado ao Sistema de Pessoal, refere-se à Gestão de Recursos Humanos, fundamentado em dois eixos de atuação: ajuste na composição de efetivos e gestão de pessoal.

c. Em ambos os vetores, relacionados ao principal recurso da Instituição, é fundamental que a preparação e o aperfeiçoamento do pessoal esteja calcado em competências, interdisciplinaridade, aprendizagem contínua e contextualização; proporcionando aos RH do EB a atualização, a flexibilidade e a capacidade de inovação que o combate moderno requer dos especialistas da arte da guerra.

5. A GESTÃO DO CONHECIMENTO E A GESTÃO POR COMPETÊNCIA

a. Na transformação da Força, a atualização doutrinária e a introdução de novas concepções, projetos, processos e equipamentos tendem a exigir um eficiente sistema de educação e capacitação como condição essencial de êxito. O uso dessa ferramenta no desenvolvimento dos RH possibilitará a superação gradativa de gargalos.

b. A capacitação, destinada ao desenvolvimento de habilidades específicas, com ênfase na realização de tarefas que exijam algum tipo de especialização, tem alcance limitado no tempo e no espaço e requer atualizações periódicas e aperfeiçoamento contínuo. Daí fazer-se necessário preparar o público interno para acompanhar a velocidade e a complexidade da produção do conhecimento e fazer uso da gestão por competências, um dos modelos para a solução dessa situação-problema.

c. Transformar a Força exige competências orientadas para as missões precípua do Exército, particularmente, para o seu emprego operacional, como Força Terrestre do Brasil.

d. O EB adota como definição de competência a capacidade de mobilizar Conhecimentos, Habilidades, Atitudes, Valores e Experiências (CHAVE), para decidir e atuar em situações diversas.

e. A proposta da Gestão por Competências baseia-se em listar as competências organizacionais críticas para o sucesso da organização, desdobrá-las em termos de competências profissionais e desenvolvê-las junto a seu quadro de integrantes, gerando:

- 1) melhora do desempenho das pessoas;
- 2) identificação das necessidades de capacitação;
- 3) alinhamento dos objetivos e metas da organização e das equipes;
- 4) redução da subjetividade na seleção e avaliação de pessoas;
- 5) análise do desenvolvimento do pessoal;
- 6) enriquecimento do perfil dos militares, potencializando seus resultados;
- 7) melhora do relacionamento entre gestores e liderados;
- 8) manutenção da motivação e compromisso; e
- 9) extração do máximo de produtividade de cada indivíduo.

6. SISTEMÁTICA DA EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO

a. O Sistema de Planejamento do Exército (SIPLEx) extrai da Estratégia Militar de Defesa, emitida pelo Ministério da Defesa, a concepção estratégico-militar brasileira, as hipóteses de emprego (HE), as capacidades desejadas e as ações estratégicas orientadoras do planejamento das Forças Armadas.

b. A gestão de RH no EB deve buscar atender aos imperativos doutrinários, identificando as ações estratégicas e as consequentes necessidades de capacitação de pessoal.

c. Com as evoluções contemporâneas em todas as áreas do conhecimento, inovações tecnológicas ora seguem a cavaleiro da doutrina ora se convertem em farol para alterações da maneira de conduzir o combate. Assim, novas competências/capacidades desejadas são identificadas e condicionam a necessidade do contínuo adestramento por intermédio de cursos/estágios ao longo da carreira.

d. Para melhor adequação dos recursos disponibilizados para educação e capacitação, os órgãos envolvidos, sob a supervisão do EME, devem observar e aperfeiçoar em suas áreas de atuação, as seguintes etapas: Planejamento, Seleção, Preparação, Capacitação, Aplicação e Gestão do desempenho/Avaliação.

7. OBJETIVOS E ATRIBUIÇÕES EM CADA ETAPA

O processo de educação e capacitação afeta toda a Força, nos seus diferentes setores. Nesse sentido, as etapas dessa sistemática apresentam objetivos específicos, os quais envolvem ações diretamente relacionadas aos seguintes órgãos:

a. Planejamento - Identificação, definição e levantamento da capacitação desejada, das competências essenciais, dos atributos militares adequados e das necessidades de caráter geral (logísticas, administrativas, financeiras).

Ações	Responsável	Orientação	Principais envolvidos
Identificar as capacidades desejadas, prevendo habilitações a serem exigidas para ocupação de cargos nos quadros de cargos (QC) e quadros de cargos previstos (QCP) das OM.	EME	-	-
Levantar as necessidades de capacitação de pessoal, observados os cargos.	EME	-	-
Identificar os atributos militares exigidos na seleção para cada curso/estágio.	EME	-	DECEx/DCT/ COTER
Identificar curso/estágio, no país ou no exterior, que proporcione tal capacitação.	EME	-	DECEx/DCT/ COTER
Identificar as competências essenciais que possibilitam a capacitação dos militares.	DECEx/DCT	EME	COTER
Identificar e propor a estrutura de cargos necessária (QC/QCP) nos Estb Ens (escolas, centros de instrução e outros).	DECEx/DCT/ COTER	EME	COTER
Traçar o perfil profissiográfico.	DECEx/DCT	EME	COTER
Propor atributos inerentes aos cargos e funções que exigem as habilitações necessárias, definindo Estb Ens e estabelecendo, nos currículos, as competências adequadas a serem desenvolvidas nos diversos cursos/estágios.	DECEx/DCT/ COTER	EME	-
Informar as capacidades dos Estabelecimentos de Ensino (escolas, centros de instrução e outros).	DECEx/DCT	-	-
Normatizar o cursos/estágios.	EME	-	DECEx/DCT/ COTER
Estabelecer o número de vagas para cada curso/estágio, fixando os universos de seleção de oficiais e sargentos de carreira das quatro linhas de ensino, com base nos cargos previstos nos QC/QCP das OM do EB, na capacidade dos Estb Ens e nos interesses e necessidades do EB.	EME	-	DECEx/DCT/ COTER/ C Mil A/DGP
Estabelecer vagas para os cursos de formação de militares temporários.	DGP	EME	-
Aprovar os editais dos concursos.	EME	-	-

Ações	Responsável	Orientação	Principais envolvidos
Elaborar e publicar os editais dos concursos.	DECEX/DCT	EME	-
Levantar o montante de recursos necessários.	DGP/DCT/ DECEX/ COTER	-	SEF
Propor ao ODG alterações nos QC/QCP, com o objetivo de indicar habilitações obrigatórias e/ou desejáveis nos cargos das OM subordinadas.	DECEX/ DCT/ C Mil A	EME	-
Estabelecer currículos adequados para os cursos e estágios gerais, setoriais, de área e específicos com o apoio pedagógico do DECEX.	DECEX/ DCT/ COTER	EME	-
Providenciar e obter os recursos necessários à realização da capacitação.	DECEX/ DCT/ COTER	EME	C Mil A
Levantar a necessidade de recursos para movimentação.	DGP	EME	-
Estabelecer os requisitos de cargos e as prioridades de OM para movimentação ao término de curso.	EME	-	DGP
Aprovar a proposta do tempo mínimo de aplicação dos cursos sob responsabilidade do DECEX/DCT.	DGP	-	DECEX/DCT/ COTER
Estabelecer nos Quadros de Cargos (QC) e Quadros de Cargos Previstos (QCP) de alguns Órgãos, como desejável, em determinados cargos a exigência de graduação de Mestre e a titulação de Doutor em Ciências Militares, em defesa Nacional, bem como nas áreas de conhecimento relacionadas com a Ciência e Tecnologia.	EME	DECEX/DCT	DGP

b. Seleção do militar

Ações	Responsável	Orientação	Principais envolvidos
Propor ao DGP militares a serem selecionados, indicando os conhecimentos a serem obtidos e sugerindo as OM onde os concluintes poderão aplicar os cursos.	DECEX/DCT/ COTER	-	DGP
Realizar a seleção para os cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> da respectiva linha de ensino militar, após ouvidos os órgãos de assessoramento.	DGP	-	DECEX/DCT/ COTER
Selecionar os militares para os cursos realizados no país e no exterior.	Gab Cmt Ex/ DGP	-	EME

Ações	Responsável	Orientação	Principais envolvidos
Informar os militares sobre a movimentação para aplicação dos conhecimentos ao fim do curso, no momento da inscrição.	DGP	EME	-

c. Preparação - do militar selecionado e das estruturas e do corpo docente dos Estb Ens.

DECEx/

COTER/ DCT

Ações	Responsável	Orientação	Principais envolvidos
Estabelecer e divulgar as condições de funcionamento do curso/estágio, conforme normatização do EME.	DECEx/DCT/ COTER	EME	-
Estabelecer e divulgar as medidas de preparação para os Estb Ens, corpo docente e alunos, visando à realização da capacitação.	DECEx/DCT	EME	-
Adotar as providências Adm/Log preliminares necessárias ao funcionamento do curso/estágio.	DECEx/ DCT/ COTER	-	SEF/COLOG/ DEC/C Mil A
Atualizar e capacitar o corpo docente dos Estb Ens/C Instr.	DECEx/ DCT/ COTER	-	-
Estabelecer critérios de aptidão e classificação por mérito ao fim do curso/estágio, possibilitando, preferencialmente, que o próprio militar possa escolher a OM, após a conclusão.	DECEx/DCT/ DGP	EME	C Mil A
Providenciar a movimentação, quando for o caso, do militar selecionado.	DGP	-	-
Solicitar ao respectivo gestor da linha de ensino militar, para os cursos <i>stricto sensu</i> , a respectiva proposta da OM de aplicação do conhecimento.	DGP	-	DECEx/DCT
Estabelecer os requisitos do banco de dados de pessoal.	DGP	EME	DECEx/DCT
Conduzir e avaliar as etapas de preparação específica do militar.	-	-	
Adotar as providências Adm/Log necessárias ao funcionamento do curso/estágio no exterior e preparação do militar.	Gab Cmt Ex	-	EME
Orientar o militar sobre os interesses da Força.	Gab Cmt Ex	-	EME
Providenciar a movimentação para o exterior do militar selecionado (SFC).	Gab Cmt Ex	-	EME

Ações	Responsável	Orientação	Principais envolvidos
Cumprir as atividades de preparação previstas nos cursos.	o militar	DECEx/ COTER/DCT	-

d. Capacitação

Ações	Responsável	Orientação	Principais envolvidos
Orientar, coordenar e supervisionar, no nível de direção-geral, a execução dos cursos/estágios.	EME	-	-
Conduzir e avaliar a execução dos cursos/estágios.	ODS/C Mil A	-	-
Cumprir as atividades previstas no curso/estágio.	o militar	ODS/C Mil A	-

e. Aplicação dos conhecimentos/Movimentação ao fim do curso/estágio - por intermédio de uma movimentação adequada e critérios bem definidos;

Ações	Responsável	Orientação	Principais envolvidos
Encaminhar ao DGP proposta de classificação do pessoal concluinte de cursos de formação e/ou graduação e dos cursos de especialização, aperfeiçoamento e de pós-graduação <i>stricto sensu</i> sob sua responsabilidade.	DECEx/DCT	-	DGP
Classificar os concluintes dos diversos cursos de acordo com as propostas encaminhadas pelo DECEx/DCT e com os critérios estabelecidos na legislação vigente.	DGP	EME	DECEx/DCT
Informar ao DECEx/DCT, atendendo aos requisitos definidos pelo EME para ocupação de cargos, as OM para a escolha dos concluintes (de formação/graduação; especialização; aperfeiçoamento e de pós-graduação <i>stricto sensu</i>), devendo o militar permanecer o tempo mínimo de dois anos para aplicação dos conhecimentos auferidos.	DGP	EME	DECEx/DCT
Consultar o EME, por proposta do DECEx/DCT, a classificação de concluintes de cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> .	DGP	EME	DECEx/DCT
Estimular a difusão dos conhecimentos auferidos por intermédio de estágios de 2º nível.	C Mil A	-	-
Colaborar para a efetiva transferência e multiplicação do conhecimento adquirido.	OM de destino do militar	-	-
Difundir nas OM os conhecimentos auferidos.	o militar concluinte	-	-

f. Gestão do desempenho/Avaliação dos resultados

Ações	Responsável	Orientação	Principais envolvidos
Ratificar/Retificar os atributos para seleção de curso/estágio ou do militar, caso seja necessário.	EME	-	DECEX/DCT/ COTER
Apreciar os relatórios finais dos cursos e estágios apresentados pelos ODS/C Mil A, propondo os melhoramentos que se fizerem necessários.	EME	-	ODS/C Mil A
Identificar se as competências desejadas foram atendidas.	DECEX/DCT	EME	COTER
Apresentar ao ODG indicadores de desempenho, a fim de permitir a ratificação/retificação das condições de planejamento/preparação/execução dos cursos/estágios.	ODS/C Mil A	EME	-
Participar da análise das possibilidades de alteração nas condições do curso/estágio, inclusive os respectivos currículos.	ODS/C Mil A	EME	-
Modificar as condições dos cursos/estágios, a partir das alterações determinadas pelo EME.	ODS/C Mil A	EME	-
Montar um banco de dados de pessoal que possibilite a gestão do capital intelectual, transformando os dados disponíveis em informações úteis para atender as necessidades gerais e pontuais do Exército.	DGP	EME	DECEX/DCT
Subsidiar o banco de dados de pessoal, sob encargo do DGP, com os dados necessários para a efetiva gestão do capital intelectual do Exército.	ODS/C Mil A	-	DECEX/DCT
Estabelecer procedimentos compensatórios no mérito para os militares que desempenham atividades especiais que impliquem maior permanência na OM.	DGP	EME	DECEX/DCT
Aperfeiçoar ou modificar as condições de apoio (pedagógico /administrativo /logístico) ao curso/estágio, caso seja necessário.	COTER/DECEX/ DCT/ C Mil A	EME	-
Fornecer os dados, informações e opiniões solicitadas pelos ODS/Comdo Mil A/Estabelecimentos de Ensino, a fim de permitir uma abrangente e fidedigna gestão do desempenho.	Cmt OM, Ch imediatos dos concluintes e o próprio concluinte	COTER/ DECEX/ DCT/ C Mil A	-

8. DIRETRIZES GERAIS

a. Na fase de Planejamento

1) Cursos e Estágios

a) os cursos no EB, de acordo com o fluxo de carreira do militar, em observância às

características das quatro linhas de ensino militar (bélico, científico-tecnológico, de saúde e complementar) e, principalmente, objetivando o processo de educação continuada, dividem-se em cursos de formação, habilitação, especialização/extensão, aperfeiçoamento e altos estudos. Os cursos de formação balizam a entrada no serviço ativo dos militares de carreira e temporários. Os demais cursos são realizados ou como requisito obrigatório para promoção a postos/graduações superiores ou para capacitar militares visando à ocupação de determinados cargos; e

b) os estágios, por sua vez, cooperam com a especialização dos militares em habilitações específicas e se dividem em gerais, setoriais, de área e específicos. Podem ser realizados por militares de carreira ou temporários, de acordo com diretrizes específicas, e, em princípio, são de caráter eletivo.

2) Currículos

a) os currículos dos cursos/estágios deverão objetivar a capacitação dos militares, identificando as competências necessárias para o desempenho das funções previstas para cada posto ou graduação e deverão ser alvo de atualização permanente em função da evolução constante dos conhecimentos, tecnologias e doutrinas vigentes; e

b) caberá ao DECE/DCT/COTER a atualização dos currículos, observando a orientação do EME sobre os perfis profissiográficos necessários e os cargos previstos para cada uma das quatro linhas de ensino.

b. Na fase de Seleção

A premissa básica na seleção de militares para a realização de cursos e estágios no EB deve ser o atendimento precípua à necessidade do serviço, considerando, os pré-requisitos específicos estabelecidos para cada curso/estágio.

c. Na fase de Preparação

Nessa etapa da capacitação, os esforços devem convergir de todos os setores da Instituição. Para que as competências necessárias possam ser devidamente desenvolvidas, há necessidade de que todos os vetores do Processo de Transformação do EB estejam comprometidos e direcionados na preparação do “valor maior do Exército Brasileiro”, seus recursos humanos.

d. Na fase de Capacitação

1) a formação e a capacitação do pessoal militar devem estimular o desenvolvimento dos atributos de chefia e liderança, com destaque para os militares que se destinam ao comando de frações orgânicas de OM consideradas Corpos de Tropa;

2) a capacitação obtida em cursos e estágios deve estar direcionada para as competências necessárias ao desempenho dos cargos previstos na estrutura organizacional das OM do EB (QC/QCP), e, portanto, somente a necessidade de massa crítica não justifica a criação e/ou realização de um curso ou estágio;

3) uma ferramenta de grande valia para a capacitação dos RH da Força é o emprego do ensino a distância (EAD), particularmente considerando a capilaridade da distribuição dos efetivos do EB ao longo de todo o país, as peculiaridades regionais e a possibilidade de utilização pela família militar. Diante disso, deve ser ampliado seu emprego nas capacitações;

4) diante das novas demandas com que a Força se depara, o incremento da capacitação dos RH do EB é uma necessidade incontestável. Nesse sentido, torna-se fundamental destacar que esse aprendizado contínuo deve ser uma preocupação da Instituição e dos próprios militares, particularmente dos quadros. Assim, o auto-aperfeiçoamento deve ser incentivado constantemente por intermédio da busca do conhecimento (realização de cursos/estágios; programas de leitura; disponibilização de bibliotecas e espaços culturais; instruções de quadros; estudos de casos históricos; atualização doutrinária etc);

5) para a implantação da Gestão por Competências no EB serão necessárias alterações de sistemáticas já enraizadas, seja na educação, seja no processo da gestão de pessoas. No entanto, é importante salientar que é necessária a adequação dessas mudanças à cultura organizacional da Força, evitando-se modelos pré-estabelecidos ou fórmulas externas que não se coadunam com as peculiaridades da atividade militar; e

6) visando atender às ações transformadoras do Vetor Educação e Cultura, desenvolver estudos no sentido de implantar um Programa de Atualização Doutrinária para os concludentes dos cursos de formação, na modalidade de ensino a distância, funcionando no período compreendido entre a graduação e o aperfeiçoamento, visando manter o profissional atualizado em relação à evolução da doutrina e/ou a doutrina de outros exercícios. Poderá, após implantado contribuir de maneira significativa com o Sistema de Avaliação de Pessoal, compondo, inclusive, pauta comportamental de avaliação operacionais dos militares de carreira.

e. Na fase de Aplicação

- 1) o DGP deverá evitar a classificação dos concluintes da Academia Militar das Agulhas Negras em unidades de Polícia, de Guarda, de Artilharia Antiaérea, de Engenharia de Construção, de Guerra Eletrônica ou de Aviação do Exército;
- 2) o concluinte do curso de formação da Escola de Saúde do Exército poderá ser classificado em qualquer OM do Exército Brasileiro, salvo determinações contrárias no edital referente ao concurso a que se submeteu o referido concluinte, com prioridade para as OMS.
- 3) buscando a evolução dos conhecimentos, uma estruturação da carreira e a vivência do oficial do Quadro Complementar de Oficiais, os concluintes serão preferencialmente classificados nos Grandes Comandos, na seguinte ordem de prioridade, facilitando uma evolução funcional: Bda, RM, DE, C Mil A, ODG, ODS e OAD;
- 4) o oficial do Quadro de Engenheiros Militares (QEM), concluinte dos cursos de formação, de graduação e pós-graduação será classificado em OM que permita o melhor desempenho da respectiva especialidade e/ou tese desenvolvida, por proposta do DCT;
- 5) o DGP deverá evitar a classificação dos concluintes dos Cursos de Formação de Sargentos das QMS combatentes em unidades de Polícia, de Guarda, de Artilharia Antiaérea, de Engenharia de Construção e de Guerra Eletrônica;
- 6) por ocasião do término do curso de Altos Estudos e aperfeiçoamento, os concluintes possuidores de cursos de especialização ou de extensão da Aviação do Exército, de Guerra Eletrônica, de Operações Especiais, de Artilharia Antiaérea e do Centro de Instrução de Blindados serão prioritariamente classificados ou nomeados para aquelas OM, observada a existência de claros;
- 7) observada a conveniência do serviço e a existência de claros, o concluinte dos cursos de especialização/extensão, de aperfeiçoamento e de altos estudos militares poderá ser nomeado para integrar o corpo docente de Estb Ens;
- 8) a fim de permitir a aplicação dos conhecimentos auferidos e a transmissão de experiências nas OM onde for classificado o militar ao fim dos cursos/estágios, o DGP deverá evitar suas movimentações por um período mínimo de 02 (dois) anos para cursos, e 01 (um) ano para Estágios Gerais e intervalo de tempo específico para os Estágios Setoriais e de Área, de acordo com proposta dos ODS/C Mil A responsáveis;
- 9) capacitações especiais como Aviação, Guerra Eletrônica, Defesa Cibernética, entre outras, exigirão maior permanência do militar em OM onde possa aplicar os conhecimentos obtidos, não devendo ser prejudicado na quantificação da valorização do mérito, quanto ao aspecto vivência nacional/regional; e
- 10) como premissa básica para a movimentação de pessoal, o DGP deverá envidar todos os esforços para classificar o militar, concluinte de cursos ou estágios realizados no exterior, em OM e/ou Estb Ens nos quais as competências adquiridas possam ser aplicadas e/ou disseminadas de forma mais expressiva, observando, quando couber, as orientações do EME na aplicação desse pessoal.

f. Na fase de Avaliação

- 1) as avaliações dos cursos/estágios e dos respectivos concluintes deverão ser realizadas por intermédio de questionários de avaliação do chefe imediato, resultados dos alunos, estatísticas de interesse, relatórios (pontos fortes, oportunidades de melhoria, sugestões);
- 2) os militares concluintes dos cursos/estágios serão avaliados pelos Comandante/Chefes /Diretores, segundo questionários confeccionados pelo ODS/C Mil A/Estb Ens responsável pela respectiva atividade de ensino/capacitação; e
- 3) por intermédio da análise de ferramentas de medição do desempenho e dos indicadores propostos pelos ODS e C Mil A, verificar-se-á, em melhores condições a eficiência, a eficácia e a efetividade da preparação dos RH do EB, contribuindo para o aperfeiçoamento do sistema de educação e capacitação da Força.

g. Diretriz comum a todas as fases

O Plano Estratégico do Exército - 2012/2015, especifica as ações prioritárias nas áreas de Gestão da Educação e da Capacitação e apresenta as atividades, as responsabilidades e os prazos que o ODG, os ODS, os OADI e os C Mil A devem observar, em suas áreas de competência, para a consecução dos Projetos Estratégicos do EB.