

## EDITORIAL

Prezados Leitores,

Em nossa segunda edição, mostraremos as atividades desenvolvidas durante o mês de Maio. Traremos também, no

contexto do projeto liderança, um extrato muito interessante de um artigo publicado na revista *Military Review* a respeito da Liderança no Exército Americano.

### Nesta edição:



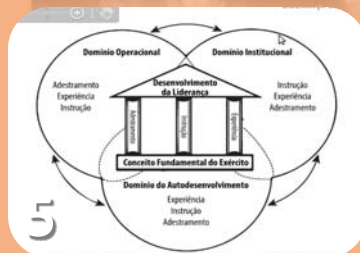
**2 Acampamento do Período Básico**



**3 Instrução de GLO**



**4 Formatura em Dourados**



**5 Uma Visão de Liderança no Exército dos EUA**

## PROJETO LIDERANÇA



No início do mês de maio foi apresentado, ao oficiais e sargentos do 20º RCB, o projeto liderança da 4ª Brigada de Cavalaria Mecanizada. Durante uma instrução de quadros, o coordenador do núcleo procurou alinhar percepções a respeito do tema e explicar detalhadamente os objetivos do projeto.

Também foram apresentadas visões externas ao exército a respeito do assunto em pauta que permitiram determinar quais são as atuais dificuldades para o desenvolvimento da liderança ampliando os horizontes sobre o assunto.

## ACAMPAMENTO DO PERÍODO BÁSICO

Aconteceu, de 09 a 13 de março de 2015, o acampamento do período básico, dentro das instalações do DRAM.

Durante a semana ocorreram diversas instruções com o intuito de finalizar este primeiro ciclo de instruções para os recrutas do corrente ano.

A condução dos grupamentos de instrução foi realizada pelos alunos do CFST, primeira oportunidade efetiva destes militares, antes cabos ou soldados, exercerem seu comando e conhecerem as dificuldades do exercício da liderança

Na oportunidade, ainda pode-se observar diversos sargentos e cabos conduzindo oficinas com correção de atitudes e desprendimento, desenvolvendo a confiança necessária para estar a frente de frações.



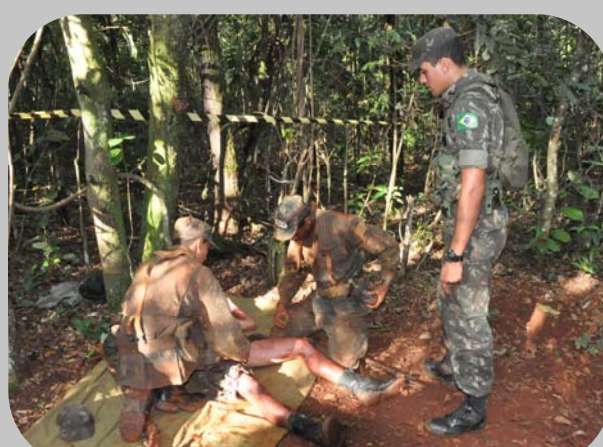
**Aprestamento**



**Pista de cordas**



**Treinamento Físico Militar**



**Higiene e Primeiros Socorros**



## INSTRUÇÃO DE GARANTIA DA LEI E DA ORDEM

De 1º a 03 de junho, os soldados do efetivo variável realizaram as atividades referentes a qualificação em Garantia da Lei e da Ordem (GLO).



### Operação de Controle de Distúrbios

As atividades procuraram dar oportunidade aos cabos e soldados do efetivo profissional para comandarem pequenas frações na execução da oficina, bem como os próprios soldados recrutas também tiveram a oportunidade de exercerem algumas funções chaves em estágios mais avançados da instrução.

O adiantar desta qualificação teve por objetivo preparar o efetivo variável para completar, caso seja necessário, os pelotões componentes da força pantanal que estão sujeitos a participar de operações na faixa de fronteira.



### Instrução de Posto de Bloqueio e Controle de Estradas (PBCE)



## FORMATURA EM DOURADOS

Ao Núcleo de Formação de Reservistas, coube a missão de preparar e conduzir um grupamento formado, em sua grande maioria, por recrutas para uma formatura na sede da 4ª Brigada de Cavalaria Mecanizada, em Dourados—MS.



Em primeiro plano, a medida visou preservar o efetivo profissional que está voltado para a capacitação da força de pronto emprego do regimento.

Em segundo plano, pôde-se observar o desenvolvimento de diversos atributos no efetivo variável durante os treinamentos e execução da atividade como: comprometimento, responsabilidade, disciplina e confiança. Os soldados integrantes desta representação foram selecionados e receberam esta missão como prêmio pelo seus desempenhos.



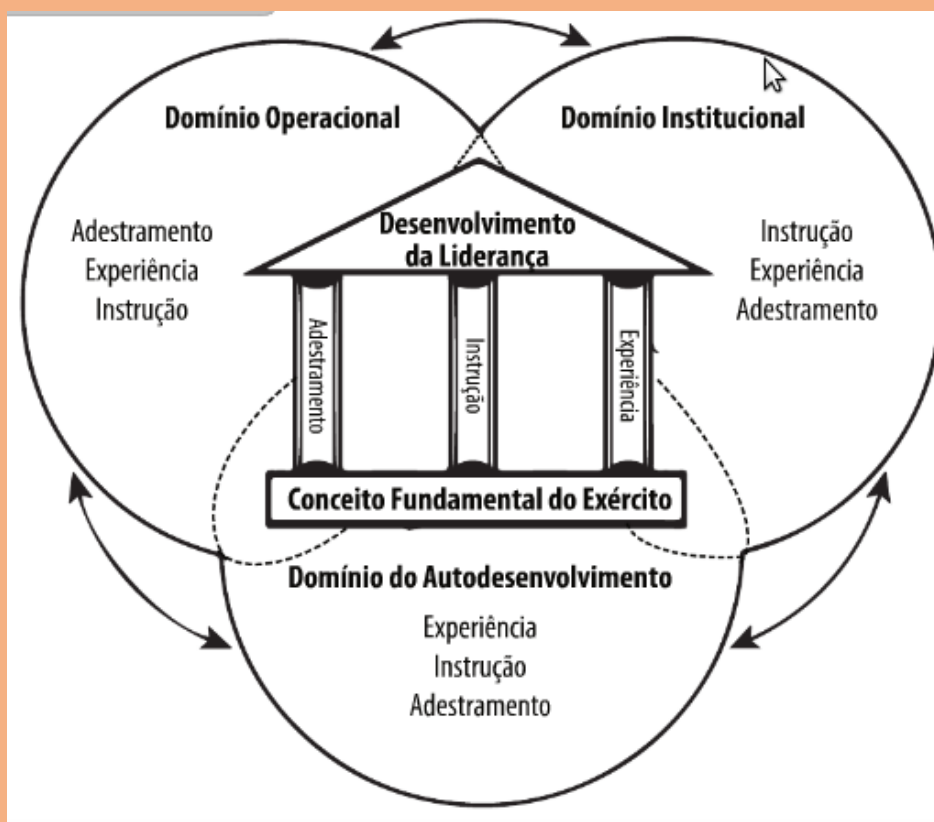
## ABRA SUA MENTE!

### UMA VISÃO DE LIDERANÇA NO EXÉRCITO DOS EUA

O texto abaixo é um extrato do publicado na revista Military Review edição Março-Abril 2014, intitulado de “Como Aprimorar o Desenvolvimento da Liderança no Domínio Operacional” de autoria do Tenente Coronel Kevin M Kreie do Exército dos EUA:

“Imagine ter de escolher um cirurgião entre três disponíveis para realizar uma intervenção cirúrgica em caráter de urgência. O primeiro acabou de concluir a escola de medicina, entretanto ainda não realizou nenhuma cirurgia. O segundo já realizou muitas intervenções, consideradas ilegais, pois nunca completou a escola de medicina. O terceiro é graduado, já realizou várias intervenções cirúrgicas, porém há mais de dez anos não exerce a profissão. Se você está pensando como eu, a decisão ainda não foi tomada; um cirurgião qualificado teria se formado na escola de medicina, efetuado diversas intervenções cirúrgicas e buscado sempre aperfeiçoar suas habilidades.”

Essa analogia demonstra a importância de cada um dos três domínios da aprendizagem adotados pelo Exército (veja a figura abaixo) para o desenvolvimento efetivo da liderança. Para se tor-



nares comandantes efetivos, os indivíduos precisam de atividades de desenvolvimento nos domínios institucional, operacional e do autodesenvolvimento.

As atividades de desenvolvimento no **domínio institucional** ocorrem durante os cursos ministrados na escola. No domínio operacional decorrem das funções exercidas no desempenho da profissão. Já as atividades no domínio do autodesenvolvimento consistem daquelas escolhidas e desempenhadas pelo próprio indivíduo.



O Exército, como instituição, assegura a seus militares a participação em atividades de desenvolvimento da liderança institucional. É muito comum o militar exercer iniciativas para garantir a sua participação em atividades de autodesenvolvimento. Contudo, o Exército apresenta uma carência no desenvolvimento da liderança no domínio operacional. O desenvolvimento efetivo da liderança nesse domínio depende de comandantes que dediquem parte de seu tempo **aconselhando, instruindo e orientando os seus subordinados.**

### Domínio Institucional

Conforme definido no *Army Leader Development Strategy 2013* (“Estratégia de Desenvolvimento de Líderes do Exército de 2013”), “Todos os programas de instrução para oficiais e sargentos foram **atualizados de acordo com as lições [aprendidas]** nos últimos 12 anos, ao mesmo tempo em que se buscou antecipar os **requisitos visualizados para o futuro.**” Por essa razão, é ideal que os militares frequentem cursos de aperfeiçoamento no início de cada estágio da carreira.

No entanto, embora as atividades no domínio institucional sejam valiosas e efetivas, somente esse domínio não é suficiente para o desenvolvimento do líder.

### Domínio Operacional

É imperativo que o desenvolvimento da liderança ocorra no domínio operacional, onde comandantes são designados para desempenhar tarefas de combate. O aprendizado recebido no domínio institucional precisa ser aperfeiçoado e empregado como base no domínio operacional. De acordo com o *Army Leader Development Strategy 2013*, “Se os comandantes atuais não promoverem o desenvolvimento adequado de seus subordinados por meio do exemplo pessoal e da orientação, eles não serão bem sucedidos no cumprimento de missões futuras”.

Os mais antigos transferem o conhecimento para os mais modernos, para que estes, individualmente, desenvolvam a liderança. O principal recurso de um comandante para desenvolver seu subordinado é o tempo — o tempo gasto conversando com o indivíduo para compartilhar conhecimentos e orientações. Esse processo é benéfico para as duas partes. O aperfeiçoamento pessoal ocorre quando se recebe o **feedback específico**. Apenas quando o comandante proporciona o feedback individual pode o subordinado alcançar seu **potencial completo de liderança.**

### Domínio do Autodesenvolvimento

Os comandantes não somente devem desenvolver seus subordinados por meio do aconselhamento, da instrução e da orientação, como também devem certificar-se de que seus comandantes subordinados estão fazendo o mesmo. Isso significa disponibilizar tempo suficiente aos comandantes e ferramentas diversas para que possam promover a instrução e adestramento, preparando líderes para conduzir o futuro do exército.

### Referências

KREIE, Kevin M. **Como Aprimorar o Desenvolvimento da liderança no Domínio Operacional.** Internet : disponível em <<http://www.jomag.com/magazine/mag/0486541001401309872?feature=archive>> pág 70-75, acessado em 10 de junho de 2015.

