

EJÉRCITO ARGENTINO

RFD - 51 - 03

Público Militar

DIDÁCTICA ESPECIAL MILITAR



REPÚBLICA ARGENTINA
Impreso en el Departamento Doctrina
AÑO 2022



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Resolución

Número:

Referencia: Aprobación del Reglamento "Didáctica Especial Militar" (RFD 51-03).

Visto la Nota NO-2021-19007232-APN-DEOP#EA, lo dictaminado por la División Jurídica de la Dirección de Educación Operacional, la División Jurídica de la Dirección General de Organización y Doctrina y la Dirección General de Asuntos Jurídicos; lo informado por el Director General de Organización y Doctrina y lo establecido en el Art 2, Decreto 1759/12 (T O 1991).

CONSIDERANDO,

Que es necesario contar con una Publicación que proporcione el Marco Legal que orientará y guiará la educación en el Ejército Argentino.

Que se encuentra fundamentado en el Plan Particular de Doctrina y las actuales exigencias impuestas por el Ministerio de Educación de la Nación.

Que la presenta Publicación está destinada en especial a los responsables de la dirección, el planeamiento, la programación, la gestión, la ejecución y la evaluación de la educación en el Ejército Argentino.

Que el documento en análisis debe aprobarse con carácter de Definitivo.

Que el Reglamento “La Doctrina en el Ejército Argentino” (RFD – 50 – 01) faculta al Subjefe del Estado Mayor General del Ejército para la aprobación y/o derogación de la Doctrina Específica Derivada.

Por ello,

EL SUBJEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Apruébese el Reglamento propuesto (el que será inscripto en el “Registro de Publicaciones Militares” de la Fuerza) de acuerdo con los datos que se consignan a continuación:

1. Identificación:

- a. Título: "DIDÁCTICA ESPECIAL MILITAR".
- b. Signatura: RFD – 51 – 03.

2. Carácter del reglamento: PÚBLICO MILITAR.

ARTÍCULO 2º.- Regístrese, a los efectos del reconocimiento establecido en el artículo 8.004 del reglamento "La Doctrina en el Ejército Argentino" (RFD – 50 – 01), al siguiente personal:

- a. Como Jefe de Comisión: CR Gustavo CHIMENO.

ARTÍCULO 3º.- Imprímase, a través de la Dirección General de Organización y Doctrina (Departamento Doctrina), CUATRO (4) ejemplares de la publicación aprobada, e inscríbase dicha publicación en el "Registro de Publicaciones Impresas". Una vez realizado tal trámite, distribúyase la publicación impresa con cargo, a los efectos de su preservación histórica, entre los siguientes Elementos:

- a. Servicio Histórico del Ejército / DAHE..... (UN) 1 ejemplar.
- b. Archivo General del Ejército / DAHE..... (UN) 1 ejemplar.
- c. Biblioteca Central del Ejército / SGE..... (UN) 1 ejemplar.
- d. Dir Grl Org Doct (Dpto Doct)..... (UN) 1 ejemplar.

ARTÍCULO 4º.- Elabórese la versión digitalizada e informatizada del reglamento aprobado, e inscribirlo en el "Registro de Publicaciones Digitalizadas".

ARTÍCULO 5º - Autorícese la instalación de la versión informatizada de la publicación aprobada, en cualquier tipo de soporte digital. Dicha autorización tiende al objetivo de facilitar su difusión de manera aislada, o bien reunida en compilaciones y compendios que se elaboren a tal efecto.

ARTÍCULO 6º.- Difúndase la versión digitalizada del reglamento, a través de soportes digitales y redes informáticas, administrados por la Fuerza, atendiendo los requisitos de seguridad y de acceso a la información, consignados en las leyes y reglamentos vigentes.

ARTÍCULO 7º.- Practíquese la actualización de la publicación, en cualquiera de sus versiones (impresa y/o digital) de manera simultánea a la aprobación, registro y difusión de las eventuales rectificaciones de sus contenidos.

ARTÍCULO 8º.- Póngase en vigencia las versiones impresas y digitalizadas del reglamento, a partir de la difusión del aviso de su aprobación.

ARTÍCULO 9º.- Regístrese en el Libro "Resoluciones y Disposiciones del EMGE", de acuerdo a lo determinado en el Artículo 5.006 del reglamento "Documentación" (RFP-70-05), y archívese en el Cuartel General del EMGE, como antecedente.

ARTÍCULO 10º.- Comuníquese y publíquese en el Boletín Público del Ejército.

ÍNDICE GENERAL

Página

INTRODUCCIÓN

I

CAPÍTULO I DIDÁCTICA ESPECIAL MILITAR

Sección I	Conceptos generales.....	I - 1
	La educación militar.....	I - 1
	Conceptos básicos de la educación en el Ejército.....	I - 1
	Educación basada en competencias.....	I - 2
	Conceptos de la educación basada en competencias.....	I - 2
	Didáctica especial militar (DEM).....	I - 3
	Principios didácticos.....	I - 3
	Conceptos básicos de la pedagogía y la didáctica.....	I - 4
	Fases educativas.....	I - 4
	Planeamiento.....	I - 5
	Ejecución.....	I - 5
	Evaluación.....	I - 6
Sección II	Áreas de actuación educativas.....	I - 6
	Conceptos básicos.....	I - 6
	La educación obligatoria.....	I - 7
	La etapa de formación de cadetes y aspirantes.....	I - 7
	La educación operacional de los cuadros.....	I - 8
	La educación operacional de la tropa.....	I - 8
	El adiestramiento operacional.....	I - 8
	La educación operacional de las reservas.....	I - 8
Sección III	La evolución del acto educativo.....	I - 9
	Conceptos generales.....	I - 9
	El educando.....	I - 9
	El educador.....	I - 11
	La comunicación educativa.....	I - 11

CAPÍTULO II EL PLANEAMIENTO DE LA INSTRUCCIÓN

Sección I	Conceptos generales.....	II - 1
	El planeamiento.....	II - 1
	Fundamento del planeamiento didáctico.....	II - 2
	Origen de la tarea del educador.....	II - 2
	Documentación básica para iniciar el planeamiento.....	II - 4
Sección II	El método de planeamiento del educador.....	II - 4
	Conceptos generales.....	II - 4
	Pasos del planeamiento.....	II - 5
	Decisión.....	II - 5
	Preparación.....	II - 6
	La conversación educativa.....	II - 7
Sección III	Documentos del proceso enseñanza aprendizaje.....	II - 7
	Pautas para la elaboración de los documentos educativos.....	II - 7
	Proyecto de cátedra.....	II - 9
	Programación de materia.....	II - 10
	Programación de materia en la educación operacional.....	II - 12
	Plan de instrucción.....	II - 12

	Página
Plan de clase.....	II – 13
Sección IV	
Otros documentos del proceso enseñanza aprendizaje.....	II – 14
Programa de educación del tramo (PET) o programa de educación del período (PEP).....	II – 14
Programa de educación semanal (PES).....	II – 15
Mapa conceptual.....	II – 16
Registro de aula y cómputo de horas.....	II – 17
Otras pautas concretas para el instructor.....	II – 18
CAPÍTULO III LA EJECUCIÓN DE LA INSTRUCCIÓN	
Sección I	
Conceptos generales.....	III – 1
La ejecución de la instrucción.....	III – 1
Características en la ejecución de la instrucción.....	III – 1
Tareas previas antes de iniciar con la instrucción.....	III – 1
Sección II	
Pasos de la ejecución de la instrucción.....	III – 2
Secuencia de la ejecución.....	III – 2
Primer paso: Inicio.....	III – 2
Segundo paso: Desarrollo.....	III – 2
Tercer paso: Final.....	III – 9
Sección III	
Materias de la instrucción y el adiestramiento operacional.....	III – 10
Pautas comunes.....	III – 10
Formación ético, espiritual y social.....	III – 11
Formación social militar.....	III – 12
Didáctica especial militar.....	III – 12
Combate.....	III – 12
Tiro.....	III – 13
Adiestramiento físico militar.....	III – 14
Orden cerrado.....	III – 15
Teoría general.....	III – 15
Escritura en campaña y cartografía.....	III – 15
Otras materias.....	III – 16
Sección IV	
Aspectos particulares en la ejecución de la educación operacional de los cuadros...	III – 16
Conceptos generales.....	III – 16
Lineamientos y áreas de desempeño profesional.....	III – 16
La instrucción de los oficiales.....	III – 18
La instrucción de los suboficiales.....	III – 19
Otros aspectos a prever en la educación operacional de los cuadros.....	III – 20
Métodos y técnicas de enseñanza para EOC.....	III – 20
Sección V	
Aspectos particulares en la ejecución de la educación operacional de la tropa.....	III – 21
Finalidad.....	III – 21
Importancia de la educación operacional de la tropa (EOT).....	III – 21
Aspectos a tener en cuenta en instrucción de la tropa.....	III – 21
Sección VI	
Aspectos particulares en la ejecución del adiestramiento operacional.....	III – 23
Aspectos a tener en cuenta en el adiestramiento operacional.....	III – 23
Relación con la instrucción de los cuadros y tropa.....	III – 24
La práctica de conjuntos, los ejercicios y las TTAO.....	III – 24
Sección VII	
La ejecución de la educación operacional de las reservas.....	III – 25
Aspectos a tener en cuenta.....	III – 25
Sección VIII	
La ejecución de la instrucción y otros conceptos.....	III – 25

La fase ejecución y el aprendizaje autónomo.....	III – 25
La fase ejecución y la educación a distancia.....	III – 26
El empleo de las TTEO en la fase ejecución.....	III – 26

CAPITULO IV EVALUACIÓN

Sección I	Conceptos generales.....	IV – 1
	Evaluación.....	IV – 1
	Finalidad de la evaluación en el nivel didáctico.....	IV – 1
	Responsabilidades de evaluación.....	IV – 2
	Tipos de evaluación.....	IV – 2
	Evaluación de los aprendizajes.....	IV – 2
Sección II	Instrumentos de medición.....	IV – 4
	Conceptos generales.....	IV – 4
	Tipos de instrumentos.....	IV – 4
	Pruuebas.....	IV – 5
	Los instrumentos basados en la observación.....	IV – 8
	Instrumentos basados en el autoinforme.....	IV – 9
	Construcción de instrumentos de medición.....	IV – 10
	Elementos de consulta.....	IV – 10
	Clave de corrección.....	IV – 10
Sección III	Elaboración de juicios de valor.....	IV – 10
	Conceptos generales.....	IV – 10
	La calificación.....	IV – 11
	Ánálisis de ítem.....	IV – 11
	Interpretación de los resultados finales de una prueba.....	IV – 12
	Crítica.....	IV – 12
	Retroalimentación.....	IV – 13
Sección IV	Particularidades de la evaluación en carreras y cursos.....	IV – 14
	Aspectos generales.....	IV – 14
	Calificaciones y condiciones de aprobación en las carreras y cursos.....	IV – 16
	Condiciones de admisión, interrupción, separación y reincorporación para carreras y cursos.....	IV – 18
Sección V	Particularidades en la evaluación de la educación operacional de cuadros (EOC)....	IV – 19
	Aspectos generales.....	IV – 19
	Finalidad de la evaluación de la EOC.....	IV – 19
	Características de la evaluación de la EOC.....	IV – 19
Sección VI	Particularidades en la evaluación de la educación operacional de tropa (EOT).....	IV – 20
	Aspectos generales.....	IV – 20
	Finalidad de la evaluación de la EOT.....	IV – 20
	Características de la evaluación de la EOT por ciclo de capacitación.....	IV – 20
Sección VII	Particularidades en la evaluación de la adiestramiento operacional de conjuntos (AOC).....	IV – 22
	Aspectos generales.....	IV – 22
	Finalidad de la evaluación del AOC.....	IV – 22
	Características de la evaluación del AOC.....	IV – 23
Sección VIII	Certificación.....	IV – 24
	Conceptos generales.....	IV – 24
	Procedimiento.....	IV – 24

	Página
Registro.....	IV – 25
Sección IX	
Particularidades de la evaluación de los educadores.....	IV – 26
Evaluación de los educadores en el ámbito operacional.....	IV – 26
Evaluación de los educadores en el ámbito académico.....	IV – 27

CAPÍTULO V MEDIOS AUXILIARES PARA LA EDUCACIÓN (MAPE)

Conceptos generales.....	V – 1
Aspectos para tener en cuenta.....	V – 1

ANEXOS

Anexo 1	Conceptos básicos de la educación en el ejército.....	A 1 - 1
Anexo 2	Conceptos básicos de la pedagogía y la didáctica.....	A 2 - 1
Anexo 3	La tecnología en el nivel didáctico.....	A 3 - 1
Anexo 4	Esquema del planeamiento del educador.....	A 4 - 1
Anexo 5	Ejemplo de planeamiento educación operacional de un jefe de subunidad.....	A 5 - 1
Anexo 6	Ejemplo de planeamiento y programación de la educación operacional de un jefe de sección y/o instructor.....	A 6 - 1
Anexo 7	Guía práctica para la preparación de la instrucción y redacción de competencias.....	A 7 - 1
Anexo 8	Modelo proyecto de cátedra.....	A 8 - 1
Anexo 9	Modelo programación de materia.....	A 9 - 1
Anexo 10	Plan de instrucción.....	A 10 - 1
Anexo 11	Ejemplo de plan de instrucción.....	A 11 - 1
Anexo 12	Modelo de plan de clase.....	A 12 - 1
Anexo 13	Ejemplos de plan de clase.....	A 13 - 1
Anexo 14	Modelo de programa de educación de tramo y programa de educación del período.....	A 14 - 1
Anexo 15	Modelo de PES.....	A 15 - 1
Anexo 16	Modelo 1 de mapa conceptual.....	A 16 - 1
Anexo 17	Computo de horas y registro de aula.....	A 17 - 1
Anexo 18	Técnicas de enseñanza.....	A 18 - 1
Anexo 19	Guía práctica para el instructor.....	A 19 - 1
Anexo 20	Formación continua del educador.....	A 20 - 1
Anexo 21	Trabajo de gabinete.....	A 21 - 1
Anexo 22	Plan de carrera y ciclos de instrucción de los SSVV.....	A 22 - 1
Anexo 23	Ejercicios específicos, conjuntos y combinados.....	A 23 - 1
Anexo 24	Educación operacional de las reservas.....	A 24 - 1
Anexo 25	Guía práctica para la elaboración de instrumentos de medición.....	A 25 - 1
Anexo 26	Informe de calificación final (INCAFI).....	A 26 - 1
Anexo 27	Condiciones generales de aprobación, interrupción, separación y reincorporación para carreras y cursos.....	A 27 - 1
Anexo 28	Empleo de las tablas de educación como instrumentos de evaluación.....	A 28 - 1
Anexo 29	Calificación docente.....	A 29 - 1
	Glosario.....	Glo - 1

INTRODUCCIÓN

I. FINALIDAD

Proporcionar los lineamientos rectores y normativos a los educadores del Ejército Argentino: instructores, subinstructores, profesores militares y personal docente civil.

II. BASES

- A. RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército" – Edición 2022.
- B. RFD - 51 - 02 "Acciones Educativas" – Edición 2022
- C. MFP - 51 – 03 "Manual de Medios Auxiliares para la Educación" – Edición 1995.
- D. MFP - 51 – 12 "Manual del Instructor y Subinstructor" – Edición 1995.

III. NECESIDADES QUE SATISFACE

Implementar lo establecido en la doctrina básica en el menor nivel.

Proporcionar guías para la articulación del planeamiento curricular ejecutados en niveles superiores con los responsables de conducir el proceso enseñanza aprendizaje.

Proporcionar criterios orientadores para guiar los procesos enseñanza aprendizaje en las distintas acciones educativas que desarrolla la Fuerza.

Establecer los procedimientos para implementar el planeamiento, ejecución y evaluación por competencias en el menor nivel.

IV. ALCANCE

Dentro del nivel IV, comprende el nivel de responsabilidad del proceso enseñanza aprendizaje en el que actúan los educadores del Ejército Argentino.

V. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DOCTRINARIA

El presente reglamento, RFD - 51 - 03 es parte del nuevo marco normativo en educación para el Ejército Argentino cuya doctrina básica es el Reglamento de "Educación en el Ejército" RFP - 51 - 01 (Ed. 2022).

Conceptualmente deriva del RFD - 51 - 02 "Acciones Educativas" que regula los procedimientos del nivel de responsabilidad curricular, a partir del cual se derivan las prácticas didácticas contenidas en el presente reglamento.

Los procesos enseñanza aprendizaje, en la doctrina anterior, estaban comprendidos en los reglamentos "Educación Profesional Militar - Tomo I - Carreras, Cursos y Aprendizaje Autónomo" (MFD - 51 - 05 - I) y "Educación Profesional Militar - Tomo II - Educación Operacional" (MFD - 51 - 05 II), que a su vez modificaron aquella contenida en los Reglamentos de Didáctica vigentes en la Fuerza desde la década de 1980 (RE - 65 - 3 - I "Didáctica General" y RE - 65 - 3 - II "Didáctica Especial Militar" y sucesivas denominaciones y actualizaciones).

El presente reglamento retoma la doctrina orientada específicamente para el ámbito didáctico.

VI. SÍNTESIS CONCEPTUAL DEL REGLAMENTO "DIDÁCTICA ESPECIAL MILITAR (RFD - 51 - 03)

Capítulo I Didáctica Especial Militar

1. Se establecen el alcance y los límites de los conceptos destinados al educador militar y su vinculación con la conducción militar del oficial y suboficial.
2. Se identifican y orientan a los cuatro tipos de educadores militares, con sus particularidades y exigencias.
3. Se introducen cuatro conceptos mínimos relacionados con la educación por competencias en el nivel didáctico, que deben ser de conocimiento y empleo por todos los educadores.

4. Particulariza ciertas áreas de actuación educativas para ser tenidas en cuenta por los educadores, caracterizadas principalmente por las acciones educativas y los educandos involucrados.
5. Describe la evolución del acto educativo en tiempos presentes y la participación de las nuevas tecnologías en el proceso enseñanza aprendizaje.

Capítulo II El planeamiento de la instrucción

1. En el planeamiento, se particularizan los documentos curriculares y las exigencias educativas impuestas, en base a las cuales el educador empezará a desarrollar sus tareas.
2. Se explica un método de planeamiento educativo, abreviado y asimilable al método de planeamiento militar. Se desarrollan guías prácticas y ejemplos del planeamiento y preparación.
3. Se presentan los distintos documentos educativos que elabora el educador como expresión de sus previsiones y decisiones, los que varían principalmente en el alcance de la tarea a realizar (ejemplo, planificar una materia o planificar una clase).
4. Se profundiza la explicación y ejemplifica la elaboración de aquellos documentos vinculados con la educación operacional.
5. Se refuerza la idea de la importancia del planeamiento educativo del jefe de subunidad y la elaboración del programa de educación del período y el mapa conceptual (funciones análogas a las de un jefe de curso y/o jefe de materia).

Capítulo III La ejecución de la instrucción

1. En la ejecución, se presentan los tres pasos de esta fase y guías prácticas para que el educador pueda aplicarlos con eficacia.
2. Se desarrollan las características que identifican las distintas materias comunes, así como la educación operacional de los cuadros, de la tropa y el adiestramiento operacional de los conjuntos (EOC, EOT y AOC).
3. Finalmente se vincula la ejecución con otros conceptos tales como aprendizaje autónomo, educación a distancia y el empleo de TTEO.

Capítulo IV Evaluación

1. En la evaluación, se destaca su rol dentro de la educación por competencias y las finalidades que persigue como contribuyente a la retroalimentación y toma de decisiones.
2. Se desarrollan los tipos de evaluación e instrumentos de evaluación. Asimismo se desarrollan guías prácticas para la elaboración de esos instrumentos.
3. Se particularizan aspectos de la evaluación en la EOT, EOC y AOC.
4. Se puntualizan aspectos referidos a la certificación.

Capítulo V Medios auxiliares para la educación (MAPE)

Se establecen particularidades de los Medios de ayuda para la educación (MAPE), con aspectos a tener en cuenta para los simuladores y tecnología.

ADVERTENCIAS

El conocimiento del contenido del presente reglamento y su aplicación práctica debe ser obligatoria por parte del personal que en cualquier tipo de organización educativa (desde la ESG hasta subunidades independientes de la Fuerza operativa), desarrolle actividades vinculadas con la educación militar.

Este reglamento desarrollará con más profundidad y detalle aquellos aspectos vinculados con la educación operacional, en razón que esta doctrina constituirá la base conceptual para el logro de las competencias de los educadores (principalmente instructores y subinstructores), tanto en su ciclo de formación como perfeccionamiento.

Los docentes civiles y profesores militares, por su capacitación y experiencia, ya han sido formados, en tal sentido encontrarán en esta doctrina la actualización y lineamientos necesarios para un perfeccionamiento que nunca acaba.

CAPÍTULO I**DIDÁCTICA ESPECIAL MILITAR****SECCIÓN I****CONCEPTOS GENERALES****1.001. La educación militar**

Para los oficiales y suboficiales que tienen a su cargo la responsabilidad de la educación militar en las aulas y campos de instrucción, la posibilidad de instruir hombres y mujeres para transformarlos en combatientes tenaces y adiestrar conjuntos para que alcancen la eficacia táctica – técnica, constituirá uno de los principales desafíos de su vida profesional.

La educación es la actividad más importante que realiza el Ejército en tiempos de paz. Por ello, el planeamiento, ejecución y supervisión de actividades de educación militar, en el cuartel o en el terreno, se conciben y desarrollan básicamente de igual manera que las operaciones propiamente dichas.

La educación en los procesos académicos (educación obligatoria y educación superior) también participa de este concepto, al contribuir al desarrollo de los conductores militares. De esta manera, en las oportunidades fijadas por el plan de carrera, la Fuerza se nutre de jefes competentes e imbuidos de los valores, en todas las jerarquías.

Los logros en la educación militar se incrementarán mediante un ejercicio del mando correcto. Esto permitirá crear un ambiente de cooperación y disciplina, a la vez que vinculará al educador con su organización.

Existen herramientas metodológicas que, conocidas y empleadas correctamente, harán de los instructores, subinstructores, profesores militares y personal docente civil, mejores educadores:

Los profesores militares deberán combinar su experiencia profesional y académica con los últimos lineamientos educativos, para consolidar su eficaz desempeño en la educación superior y eventualmente en los cursos.

Los oficiales, sean instructores o jefes en cualquier nivel, aplicarán los conceptos rectores desarrollados en este reglamento, para elevar el nivel de instrucción y adiestramiento en la organización que comandan.

Los suboficiales que desempeñan el rol de instructores deberán asumir completamente la responsabilidad de la instrucción individual de la Unidad.

Los suboficiales que desempeñan el rol de subinstructores emplearán la metodología aquí descripta, para ganar experiencia y alcanzar los estándares fijados a sus educandos.

Los docentes civiles incrementarán el entendimiento de la cultura organizacional de la Fuerza, para lograr consolidar su relevante tarea en la educación superior y obligatoria.

Figura Nro 1-I Responsabilidades de los educadores militares

1.002. Conceptos básicos de la educación en el Ejército

El desempeño eficiente de los educadores requerirá la consideración de conceptos básicos y ordenadores que son establecidos por la Fuerza para todos sus integrantes, con independencia de su rol o jerarquía y que se presentan en el Anexo 1.

1.003. Educación basada en competencias

La educación en el nivel de ejecución es el campo de la didáctica y en tal sentido estará orientada al desarrollo de competencias individuales y de conjunto. Estas competencias obrarán en un escenario educativo, que reproducirá el ámbito de actuación profesional en el cual actuarán los educandos, de manera tal de satisfacer las necesidades de capacitación requeridas por la Fuerza.

La educación basada en competencias, como modelo pedagógico didáctico, reemplaza al anterior enfoque de formación por contenidos y por objetivos (ver Anexo 2 Concepto básicos de la Pedagogía y la Didáctica).

Las competencias surgen a partir de un perfil educativo; son saberes complejos conformados por conocimientos, habilidades y actitudes, que se desarrollan en un marco de valores. Las competencias adquieren luego una dimensión más específica denominada capacidad. El aprendizaje de los educandos involucra, necesariamente, un desarrollo cognitivo.

El educador se apoyará en las competencias que fueron diseñadas en el planeamiento superior, para luego desagregarlas en capacidades lo suficientemente específicas para que puedan desarrollarse en el acto didáctico (el aula, la clase, el terreno, el gabinete, el simulador, etc.).

Las competencias servirán de guía para las actividades de los educandos, las que deben ser desarrolladas conforme a estándares establecidos. El educador, a su vez, planificará apropiadamente las oportunidades y modalidades de su intervención en el escenario educativo, para contribuir al logro de esos estándares.

Se puede establecer un paralelismo entre los elementos constitutivos de una competencia y los tipos de contenidos. Los conocimientos se vinculan con los contenidos conceptuales, las habilidades con los contenidos procedimentales y las actitudes y valores con los contenidos actitudinales.

La educación por competencias compromete al educador a plantear también una evaluación por competencias. En este proceso, habrá indicadores de logro que señalarán los estándares que deben ser alcanzados, lo cual permite apreciar y adecuar el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. (Art 1004 Figura 2-I y 3-I).

Otros conceptos de la educación por competencias se desarrollan en:

RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército", Cap. I Art 1.007, 1.008 y Cap. II - Sec. IV.

RFD - 51 - 02 "Acciones Educativas", Cap. 3.010

1.004. Conceptos de la educación basada en competencias

COMPETENCIA:

Abarca el conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas para el desempeño eficaz del personal en el ejercicio de los roles y cargos.
Es un saber actuar integrado y complejo en un escenario de actuación profesional.
Las competencias se descomponen en capacidades (con mayor nivel de especificidad).

ESTÁNDAR:

Nivel de dominio exigible como rango mínimo y esencial (umbral) que resulta aceptable en el desempeño de una determinada competencia o capacidad.
Para los conjuntos, se entiende como el nivel operacional mínimo necesario que la organización debe alcanzar para cumplir con sus misiones básicas.

ESCENARIO:

Constituye el ámbito recreado por el educador en el que se manifestarán las competencias planificadas en el diseño curricular. Allí intervienen los medios de ayuda para la educación (MAPE), la tecnología, la organización espacial y la distribución del tiempo.

INDICADOR DE LOGRO:

Es una medida que permite observar el avance en el desarrollo de competencias y capacidades. Proporciona un medio sencillo y objetivo para medir los cambios y ayudar a evaluar los resultados.
Expresan conductas esenciales, verificables y observables que evidenciarán el logro de las capacidades.

Figura 2-I: Terminología de competencias.

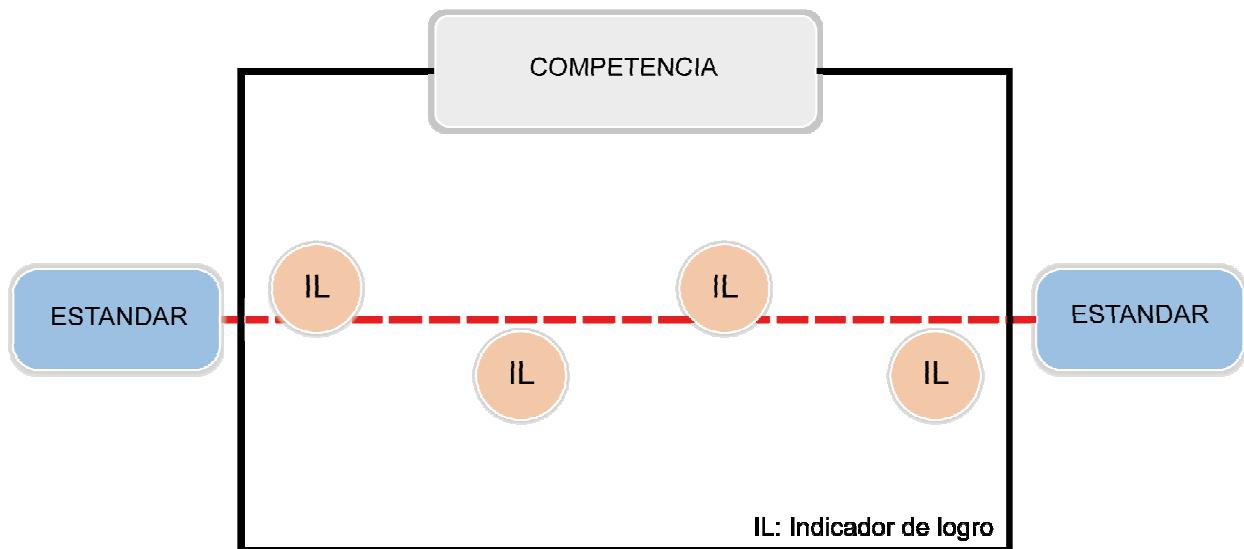


Figura 3-I: Competencia, estándar e indicador de logro.

1.005. Didáctica especial militar (DEM)

Es aquella rama de la didáctica general que comprende la teoría y la práctica del proceso enseñanza aprendizaje en el ámbito militar. Esta didáctica, será el campo de trabajo del educador militar y en el Ejército Argentino está caracterizada por:

- Diversidad en los tipos de educación (formal, no formal e informal).
- Variedad de niveles educativos: en correspondencia con el Sistema Educativo Nacional (SEN), inicial, básico, secundario (entendida en la Fuerza como educación obligatoria o preuniversitaria) y educación superior.
- Heterogeneidad de ámbitos: institutos educativos y unidades de combate.
- Amplitud del campo de conocimiento militar (ver Reglamento de "Educación en el Ejército" RFD - 51 - 01 Art 1006 La educación y las ciencias militares).
- Amplitud de espacios geográficos en toda la extensión del territorio nacional donde se encuentran desplegados integrantes de la Fuerza.

Todos estos aspectos serán considerados convenientemente en la Apreciación de Situación Educativa (ASE) que realiza el educador.

El campo de aplicación de la DEM es variado y abarca la instrucción individual, los cursos, el adiestramiento operacional, la investigación, los estudios superiores, etc, en los cuales los educandos (individuos y conjuntos) deberán desarrollar las competencias esperadas, acordes al desempeño profesional requerido por la Fuerza.

Las nuevas realidades de la didáctica referidas al rol del educador, el educando, la tecnología y otras situaciones se desarrollarán en la Sec III.

1.006. Principios didácticos

El Ejército Argentino reconoce los siguientes principios:

- Actividad

La acción será una de las maneras más eficaces de aprender. Es la actividad la que permitirá el desarrollo de las competencias que se orientan al desempeño profesional.

- Motivación

El educando obtendrá un mejor rendimiento cuando esté mental y físicamente preparado para aprender.

Se sabe que sin motivación no habrá aprendizaje, por ello se deberá obtener la predisposición, el deseo y la voluntad para participar de su propia transformación.

c. Realismo

Cuanto más reales sean las situaciones del aprendizaje, tanto más eficaz resultará éste. El realismo se concretará principalmente en el diseño del escenario de actuación en el cual se manifestarán las competencias.

También se materializará en la rápida y flexible representación de situaciones problemáticas, actuales y presentes que requieran la resolución de los educandos.

d. Progresión

El educando irá construyendo su desempeño a partir de lo que ha adquirido.

El desarrollo de competencias, a las que se accede a través de la dimensión cognitiva (ver RFD - 51 - 01 Art 1009 Integralidad de la persona), será ordenado y secuenciado, avanzando desde las más básicas a las más complejas.

e. Finalidad

El educando aprenderá más eficazmente, cuando conozca exactamente lo que debe aprender y qué se espera de él. En la didáctica de las competencias, la finalidad estará determinada por el estándar a alcanzar.

f. Optima relación eficacia-costo

El educador apreciará los beneficios de las actividades educativas a ejecutar en relación con los esfuerzos involucrados y los resultados esperados.

1.007. Conceptos básicos de la pedagogía y la didáctica

Ver Anexo 2

1.008. Fases educativas

El Reglamento de Educación en el Ejército RFD 51-01 desarrolla el ciclo de gestión educativa o ciclo educativo. En los menores niveles educativos y sobre todo en el campo didáctico propio del proceso enseñanza – aprendizaje este ciclo adquiere características más instrumentales, propias de su aplicación concreta sobre el terreno o el gabinete.

En el nivel del educador habrá menos gestión y más acción, pero básicamente el ciclo, sus fases y su metodología son las mismas.

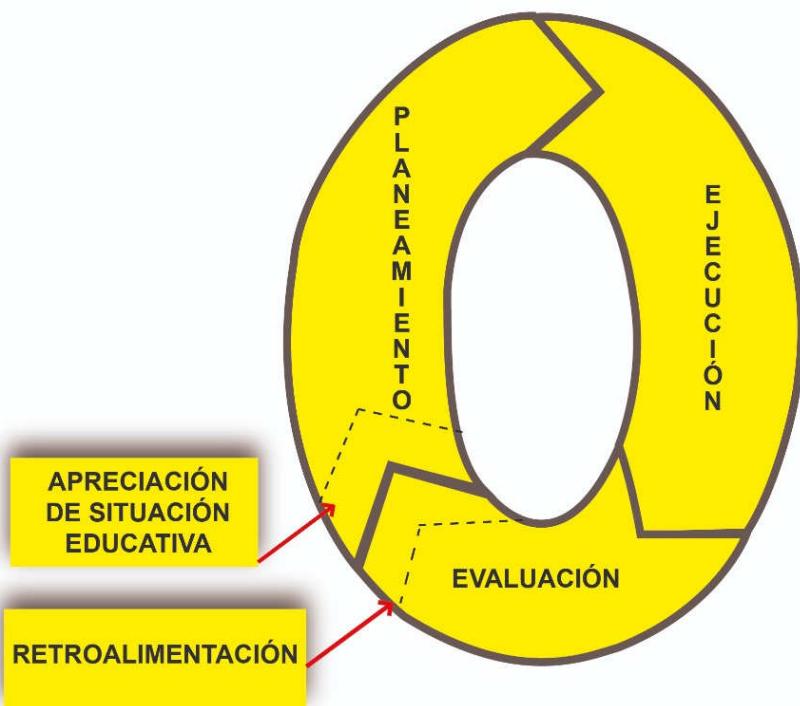


Figura Nro 4-I: Fases educativas.

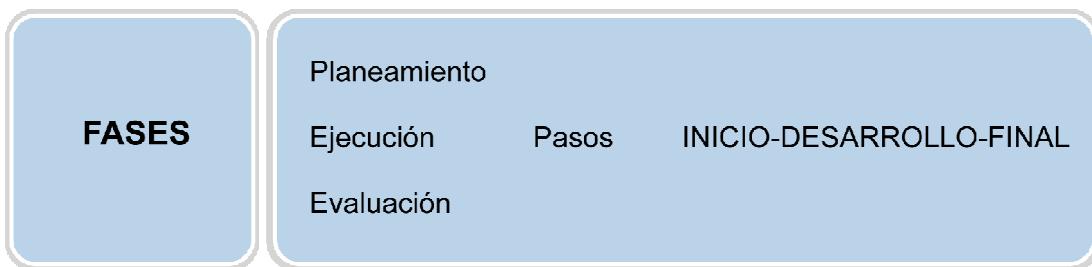


Figura Nro 5-I. Las fases de la educación y los pasos de la ejecución

1.009. Planeamiento

El planeamiento didáctico es la previsión racional, sistemática y permanente de las actividades a desarrollar en el proceso enseñanza aprendizaje para optimizar la utilización de los recursos disponibles, a fin de alcanzar los estándares establecidos para las competencias.

Se inicia con una apreciación de situación educativa, en la cual se establece el diagnóstico que servirá de base para arribar a conclusiones y proposiciones que permitirán diagramar el proceso enseñanza aprendizaje.

En este ámbito didáctico el esfuerzo principal estará puesto en las actividades de programación y preparación. La apreciación de situación antecederá a todo el proceso y se mantendrá mientras duren los factores que la caracterizan.

Esta fase se encuentra desarrollada en el capítulo II.

1.010. Ejecución

La ejecución del proceso enseñanza aprendizaje se concretará en el acto educativo que materializará el planeamiento y permitirá alcanzar las competencias en todas las situaciones educativas.

Su desarrollo tendrá características particulares según sea las acciones educativas en las que se desarrolla:

- a. Instrucción

Será el conjunto de actividades educativas esencialmente técnico - militares, que buscarán proporcionarle al individuo, la capacitación necesaria para su eficiente desempeño en el adiestramiento operacional y/o para satisfacer exigencias propias de su rol o función.

b. Adiestramiento operacional

Será el conjunto de actividades eminentemente aplicativas al combate, que realizarán los elementos operacionales, con la finalidad de alcanzar la capacitación requerida para cumplir las misiones asignadas en los tres ámbitos, específico, conjunto y combinado.

c. Cursos

Será la acción educativa que se desarrolla con la finalidad de que el personal de cuadros de la Fuerza acreciente, promocione o adquiera las competencias, necesarias que contribuyan a su formación y perfeccionamiento.

d. Carreras

Será la acción educativa sistemática, sujeta a la Ley de Educación Superior, que otorga una titulación académica de pre grado, grado o postgrado universitario o superior no universitario, posibilitando ejercer una profesión específica.

e. Educación obligatoria (Nivel Inicial, Primario y Secundario según la LEN)

Será la acción educativa que comprende a los niveles correspondientes a la educación inicial, primaria y secundaria, que se adecua a los lineamientos establecidos en la Ley de Educación Nacional y que se rige por los proyectos educativos institucionales y proyectos curriculares aprobados por el Ministerio de Educación, mediante resoluciones específicas, otorgando certificados de egreso con validez nacional.

f. Aprendizaje autónomo

Será la acción educativa surgida del esfuerzo individual del personal de la Fuerza que complementa la capacitación adquirida en carreras, cursos, instrucción y adiestramiento operacional, mediante el estudio individual que actualiza, incrementa o mantiene sus conocimientos profesionales y culturales.

La fase Ejecución está desarrollada en detalle en el capítulo III.

1.011. Evaluación

La evaluación constituye la fase mediante la cual se retroalimenta y actualiza el proceso educativo, al permitir obtener información válida sobre el desarrollo y los resultados de la acción educativa, en relación con determinados criterios para finalmente emitir un juicio de valor que servirá de base para la toma de decisiones y para reencauzar y perfeccionar las acciones.

Es considerada como la valoración de los resultados obtenidos en el desarrollo de la acción educativa en función con las competencias y estándares definidos durante el diseño curricular.

Esta fase se encuentra desarrollada en detalle en el capítulo IV.

SECCIÓN II

ÁREAS DE ACTUACIÓN EDUCATIVAS

1.012. Conceptos básicos

- a. La educación militar comprende una variedad de situaciones educativas que normalmente requiere una gran capacidad de adaptación por parte del plantel de educadores (instructores, subinstructores, profesores militares y docentes civiles).
- b. A partir de una apropiada apreciación de situación, se reconocerán los aspectos centrales que caracterizan la situación educativa, en especial las particularidades de los educandos y sus niveles.
- c. Los educadores deberán tener permanentemente en cuenta en todo proceso educativo, las características de la educación en el Ejército, entendida como integral, gradual y permanente. En tal sentido, el con-

cepto de integralidad comprenderá cuatro dimensiones de la persona y cuatro áreas de desempeño (RFD - 51 - 01, Art 1.009):

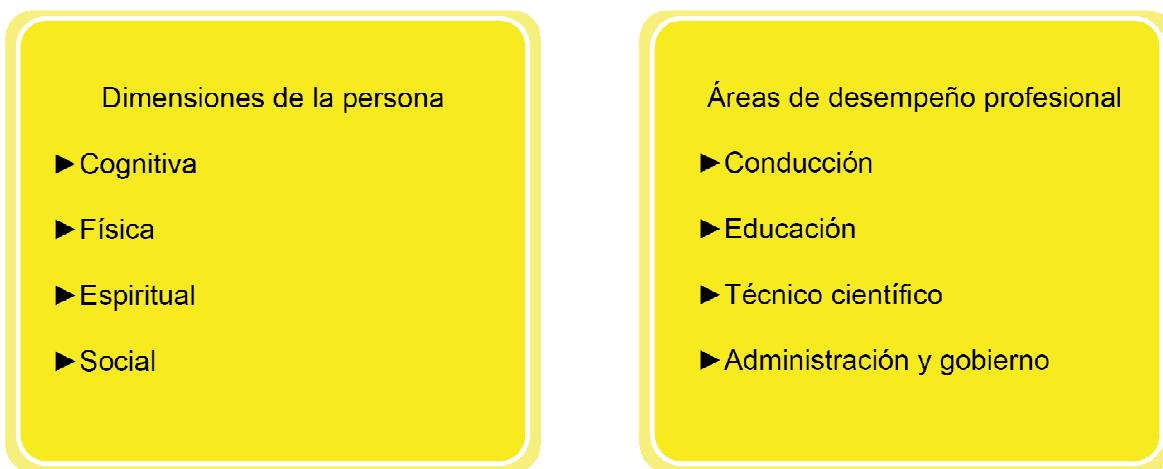


Figura Nro 6-1: Integralidad de educación en el Ejército

1.013. La educación obligatoria

Comprende los siguientes niveles (Art 1.009 e.):

- ✓ Educación inicial.
- ✓ Educación primaria.
- ✓ Educación secundaria.

Esta acción educativa se desarrolla en la Fuerza prioritariamente en los Liceos Militares y en el Instituto Social Militar Dr Dámaso Centeno.

La educación en los Liceos Militares, tendrá los siguientes propósitos:

- a. Formar bachilleres, según normas, planes y programas aprobados por el Ministerio de Educación de la Nación.
- b. Formar cadetes en forma integral, mediante un desarrollo armónico de la personalidad y normas de conducta.
- c. Formar ciudadanos, quienes, al momento de reintegrarse a la sociedad, lo hagan consustanciados con los valores propuestos por la Institución.
- d. La educación en este ámbito se rige conforme al RFP - 77 - 04 "Liceos Militares".

1.014. Etapa de formación de cadetes y aspirantes

La formación de cadetes y aspirantes para transformarse en oficiales y suboficiales constituye una de las etapas más trascendentales en la vida de todo militar. En ella, los jóvenes se consustanciarán con la ética y virtudes castrenses que moldearán una personalidad militar definida.

Tendrá por finalidad desarrollar las competencias que los habilitarán para el ejercicio profesional en los roles previstos, según el alcance del perfil de egreso en cada caso.

Los cadetes y aspirantes se forman a través de la acción educativa carrera y cursos según corresponda a cada plan de estudios, el que tendrá la equivalencia a nivel nacional de acuerdo con lo establecido junto a las autoridades del Ministerio de Educación.

La formación militar y estudios militares se incorporan en un único proyecto curricular que tiende al desarrollo armónico del perfil militar en todas las dimensiones de la persona (cognitiva, física, espiritual y social) RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército", Cap I – Art 1.009. Por ello, no se realiza instrucción en sentido estricto, sino como parte de las competencias y materias a desarrollar o como práctica pre profesional, que contribuya a capacitarlos como conductores de las menores fracciones y educadores.

La práctica pre profesional, que requiere el empleo de medios y recursos militares, se programará, ejecutará y evaluarán, por similitud a lo previsto en la educación operacional, en los mismos institutos de formación.

La práctica profesional supervisada, normalmente se desarrollará en los institutos educativos de perfeccionamiento y eventualmente en unidades de las armas y servicios designadas a tal efecto.

1.015. La educación operacional de los cuadros

El valor de un Ejército reside en la capacidad moral y profesional de sus integrantes, en especial de sus cuadros, cuya capacitación y perfeccionamiento tendrá prioridad con relación a la tropa y constituirá una de las responsabilidades más importantes de toda autoridad militar.

La educación adecuadamente programada contribuirá con una capacitación progresiva y continua para desarrollar las competencias que corresponde por rol de combate, así como aquellas que se consideran básicas y comunes.

Esto permitirá consolidar en los cuadros sus capacidades tácticas y técnicas, asegurar su desempeño eficiente tanto en guarnición como en campaña y promover una conducta ejemplar fundada en los valores de disciplina, lealtad, espíritu de cuerpo y camaradería.

Los directores de educación, y particularmente los oficiales, serán impulsores y motivadores de la escuela de regimiento y del aprendizaje autónomo, como herramientas para multiplicar y consolidar los logros de la educación programada, dotando a todo el sistema de una coherencia en las órdenes y en la intención.

El desempeño de los cuadros, particularmente en su rol de combate, deberá evaluarse a través de tablas de educación operacional.

1.016. La educación operacional de la tropa

Tendrá por finalidad formar y capacitar a los soldados en los aspectos ético espiritual, técnico, táctico y físico para que puedan desempeñarse con eficacia en su del rol de combate, en todas las actividades de la vida en campaña y en guarnición, en forma individual e integrados en su fracción orgánica.

Los aspectos referidos al plan de capacitación de los soldados se encuentran desarrollados en el Cap III y en los anexos correspondientes.

1.017. El adiestramiento operacional

El adiestramiento dirigido a los conjuntos tiene por finalidad obtener una organización dotada de la eficacia táctica y técnica, como síntesis del logro de toda la capacitación recibida.

La instrucción y el adiestramiento se complementarán, multiplicando sus logros recíprocamente. Particularmente, los cuadros incrementarán su capacitación para la conducción de la fracción o el desempeño del cargo que, por su jerarquía, le corresponda.

El adiestramiento requerirá de continuas e intensas prácticas, mediante la aplicación de tablas de educación operacional (TTAO) y ejercicios.

Abarcará la capacitación de fracciones desde el menor agrupamiento orgánico hasta las grandes unidades. Asimismo, comprenderá toda capacitación superior al individuo y elementos menores tales como tripulaciones, cordada, patrulla, equipo, etc. Las actividades en campaña contribuirán a la mayor integración de estos conjuntos.

El logro de desempeños esperados por parte de las fracciones deberá certificarse mediante el empleo de las mencionadas tablas de educación operacional.

1.018. La educación operacional de las reservas

El EMGE determinará anualmente las normas que regulará la educación de las reservas.

El personal de los cuadros de la reserva mantendrá e incrementará su capacitación mediante la realización de instrucción periódica y eventualmente cursos, conforme a Directivas impartidas por el nivel I.

Los aspectos referidos al plan de capacitación de la reserva se encuentran desarrollados en el Cap III y en los anexos correspondientes.

SECCIÓN III

LA EVOLUCIÓN DEL ACTO EDUCATIVO

1.019. Conceptos generales

El acto educativo ha sido transformado vertiginosamente en los últimos tiempos. Uno de los principales factores es la presencia de la tecnología, que ha venido a modificar para siempre la forma en que las personas adquieren, conservan y emplean la información en la era del conocimiento.

Estas tecnologías, denominadas TIC o TICs (tecnologías de la información y la comunicación) conviven con todos y cada uno de nosotros y están presentes en todos los actos y momentos de la vida cotidiana y profesional. Ya no se trata de algo que se agrega a nuestras vidas, sino que es parte de ella.

Este protagonismo tecnológico desafía al educador a través de nuevas situaciones que debe comprender y aprovechar plenamente para ser parte de un proceso de desarrollo de competencias y capacidades, orientadas a un ámbito de desempeño profesional actual y por venir, a riesgo de no hacerlo, de estar formando para un entorno que ya ocurrió o que no sucederá jamás.

La educación basada en competencia y la creciente presencia tecnológica, imponen al educador un necesario corrimiento del centro de la escena educativa. Lejos de ser esta una debilidad o amenaza a la calidad educativa, constituirá una circunstancia a aprovechar debido a la natural fortaleza de los jóvenes educandos ya formados en y con la tecnología.

De esta manera, en el ámbito de Fuerza, la transformación educativa está caracterizada por:

- La tecnología
- La educación basada en competencias
- El corrimiento del educador

Figura 7-I: Factores de la transformación educativa

"la conectividad es un requisito educativo imprescindible en la era del conocimiento y la tecnología"

Otros aspectos de la tecnología en el ámbito didáctico se desarrollan en el ANEXO 3.

1.020. El educando

El educador necesita conocer las características de los educandos en las distintas etapas evolutivas, sus posibilidades de relación con el grupo en el que actúa, los requisitos del proceso de comunicación, el grado de madurez intelectual, la estructura de su personalidad, el manejo corporal, y la coordinación psicomotriz, y especialmente, su capacidad de aprendizaje, tanto individual como colectiva.

a. El niño y el adolescente

El alumno de la educación obligatoria, que se desempeña en los institutos educativos de la Fuerza que brindan los niveles inicial, primario y secundario estará caracterizado según normas dictadas por el Ministerio de Educación y en el marco del ideario institucional.

b. Los Cadetes y Aspirantes

Los cadetes y aspirantes tendrán una predisposición altamente positiva, movida por una vocación y elección de vida, cual es la carrera de las armas, en el marco de la formación de excelencia que brindan institutos de formación de centenaria historia y tradición: el Colegio Militar de la Nación y la Escuela de Suboficiales del Ejército "Sargento Cabral".

Poseerán las características propias de la juventud, signada por un temperamento predominante propio de los espíritus y personalidades en formación.

Los cadetes y aspirantes observan con avidez. Los ejemplos que se les brinda perdurarán por mucho tiempo, pues este es su primer contacto con la vida militar. Para ellos el instructor y el subinstructor son los guías y modelos, tanto con sus palabras como con sus actos.

Los educadores que se desempeñen en el ámbito de los institutos de formación deberán mantenerse en permanente contacto con sus respectivos Centro de Orientación para recibir el asesoramiento apropiado y oportuno de los profesionales correspondientes. De igual manera, el desarrollo de jornadas de capacitación docente al comienzo del año militar o semestre sentará las bases para compartir experiencias educativas en el entendimiento que la educación de la temprana juventud tendrá características muy específicas que deberán ser previstas y anticipadas.

c. Los soldados

La mayor parte de los soldados tendrán las siguientes características comunes.

- 1) La predisposición será positiva ya que su ingreso a la Fuerza es voluntario.
- 2) Normalmente, ellos serán mental, emocional y físicamente aptos, producto del proceso de selección durante la incorporación.
- 3) Tendrán el propósito firme y estarán ansiosos de lograr el máximo provecho de la instrucción, si son orientados y guiados con acierto.
- 4) Estarán interesados en las aplicaciones prácticas de la teoría y conocimientos. Juzgarán la instrucción desde el punto de vista de sus necesidades y de las exigencias de sus tareas.
- 5) Apreciarán y respetarán inmediatamente a los instructores que conocen su materia y saben presentarla con acierto y observarán con ojos críticos a aquellos que no lo hacen.
- 6) Variarán en cuanto a sus características físicas, inteligencia, educación general y experiencia pasada.

Si bien la educación operacional de la tropa abarcará a todo el personal incorporado a la Fuerza en su condición de soldado, existen en la actualidad otras categorías de soldados, como los técnicos, y eventualmente conscriptos, cuya instrucción será regulada oportunamente por el EMGE, en consonancia con las normas legales que lo regulan y las necesidades de la Fuerza.

d. Los cuadros

Los cuadros, en sus distintas categorías y jerarquías, conforman el núcleo de la capacitación del Ejército. Su tiempo de permanencia en la Fuerza, en función del grado que ostentan los hará poseedores de mayores conocimientos y capacidades que los habilitarán para el desempeño de variados roles y funciones.

Esta rica y variada experiencia deberá ser aprovechada por educadores receptivos y capacitados, que sepan integrar y guiar las actividades educativas con el máximo beneficio, sabiendo que el aprendizaje con el otro resultará multiplicador.

e. Los alumnos y cursantes en los institutos educativos de la Fuerza

Los oficiales y suboficiales, conforme a lo establecido en su plan de carrera, deberán capacitarse en carreras o en cursos regulares y complementarios que los prepararán para nuevas responsabilidades y jerarquías.

Ellos abandonarán sus tradicionales destinos para trasladarse a las sedes educativas fijadas por la Fuerza. Allí se les brindará una educación de excelencia, reforzando o adquiriendo nuevas competencias como conductores militares o en capacitaciones técnicas complementarias de interés para la Institución.

f. Los conjuntos

Serán todas las organizaciones militares fijadas por cuadros de organización u otras transitorias (Fuerza de Tareas, Equipos de Protección Civil, etc) o de número superior al individuo (equipo, tripulación, patrulla, cordada, etc) que recibe adiestramiento, buscando una conducta colectiva esperada, que se materializará en un desempeño táctico – técnico eficaz. Los conjuntos constituyen la razón de ser de la educación operacional

La eficacia de los conjuntos se apoyará en la capacitación individual, en particular la de los cuadros que los integran. No obstante ello, los conjuntos adquirirán rasgos propios de una personalidad: habrá grupos que aprenderán rápido y otros que tendrán dificultades; algunos serán muy comunicativos y otros se manifestarán aislados, etc.

Todos estos aspectos deberán ser tenidos muy en cuenta por los educadores, a través de correctas herramientas educativas y de un correcto ejercicio del mando, sabiendo que los educadores en la educación operacional son a la vez los jefes de dichas organizaciones.

1.021. El educador

La didáctica especial militar reconoce 4 categorías roles educativos, propios de ámbitos, jerarquías y roles distintos, estos son:

1. Profesor militar
2. Instructor
3. Subinstructor
4. Personal Docente Civil

Figura 8-I: Los educadores en el Ejército Argentino

A parte de las categorías indicadas existe todo un plantel de apoyo a la labor educativa sin la cual esta resultaría impracticable. De esta manera, personal directivo, auxiliares docentes, bibliotecarios, técnicos informáticos, encargados de laboratorios, parques, gimnasios y muchos otros deben ocupar su lugar desde el cual participan y contribuyen al logro de los propósitos educativos.

Las principales características de los educadores fueron presentadas en el Art 1.001 Figura 1-I.

1.022. La comunicación educativa

Es el proceso por el cual el educador (sujeto emisor) transmite, al grupo de educandos (sujeto receptor), un mensaje que intenta provocar transformaciones directas o indirectas en su conducta.

La comunicación educativa implica un verdadero diálogo, es decir, que los miembros del grupo posean simultáneamente la capacidad de expresar y de comprender.

Será fundamental en este proceso, que el educador posea una actitud de aceptación y de respeto hacia los educandos, a la vez que genera la motivación necesaria y el ámbito apropiado para que la comunicación ocurra.

En el educando, resultará necesaria una predisposición favorable, mediante la cual comparta sus experiencias y las que surjan de interactuar con otros, en el marco de las actividades educativas propuestas por el educador.

CAPÍTULO II**EL PLANEAMIENTO DE LA INSTRUCCIÓN**

En el presente capítulo se utilizará el concepto “instrucción” en una forma genérica en el sentido de cualquier acto didáctico que se desarrolla en contacto con el educando. Por lo tanto, bajo ese término se agrupan las distintas acciones propias de los procesos de la educación operacional y académica, independientemente del ámbito en que se desarrollen y del nivel o jerarquía de los educandos.

SECCIÓN I**CONCEPTOS GENERALES****2.001. El planeamiento**

- a. El planeamiento de la instrucción tendrá por finalidad establecer el mejor modo de ejecutar el acto educativo. Incluye la programación y preparación de la instrucción (Art 1008).
- b. En el mismo sentido y a los efectos de la presente doctrina, el planeamiento de la instrucción debe considerarse como equivalente del planeamiento del proceso enseñanza aprendizaje y del planeamiento didáctico.
- c. Será una tarea ineludible de instructores, subinstructores, profesores militares y docentes civiles.
- d. En la apreciación de situación se determinarán correctamente los elementos de la situación (grupo humano, educandos y educadores – Perfiles – Competencias – Capacidades – Contenidos – Actividades del educador y el educando – Estándares – Escenario educativo y medios de ayuda para la educación – Recursos tecnológicos y tiempo disponible) para determinar el mejor modo de desarrollar la clase o instrucción.
- e. El educador se apoyará en los documentos curriculares para, luego de la apreciación de situación, volcar sus decisiones en la documentación correspondiente.
- f. En la preparación de la instrucción, el educador seleccionará un lugar, empleará medios de ayuda de instrucción y organizará su instrucción de manera tal que conforme un escenario que reproduzca el ámbito de actuación profesional, tanto para los individuos como para los conjuntos.
- g. En los procesos de la educación académica, el planeamiento se iniciará a partir de un perfil educativo y las competencias y capacidades que se desprenden de aquél, en tanto que, en la educación operacional, se iniciará a partir de una misión de adiestramiento, actividades, tareas esenciales que surjan de ella y perfiles operativos.
- h. Serán responsabilidades del educador en el planeamiento:
 - 1) La elaboración de cada proyecto de cátedra en la educación superior.
 - 2) La programación de cada materia o módulo a desarrollar en los cursos de perfeccionamiento o niveles de la educación obligatoria, según corresponda.
 - 3) La programación del adiestramiento de cada sección o subunidad a adiestrar en las unidades de la Fuerza Operativa, articulada con la instrucción de sus cuadros y soldados.
 - 4) La programación de cada materia de soldados de los distintos ciclos.
 - 5) La selección de métodos y técnicas que maximicen el aprendizaje y faciliten la correcta evaluación.

- 6) Los niveles unidad y grandes unidades adiestran principalmente a través de Ejercicios. En tal sentido programarán con la progresión adecuada la educación operacional complementaria que correspon-diera a los cuadros.

2.002. Fundamento del planeamiento didáctico

El planeamiento didáctico se basa en el planeamiento curricular elaborado por los niveles superiores al educa-dor. Resultará esencial que el educador conozca y emplee la documentación curricular y la transforme en su herramienta de trabajo.

Constituyen documentos curriculares:

DOCUMENTOS CURRICULARES

- a. Los Proyectos Curriculares de Carreras y Cursos.
- b. Planes de estudio y planes de materia en la Educación Obligatoria.
- c. El Programa de Educación de la Unidad.
- d. Los Planes de Materia de Soldados.
- e. Otros planes de materia.
- f. Las Tablas de Educación Operacional (TTEO), las que, según la acción educativa a la que responden, se denominarán Tablas de Instrucción (TTI) y Tablas de Adiestramiento Operacional (TTAO). (1)

Figura 1-II: Documentos curriculares para el planeamiento didáctico.

(1) Las TTEO (TTAO y TTI) son diseñadas en el nivel III de la educación. Son parte de un sistema integral desarrollado en la Fuerza para normalizar y optimizar la educación operacional denominado PSEO (Proceso para la Sistematización de la Educación Operacional).

Las particularidades del PSEO y diseño de Tablas para la Educación Operacional se desarrollan en el RFP - 51 - 02 "Acciones Educativas".

El empleo de las TTEO por parte del educador se desarrolla en el Art 2.007, Anexos 5, 6 y 7 y co-mo instrumento de evaluación se desarrollan en el Cap. IV y Anexo 28.

2.003. Origen de la tarea del educador

El educador recibirá la tarea educativa, normalmente de alguna o varias de las siguientes alternativas:

- a. Como Perfil y competencias a desarrollar, dentro de la materia, curso o carrera asignada, previsto en el proyecto curricular correspondiente.
- b. Como misión de adiestramiento para la fracción que conduce, previsto en la documentación curricular del elemento, Programa de Educación de la Unidad (PEU).
- c. Como exigencias educativas previstas dentro de un plan de materia, como ocurre con los planes de ci-clos de los soldados.
- d. Como exigencias educativas aisladas en los documentos correspondientes (ejemplo: clases obligatorias para cuadros en el PEU; proyecto de ciencia del Plan Anual de Actividades (PAA) del instituto).
- e. Otras exigencias. En algunas ocasiones, habrá exigencias que podrán ser impuestas directamente en el PES o programación semanal. Esta última circunstancia resultará excepcional, por cuanto la finalidad del PES sólo es instrumentar aquellas actividades planificadas en el nivel curricular.

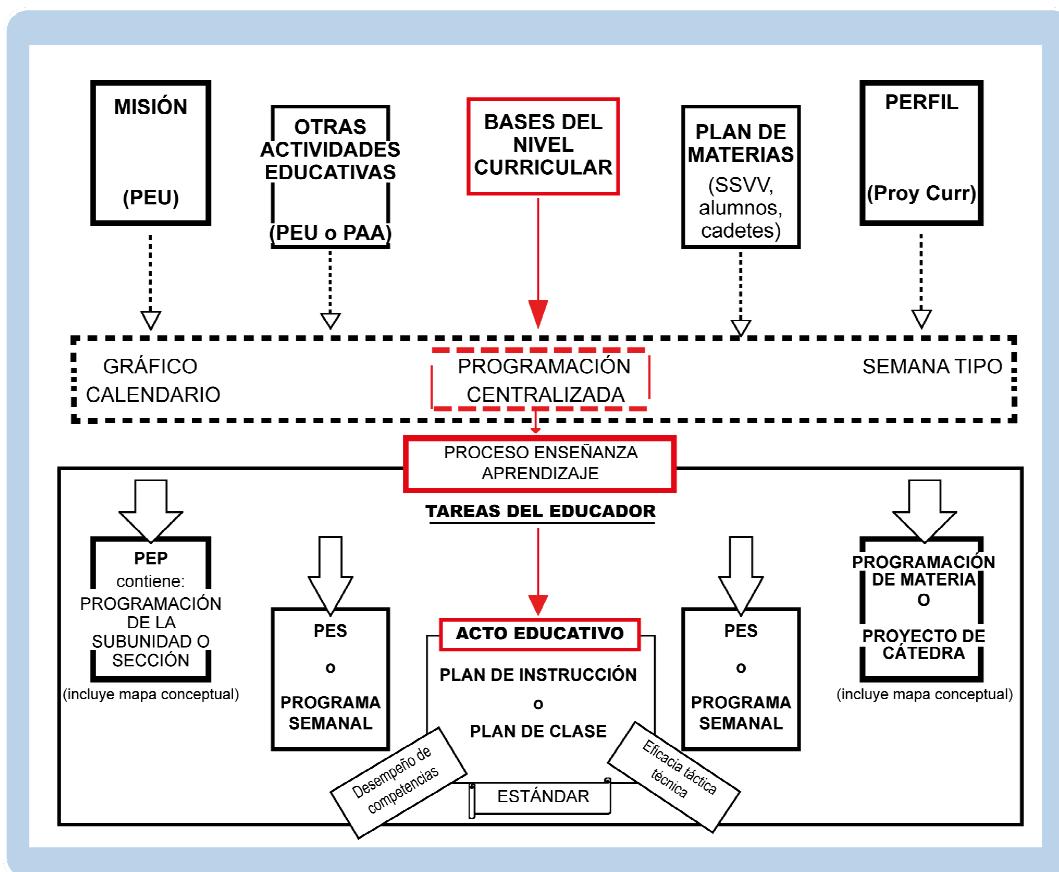


Figura 2-II: Origen de las tareas del educador

Las tareas del educador o las tareas del proceso enseñanza aprendizaje o las tareas didácticas no son exactamente sinónimos, pero se refieren a aquellas que realiza el educador como acción directa sobre el educando.

La educación basada en competencia, como modelo pedagógico didáctico que asume la Fuerza, se origina a partir de un perfil (educando: individuos) y de la misión (educando: conjuntos).

En las carreras y cursos los perfiles educativos estarán formalmente redactados en los proyectos curriculares correspondientes. En los procesos propios de la educación operacional, el perfil estará definido por la Dir Grl Pers (perfil profesional jerárquico y operativo) y/o por las prescripciones doctrinarias.

El gráfico calendario educativo y también la semana tipo, representan la línea de partida de las tareas del educador. Constituye la interfase entre el planeamiento curricular y el proceso enseñanza aprendizaje, según se dispone en el PEU o el PAA (RFD - 51 - 02 "Acciones Educativas" Art 3.018).

El PEP constituye la programación del J Subun y/o J Sec. Servirá para que dichos oficiales puedan programar y guiar la instrucción y el adiestramiento de la fracción que comandan durante el año militar. Se apoyarán para su elaboración en el PEU y en las tablas de educación operacional. Podrá tener como guía el PEP y el formato de una programación de materia, incluyendo en ambos casos, el mapa conceptual.

El proyecto de cátedra (educación superior) o la programación de la materia (cursos, educación obligatoria, educación operacional) permitirá programar y guiar la educación por parte del titular de cátedra o jefe de materia.

El PES o la programación semanal (educación obligatoria) contiene previsiones más allá de la didáctica, pero se incluyen en esta categoría por su cercanía al acto educativo.

El acto educativo recoge los aspectos programados en el PES (donde, cuando se desarrolla la educación, qué temas se desarrollarán); pero el educador debe obtener los fundamentos educativos en la programación curricular correspondiente (PEU o Proyecto Curricular). Allí encontrará las actividades educativas previstas (cursillos, ejercicios, clase de gabinete, etc) que él podrá enriquecer, así como los perfiles, las competencias, las misiones y tareas de adiestramiento y los estándares a alcanzar, etc.

2.004. Documentación básica para iniciar el planeamiento

- a. Los documentos básicos para considerar al iniciar el planeamiento serán todos o algunos de los siguientes:
 - 1) Reglamento de "Educación en el Ejército" (RFD - 51 - 01): proporcionará el marco general de la educación en el SEE (principios rectores, concepción educativa, bases generales del planeamiento educativo y lineamientos generales para la acción educativa).
 - 2) Reglamento "Acciones Educativas" (RFD - 51 - 02): establecerán los criterios rectores y las normativas comunes y particulares que rigen las carreras, cursos, instrucción, adiestramiento, educación obligatoria y el aprendizaje autónomo, en las fases planeamiento, ejecución y evaluación desde el nivel de gestión integral de sistema y curricular.
 - 3) Reglamento de "Didáctica Especial Militar" (RFD - 51 - 03): establecerá los criterios rectores y las normativas comunes para conducir el proceso enseñanza-aprendizaje en el marco de las distintas acciones educativas, en las fases planeamiento, ejecución y evaluación.
 - 4) Directivas técnicas de la Dirección de Educación a Distancia y Aprendizaje Autónomo: establecerán los criterios doctrinarios para la implementación de la modalidad de educación a distancia.
 - 5) Doctrina básica y derivada, técnica y táctica: proporcionarán la información fundamental para asociar los contenidos a las competencias establecidas.
 - 6) Proyecto Curricular de la Carrera / Curso (PCC): proporcionará la información básica inicial para el desdoblamiento del mismo en el proyecto del proceso enseñanza-aprendizaje.
 - 7) Programa anual de actividades (institutos) o programa de educación de la unidad (unidades y subunidades independientes): de estos documentos surgirán las exigencias particulares en tiempo para el año calendario y las actividades co y extra curriculares al que deberá ajustarse el planeamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos documentos están presentes tanto en la Fuerza Operativa, Fuerza de Sostenimiento y elementos del SEE.
 - 8) Orientaciones del Director del Instituto o Jefe del Elemento, del Secretario Académico o Jefe del Departamento Educación, del Director de carrera o Jefe de curso, según corresponda a la estructura pedagógica del elemento educativo correspondiente.
 - 9) Últimos informes o resultados de evaluaciones.
- b. Estos documentos actuarán en diferente medida según sea el ámbito de acción del educador o si se trate de planificar una materia completa o una instrucción aislada.

SECCIÓN II

EL MÉTODO DE PLANEAMIENTO DEL EDUCADOR

2.005. Conceptos generales

Este método constituirá una guía que combina elementos objetivos y creativos para arribar a la mejor decisión educativa. Podrá variar en su alcance desde el planeamiento de toda una materia a una instrucción aislada, lo cual aplica tanto en el ámbito operacional como académico.

Para el profesional militar no diferirá del método descripto y aplicado en diferentes reglamentos, mediante el cual, se emplea una secuencia simple y lógica de pasos para poder emplear los recursos, en el tiempo y lugar establecidos tendientes a materializar el desempeño educativo conforme al estándar previsto.

A partir de la programación establecida en el elemento educativo considerado (instituto, unidad táctica u otros) y de otras órdenes recibidas, el educador iniciará la fase planeamiento de su ciclo educativo.

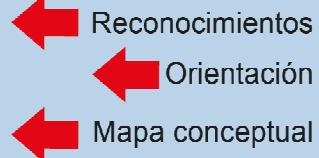
El propósito del acto educativo concreto será obtener en todos los educandos un desempeño eficaz en la situación educativa planteada. La medida o el nivel de desempeño deseado (observable y verificable), recibirá el nombre de estándar. Todos los niveles de comando definen y emplean estándares.

EL ESTÁNDAR ORGANIZA Y ORIENTA EL DESEMPEÑO DE LOS EDUCANDOS

2.006. Pasos del planeamiento

El método de planeamiento estará compuesto por 5 pasos y 3 actividades complementarias.

MÉTODO DE PLANEAMIENTO DEL EDUCADOR

1. Análisis de la tarea del educador
 2. Reunión de información
 3. Apreciación de situación del educador
 4. Decisión
 5. Preparación
- 

Decisión Orientación Mapa conceptual

Figura 3-II: Método de planeamiento del educador

El desarrollo completo se presenta en el Anexo 4. En los apartados siguientes se desarrollan el punto 4 y 5, Decisión y Preparación respectivamente.

2.007. Decisión

- a. El método didáctico es dinámico. Durante su desarrollo se irán adoptando decisiones parciales, referido a los distintos elementos y factores que componen la situación educativa y que constituyen problemas a resolver por parte del educador.
- b. Todas las decisiones adoptadas deben articularse en una idea de cómo desarrollar el acto educativo. Esta decisión deberá representarse en un mapa conceptual, para luego plasmarse en los documentos educativos correspondientes.
- c. El educador adoptará decisiones para la programación de su materia o proyecto de cátedra. También desarrollará planeamientos referidos a cada clase e instrucción a impartir, los que contendrán asuntos más acotados e involucrarán mayormente aspectos de preparación. Es decir, uno u otro caso, diferirán en el alcance y detalles a resolver.

*Figura 4 - II: Decisiones del educador*

En el Anexo 5 se desarrollan un ejemplo de una secuencia del planeamiento y programación de la educación operacional en el nivel de un jefe de subunidad.

En el Anexo 6 se desarrolla un ejemplo de una secuencia de planeamiento y programación de la educación operacional para un instructor.

2.008. Preparación

a. Preparación de la instrucción

Toda instrucción requerirá un proceso de preparación. En algunos casos, esta preparación incluirá previsiones simples referidas a la disposición u organización del aula.

En otros casos, el despliegue de medios requerirá de previsiones complementarias y órdenes especiales, evaluación de riesgos, seguridad contra accidentes, planes de evacuación, transporte y muchos otros.

A modo de ejemplo, en el Anexo 7 (Guía para la preparación de la instrucción), se presentan diversas actividades, junto con aspectos concretos a tener en cuenta por el educador al tener que desarrollar el acto educativo.

b. Elaboración de documentos del educador

Según el nivel de trabajo y ámbito, serán los que se desarrollan en la Sec III siguiente y que podrán incluir:

- 1) Proyecto de cátedra (carreras) Anexo 8.
- 2) Programación de materia (educación obligatoria, cursos, instrucción de soldados) Anexo 9.
- 3) Plan de instrucción Anexos 10 y 11 (Esquema y Ejemplos)
- 4) Plan de clase Anexos 12 y 13 (Esquema y Ejemplos)

c. Otros documentos de difusión y actividades del educador se encuentran descriptos en el Anexo 14 y subsiguientes y Sección III.

d. Difusión de documentos

Según se considere necesario, algunos documentos serán difundidos bajo el concepto de "necesidad de saber". Normalmente, deberá realizarse una reunión de coordinación final con educadores.

Sin perjuicio de lo expresado, el enlace entre educadores será permanente, como se expresará en el apartado 2.009 siguiente.

2.009. La conversación educativa

Todo planeamiento educativo para que sea eficaz requerirá del enlace permanente entre los distintos escalones de responsabilidad. Ningún método de planeamiento logrará el éxito por sí mismo. El planeamiento educativo es recurrente y quienes desarrollan los procesos didácticos deberán mantener contacto permanente con quienes participan del planeamiento curricular.

Para crear un ambiente educativo, será esencial la conversación profesional que integre las propuestas de mejora surgidas en cualquier momento del ciclo.

La conversación profesional guía a los jóvenes instructores y educadores, permite a los más experimentados tutelar a otros y ofrece al director de educación la oportunidad de compartir sus experiencias a la vez que escuchar los aportes de otras instancias.

El contacto permanente entre los distintos niveles permitirá en todo momento determinar los alcances de la tarea educativa a la vez que asegurar la obtención de las competencias y estándares establecidos.

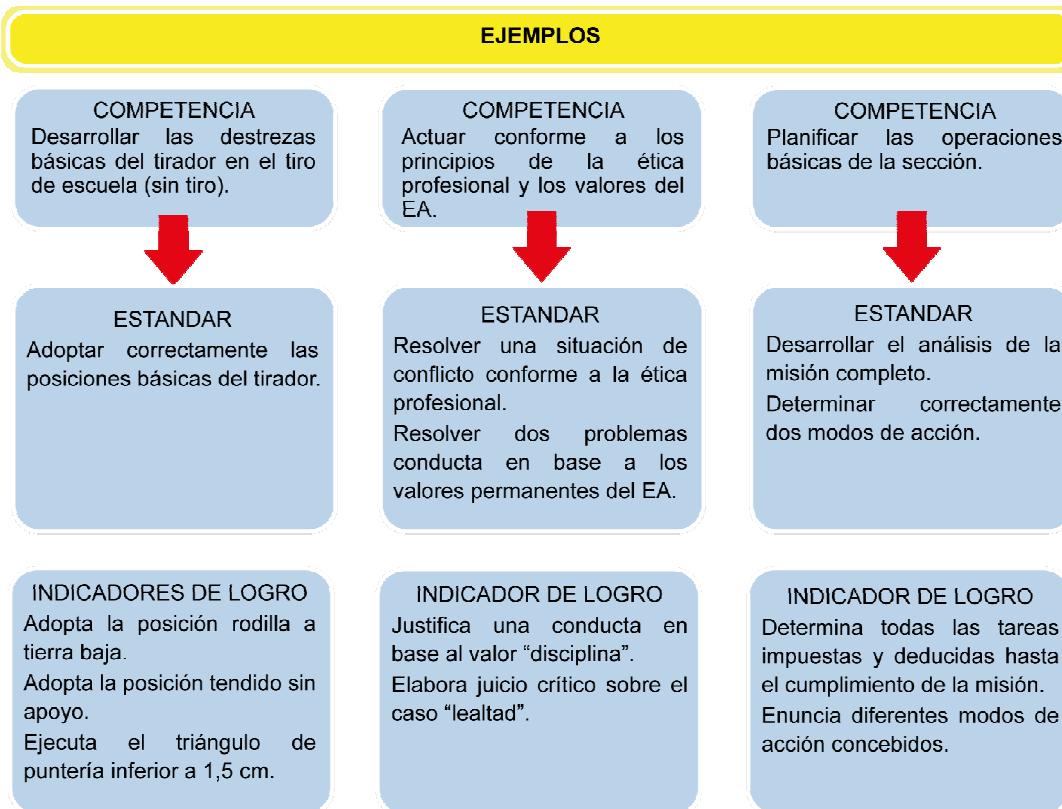
SECCIÓN III

DOCUMENTOS DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

2.010. Pautas para la elaboración de los documentos educativos

- a. La documentación que se elabore cumplirá las siguientes normas:
 - 1) Deberá ser simple y directa para expresar las previsiones adoptadas.
 - 2) Deberá evitarse el riesgo de elaborar documentos extensos que constituyan un fin en sí mismo. De igual manera, la supervisión por parte de los escalones superiores tendrá centro de gravedad en los aspectos de ejecución más que la documentación misma.

La documentación a elaborar será, tanto para quien la elabore como para quien supervise, una ayuda y no un obstáculo.
 - 3) Los documentos deben constituir una herramienta y guía para el trabajo diario de quién sea responsable de llevar adelante el acto educativo, no debiéndose exigirle aspectos que obliguen al educador a llenar formularios sin propósito que luego no utilizará ni consultará.
 - 4) Deberán ajustarse a las necesidades de cada elemento educativo (instituto o fuerza operativa), variando su formato de acuerdo con el ámbito de desarrollo (por ejemplo, educación superior, básica o adiestramiento operacional).
- b. En toda situación que lo permita, muchos documentos educativos deben adelantarse para conocimiento de los educandos, mediante cronogramas, hojas avanzadas y particularmente utilizando toda la potencialidad de la conectividad, de acuerdo a las normas de seguridad informáticas vigentes, lo cual predispondrá y motivará al educando, facilitando su preparación.
- c. Pautas para la redacción y consideración de distintos conceptos:

*Figura 5 - II: Ejemplos y redacción de términos.*

1. COMPETENCIA

Competencia = Acción + objeto + Condición o restricción

Atención: La acción se escribe en infinitivo

El sujeto de la acción estará en "PARTICIPANTES" del plan de instrucción o plan de clase (soldados, 1ra Sec, cadetes, etc - *atención especial*: diferenciar individuos de conjuntos).

2. ESTANDAR

En términos generales, también se expresa como una conducta, en forma similar a la competencia, pero debe establecer claramente las metas observables y medibles.

A modo de guía para su determinación, el educador podrá definir el estándar por:

- *La actividad esencial, es decir aquella cuya concreción definirá la competencia.*
- *La actividad abarcadora, es decir aquella que englobará de mejor manera la competencia.*
- *El modo de ejecución, tal como eficazmente, correctamente, que encuentra el respaldo en la doctrina vigente (ejemplo: batir eficazmente un blanco).*
- *Una meta de ejecución, tal como un número de repeticiones, velocidad, precisión y otros.*

3. INDICADOR DE LOGRO

Se expresan como evidencias observables que señalarán el grado de cumplimiento del estándar. Servirán de base para la elaboración de los instrumentos de medición.

4. ESCENARIO

Estará constituido por el lugar elegido para la clase o instrucción, el MAPE seleccionado, la tecnología involucrada, la modalidad y la organización para el desarrollo (secuencia, pelotones, prácticas, circuito, etc)

Escenario = MAPE + Tecnología + Organización espacial + Distribución del tiempo

2.011. Proyecto de cátedra

- a. Constituirá el documento educativo propio de la educación superior en la que se expresan las previsiones, decisiones y condiciones para conducir la práctica didáctica durante el año académico. Es la concreción del planeamiento que guiará la educación en dicho nivel (ver ANEXO 8).
- b. Surge del Proyecto curricular de la carrera (PCC) con los ajustes al año calendario que expresa el Programa Anual de Actividades del instituto educativo.
- c. En el ámbito de la educación militar este documento deberá armonizar la experiencia docente y la libertad de cátedra con el diseño curricular establecido con carácter prescriptivo, en particular en aquellos aspectos que vinculan la capacitación de los integrantes de la Fuerza en su relación con el empleo del instrumento militar, que estará siempre fundado en los reglamentos y las leyes.
- d. Será elaborado por cada profesor militar o docente civil titular de la cátedra en conjunto con sus docentes y profesores de cátedra y auxiliares de cátedra.
- e. El proyecto de cátedra contendrá una caracterización, incluyendo materia, educandos, tiempo disponible, instituto, etc. Adicionalmente, podrán detallarse los siguientes aspectos:
 - 1) Las competencias y capacidades que corresponden a la cátedra.
 - 2) El marco de referencia, entendido como los requisitos de materias correlativas o requisitos de cursada de asignatura. Incluye la determinación de los contenidos mínimos si no hubieran sido fijados.

DISEÑO DE UNIDADES DIDÁCTICAS

1. Materia, número de unidad didáctica, nombre de la unidad didáctica.

2. Competencia (reproduce aquello que fue determinado con anterioridad)

3. Estándar

Serán establecidos por el titular de la materia, cuando no hayan sido impuestos por los niveles superiores. Responden a un modo de ejecución de las actividades que definen la competencia o capacidad y/o a las actividades esenciales que señalan su logro. Alcanzar el estándar normalmente materializa el logro del objetivo en el anterior enfoque por objetivo (que fuera suprimido con la vigencia de esta doctrina por competencias).

4. Indicador de logro

Serán determinados por el educador y constituirán la base de los instrumentos de medición.

Describen el logro de capacidades. Deberán ser conductas verificables y observables.

5. Contenido y bibliografía

Podrán detallarse con mayor precisión que como fueran establecidos en los documentos curriculares.

6. Actividades a desarrollar

Se detallarán aquellas actividades generales del educador y de los educandos durante el tiempo de desarrollo de la materia. Comprenden las estrategias pedagógicas como término genérico, las técnicas de enseñanza y todas otras que se lleven a cabo para el cumplimiento de dicho propósito (trabajos prácticos, excursión táctica, visitas, seminarios, etc).

7. Evaluación

Incluye las previsiones para el diseño de la evaluación por competencias, la selección de los métodos de evaluación e instrumentos de evaluación. (Cap IV).

Figura 6 - II: Diseño de UUDD en el proyecto de cátedra.

- 3) Articulación, tanto horizontal como vertical que se establezca curricularmente.
- 4) Mapa conceptual, apoyado sobre el diagrama de competencias del diseño curricular.
- 5) Metodología para el desarrollo, incluye la descripción de las actividades de la fase ejecución.
- 6) Metodología para la evaluación, incluye la descripción de la fase evaluación y los criterios a emplear.
- 7) Previsión de los recursos.
- 8) El diseño de las unidades didácticas, que incluye todas las previsiones de orden didáctico, que se establecen en la Fig 6-II precedente.

2.012. Programación de materia

- a. Constituirá el documento educativo, propio de la acción educativa cursos y educación obligatoria en la que se expresan las previsiones, decisiones y condiciones para conducir la práctica didáctica durante todo el período considerado (Anexo 9).
- b. Es la expresión del planeamiento correspondiente que guiará la marcha de un curso.
- c. Surge del Proyecto curricular del curso (PCC) y/o de la Programación curricular del nivel inicial, primario o secundario, con los ajustes al año calendario que expresa el Programa Anual de Actividades del instituto educativo.
- d. Será elaborada por cada docente civil, profesor militar o instructor responsable de una materia.
- e. La programación de la materia contendrá una caracterización, incluyendo materia, educandos, tiempo disponible, instituto o unidad, etc. Adicionalmente, podrán incluirse los siguientes aspectos:

- 1) Las competencias y capacidades que correspondan a la materia.
- 2) Articulación, tanto horizontal como vertical que se establezca curricularmente.
- 3) Mapa conceptual, apoyado sobre el diagrama de competencias del diseño curricular.
- 4) Metodología para el desarrollo.
- 5) Metodología para la evaluación.
- 6) Previsión de recursos, incluyendo recursos humanos y materiales, entendidos estos últimos como medios de ayuda para la educación que configurarán el futuro escenario de desempeño.
- 7) Diseño de las unidades didácticas. Normalmente, este diseño de UUDD no se debe confeccionar ya que está incluido en los Proy Curr como planes de materia. En los casos necesarios, comprenderá:

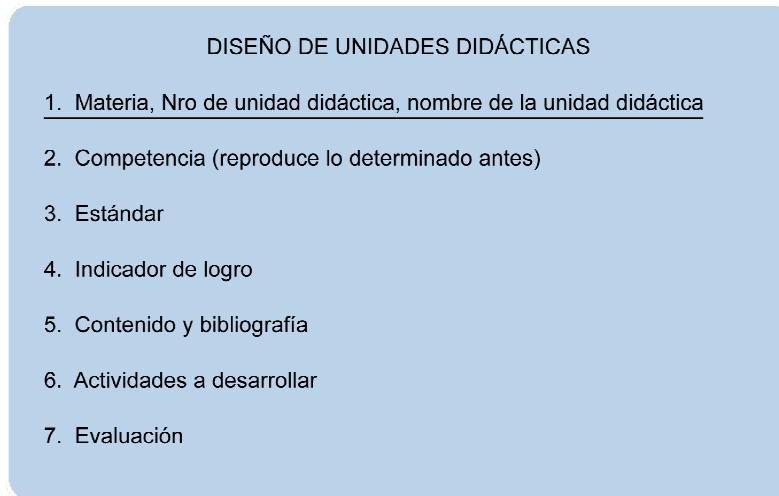


Figura 7 - II: Diseño de UUDD en la programación de la materia

- f. Otros aspectos particulares a tener en cuenta en la elaboración del documento.
- 1) El tiempo será una de las variables más importante en la programación general. Esta distribución también surgirá de la apreciación de situación.
 - 2) Normalmente el tiempo se ajustará y establecerá en el mapa conceptual.

Se deberá tener en cuenta la relación existente entre los tiempos establecidos en el proyecto curricular (ideal para lograr el perfil) con los tiempos establecidos para la materia en la programación anual (real) para lograr el perfil.

Los ajustes entre uno y otro son atribuciones del nivel de planeamiento del proceso de enseñanza aprendizaje.

Figura 8 - II: Factor tiempo.

- 3) La configuración del escenario en que se manifestarán las competencias implica la determinación de recursos auxiliares necesarios (además de lo establecido en las Art 1.002 Fig 2 y 3 – I):

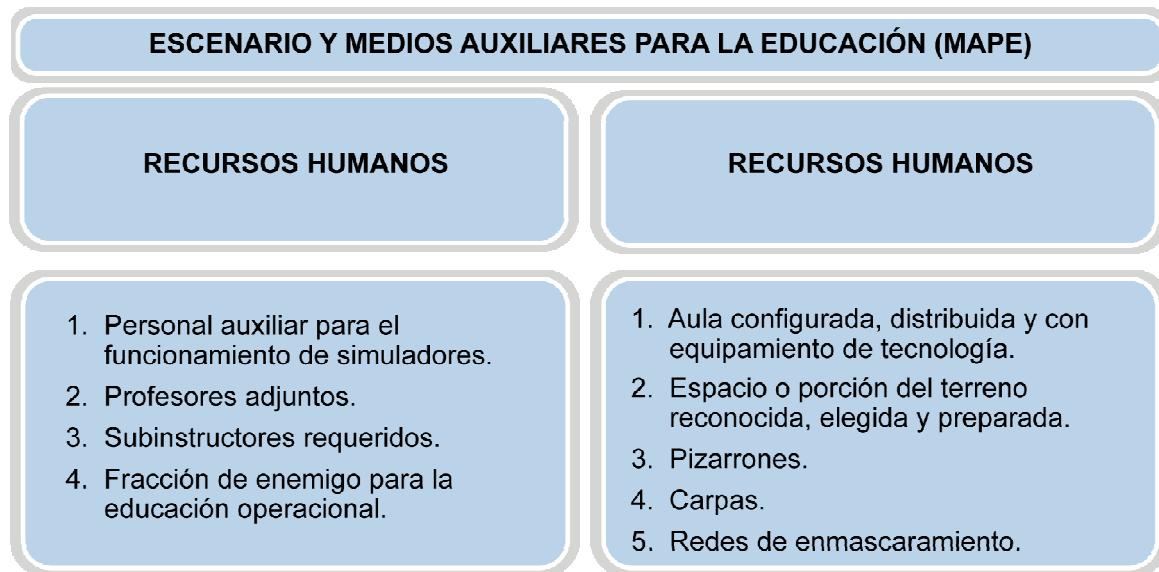


Figura 9 - II: Escenario educativo y MAPE.

2.013. Programación de materia en la educación operacional

- a. El planeamiento de la educación operacional para el año militar deberá ser realizado por el jefe de subunidad y sus oficiales.
- b. Los jefes de subunidad y jefes de sección elaborarán una programación de materia, sobre la base de las exigencias del PEU y las tablas de educación operacional (Figura 2-II).
- c. Esta programación de materia constituirá el documento de planeamiento para el año militar tanto para el J Subun como para los JJ Sec. Allí combinarán las previsiones del adiestramiento, la instrucción y el aprendizaje autónomo que eventualmente requerirán en cada nivel a los integrantes de su organización.
- d. Tendrá un formato flexible, pudiendo tomar de guía lo establecido en el apartado 2.012 precedente, pero sólo considerando los puntos que intervienen en forma relevante (ver Anexo 9)
- e. ***Las TABLAS DE EDUCACIÓN OPERACIONAL vigentes en la Fuerza aportarán una base sólida para la determinación de los estándares e indicadores de logro en la instrucción y el adiestramiento.***
- f. También podrá ser utilizado total o parcialmente en el ámbito de la educación operacional por aquellos instructores que desarrollen materias específicas a lo largo del año militar, como ser aquellas que corresponden a los ciclos de los soldados.
- g. Un ejemplo de planeamiento y programación de la educación operacional en el nivel subunidad e sección, se desarrolla en los Anexos 5 y 6.

2.014. Plan de instrucción

- a. Constituirá el documento propio de la ejecución educativa que confeccionará el educador para su uso en instrucción y adiestramiento. Ver Anexo 10.
- b. Será elaborado por cada instructor o subinstructor.

COMPONENTES DEL PLAN DE INSTRUCCIÓN

Caracterización, incluyendo oportunidad, materia, tema, participantes y tiempo disponible.

1. Competencias / Capacidades a desarrollar: Art 1.002 Figura 2 y 3 – I y 2.010

Figura 7 – II.

Según el grado de detalle requerido puede reproducirse también la capacidad establecida en el diagrama de competencias del diseño curricular o desagregarse en un modo específico (a cargo del educador)

2. Estándar: Art 1.002 Figura 2 y 3 – I y 2.010 Figura 7 – II.

3. Preparación: Art 2.008

Aquí deben volcarse las previsiones que el educador elabora durante el planeamiento. El plan de instrucción es el documento de trabajo del educador.

4. Escenario y medios de ayuda para la educación

Debe representarse como un concepto gráfico de la instrucción. Allí actúan los medios de ayuda para la educación (MAPE) Art 1.002 Figura 2 y 3 – I y Figura 11 – II.

5. Actividades

Inicio

Desarrollo

Final

6. Evaluación Cap IV

7. Contenidos y bibliografía

8. Observaciones al desarrollo de la clase

Figura 10 - II: Componentes del plan de instrucción.

- c. En los institutos de formación, se empleará para desarrollar la práctica pre-profesional.
- d. Se utilizará tanto en el ámbito de las unidades de la Fuerza Operativa, como de la Fuerza de Sostenimiento y en distintos Institutos educativos, con las particularidades propias que plasme el educador para ajustar la ejecución a cada realidad educativa.
- e. El plan de instrucción podrá abarcar una o varias sesiones.
- f. Surgirá del PEP, también de la programación de la materia y en su ausencia directamente del documento curricular considerado (PEU, proyecto curricular, Tablas de educación operacional, planes de materia) con las especificaciones de tiempo y lugar establecidas en el PES.
- g. El plan de instrucción contendrá el formato que se presenta en la Figura 10 precedente.
- h. En el Anexo 11, se presentan ejemplos de elaboración de planes de instrucción.

2.015. Plan de clase

- a. Constituirá el documento propio de la ejecución educativa que confeccionará el educador para su uso en la educación obligatoria y en los cursos. Ver ANEXO 12
- b. En el marco de la educación obligatoria podrá ajustarse a lo establecido en las normas de educación nacional y jurisdiccional más lo estipulado en la reglamentación del instituto.

- c. Será elaborado por cada docente civil, profesor militar o instructor que ejecute el acto educativo.

COMPONENTES DEL PLAN DE CLASE

Caracterización, incluyendo oportunidad, materia, tema, participantes y tiempo disponible.

1. Competencias/Capacidades a desarrollar

Constituye el vínculo con el planeamiento de los niveles superiores. Normalmente aquí se transcribirá aquello determinado en el proyecto curricular. Según el grado de detalle requerido puede reproducirse también la capacidad establecida en el diagrama de competencias del diseño curricular o desagregarse en un modo específico (a cargo del educador).

2. Estándar

3. Escenario y medios de ayuda para la educación

Para la acción educativa Cursos debe representarse mediante un concepto gráfico, que será opcional en otros ámbitos.

4. Actividades para el desarrollo

5. Evaluación

6. Contenidos y bibliografía

7. Observaciones al desarrollo de la clase

Figura 11 - II: Componentes del plan de clase.

- d. El plan de clase expresa las decisiones adoptadas para concretar el desarrollo de competencias. En tal sentido, podrá abarcar una o varias sesiones tendientes a concretar su propósito. Cuando abarque más de una sesión adopta la denominación de Plan de Unidad Didáctica.
- e. Surge de la programación de la materia y en su ausencia directamente del proyecto curricular, con las especificaciones de tiempo y lugar establecidas en el PES.
- h. El plan de clase contendrá el formato que se indica en la Figura 11 precedente.
- i. En el Anexo 13 se presenta un ejemplo de plan de clase.

SECCIÓN IV

OTROS DOCUMENTOS DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

2.016. Programa de educación del tramo (PET) o programa de educación del período (PEP)

Es el principal documento educativo del nivel subunidad que tiene por finalidad expresar el planeamiento en dicho nivel. El documento admite ambas denominaciones según el ámbito considerado: en los institutos de formación, para programar las prácticas pre profesionales y en los elementos operacionales para guiar la educación operacional.

En los institutos de perfeccionamiento, este documento normalmente no se elabora, ya que, en relación a la duración de los cursos, se confecciona directamente la programación de curso, en el con el gráfico calendario.

Se elabora, sobre la base del programa anual de actividades (tanto de los institutos como de las unidades – Parte II del PEU) y facilitará la preparación de los Programa de Educación Semanal (PES).

Tendrá las siguientes características:

- a. Permitirá visualizar en un solo documento, la coordinación e integración de todas las materias y otras actividades en un solo cronograma, y sus contenidos relacionados.
- b. A partir de las horas disponibles en el tramo, fijará las que corresponderán a cada materia, desglosándolas en unidades didácticas con sus correspondientes horas, agrupadas por semana, ver Anexo 14.
- c. Responderá a lo estipulado en los documentos curriculares correspondientes (Art 1.002 Figura 2-II).
- d. Constituirá el documento base para realizar el Programa de Educación Semanal.
- e. Será un documento de uso interno del elemento, por lo cual no deberá ser elevado.
- f. Abarcará el año militar o parte de este, pudiéndose realizar por períodos de tiempo (Por ejemplo: primer y segundo semestre) o por etapa (o subetapa) de educación operacional (por ejemplo, Etapa de mantenimiento y licencia y Etapa de educación operacional). Si se empleara esta última y teniendo en cuenta su duración, ésta podrá dividirse en dos tramos, a efectos de facilitar su reprogramación a partir de la segunda parte del año militar.
- g. En el programa de educación del periodo se establecerán las exigencias impuestas por el escalón superior para cada período de educación, las principales competencias, las materias y los tiempos asignados a cada una de ella, como así también su distribución a lo largo del período considerado.

2.017. Programa de educación semanal (PES)

- a. Los programas de educación semanales regularán y concretarán, en fechas y horas, las actividades de educación y otras del servicio a cumplir por la subunidad o instituto, durante la semana.
- b. Tendrá por finalidad difundir a educadores y educandos, con precisión de días, horarios, lugares y temas, las principales actividades de instrucción en una semana determinada (Anexo 15).
- c. En los institutos y unidades, normalmente, serán confeccionados por el jefe de curso y jefe de subunidad, ya que el “curso” y la “subunidad” serán la estructura sobre la que se organizarán la educación para desarrollar y computar las 40 o 50 Hs (según la unidad de medida de la hora cátedra a 45 o 60 Min) de educación semanal.
- d. En otros institutos educativos, propios del ámbito académico será confeccionado por la autoridad educativa con atribución para organizar y articular las actividades académicas en desarrollo.
- e. En el ámbito de la educación operacional, razones de centralización, como ser en el período de mantenimiento y licencia, podrán aconsejar el desarrollo de un solo PES unificado para las distintas subunidades, desarrollado por el oficial de operaciones o por quien designe el director de educación.
- f. En toda circunstancia, deberá ser aprobado y difundido por la instancia superior el día jueves anterior a su entrada en vigencia.
- g. A cada PES le corresponderá un registro y computo del desarrollo de la educación, la que se realizará mediante la herramienta del registro de aula o cómputo de horas, según se trata en el apartado 2.017 siguiente.
- h. Otros aspectos particulares del PES propio de la educación operacional:

PARTICULARIDADES DEL PES EN LA EDUCACIÓN OPERACIONAL

1. Deberá reflejar con realismo y precisión distintas obligaciones del servicio que afectarán la instrucción prevista, tales como inspecciones, ceremonias, apoyo a la comunidad y otras.

Este aspecto será determinante para la eficacia de los resultados. El Director de Educación y el Oficial de Operaciones aprovecharán tales circunstancias para computar y ajustar las horas de instrucción, de la siguiente manera:

- a) Las formaciones y desfiles permitirán adelantar horas de la materia ORDEN CERRADO.
- b) La preparación ante visitas e inspecciones permitirán adelantar horas de MANTENIMIENTO EJECUTIVO, MANTENIMIENTO DE UNIDAD y ORDEN CERRADO, según conveniencia.
- c) El apoyo a la comunidad muchas veces obligará al empleo de vehículos, lo que se materializará en un esfuerzo adicional de MANTENIMIENTO, a computar adecuadamente.
2. Toda otra modificación a lo programado deberá ser comunicado con antelación por el Director de Educación a los jefes de subunidades.
3. El PES reflejará el ADIESTRAMIENTO de las distintas secciones de la Subunidad. En los casos que se desarrollen simultáneamente, tal circunstancia se detallará convenientemente.
4. El ADIESTRAMIENTO centralizado de la Subun se programará también en el PES y se reflejará en los documentos educativos correspondientes.
5. El ADIESTRAMIENTO de la Unidad (marchas, ejercicios, salidas al terreno) también se detallará en el PES y se registrará con el documento correspondiente emitido desde el nivel Un o complementado por el que se elabore en el nivel sección, según las instrucciones de coordinación que al respecto establezca el oficial de operaciones.
6. El ADIESTRAMIENTO de la Plana Mayor podrá ser incluído en el PES de la Subunidad Comando.
7. La INSTRUCCIÓN de oficiales será computada convenientemente.

- i. Un modelo de PES se desarrolla en el Anexo 15.

FECHA	HORA Desde / Hasta	MATERIA O ACTIVIDAD	LUGAR	RESPONSABLE	UD	TEMA	TIEMPO	OBS

(Nota: el cómputo de horas se realiza en hoja aparte o al reverso del PES – Ver Art 2.018).

Figura 12 - II: Esquema del PES.

2.018. Mapa conceptual

- a. Constituirá un documento auxiliar en el que se expresarán mínimamente, las competencias y las capacidades a desarrollar, vinculadas a los contenidos y tiempos necesarios para su concreción.

- b. También podrá incluir las UUDD, los estándares, las actividades del educador, actividades de evaluación y otras, siempre y cuando los aspectos esenciales no pierdan claridad.
- c. Tendrá por finalidad representar en forma gráfica los principales elementos del planeamiento del educador
- d. Constituye un documento de trabajo que surge del planeamiento del educador y que debe ser elaborado por los distintos responsables de planificación educativa en el nivel del proceso enseñanza aprendizaje.
- e. Surge del diagrama de competencias elaborado en el planeamiento curricular (proyecto curricular, planes de materia, planes de estudio y PEU, según el caso).
- f. De igual manera, podrá ser utilizado en las actividades de enseñanza y de evaluación, sin embargo, a los efectos del presente reglamento, se lo referirá primordialmente como herramienta del planeamiento.
- g. Los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales serán instrumentales al desarrollo de las competencias.
- h. Las competencias, como saberes complejos, no siempre se adaptan al modelo lógico y jerárquico de un mapa conceptual, pudiendo emplearse en tales casos una red conceptual que vincula y entrelaza los conceptos de una manera más dinámica.
- i. La representación de estas redes hoy se ve facilitada a través de distintos softwares disponibles para educadores y educandos.

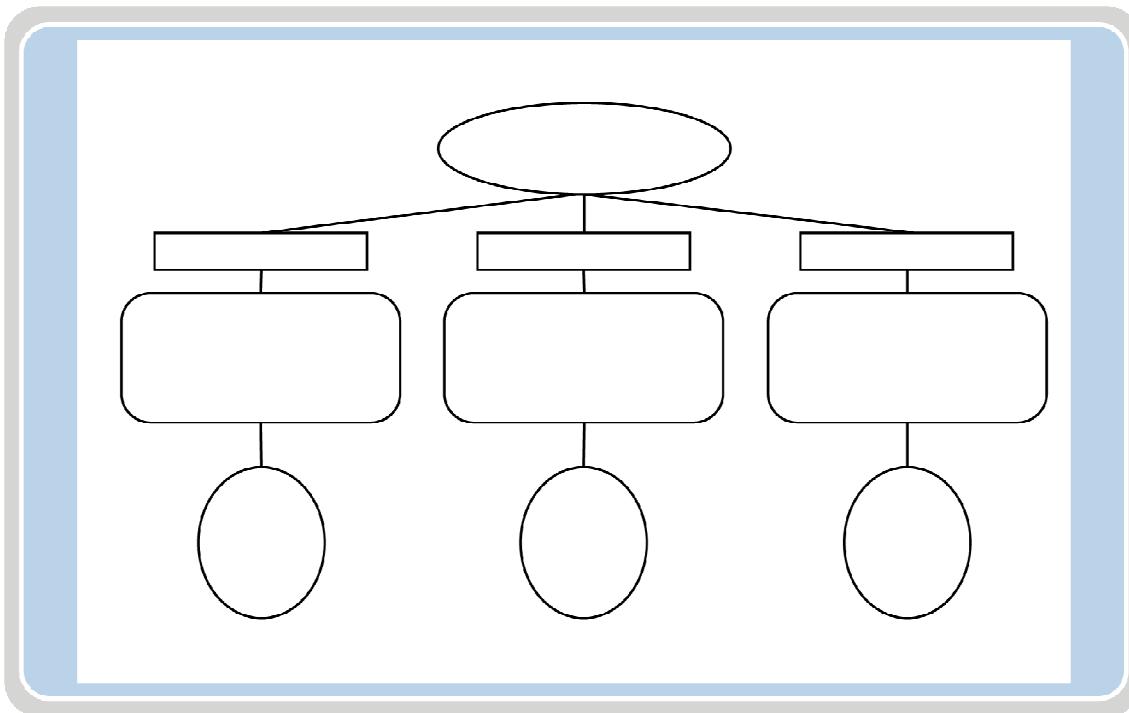


Figura 13 - II: Esquema de mapa conceptual.

- j. Ejemplos de mapa conceptual y red conceptual se desarrollan en el Anexo 16.

2.019. Registro de aula y cómputo de horas

Son dos herramientas que permiten dejar constancia de la marcha de la educación, las clases e instrucciones impartidas y la modificación a lo programado. Su estructura podrá variar conforme al instituto o unidad o la acción educativa que se desarrolle.

- a. Registro de aula

También llamado libro de aula, se utilizará en los ámbitos de la educación académica para dejar constancia de las clases impartidas, debiendo constar como mínimo: fecha, unidad didáctica, contenidos im-

partidos, actividades desarrolladas y firma del profesor militar o docente civil.

Su estructura dependerá de cada Instituto o Unidad que imparta carreras y/o cursos.

b. Computo de horas

Consistirá en una tabla adjunta al PES o graficada en el reverso de este, en la que se registrarán la marcha de la instrucción con las horas impartidas y aquellas que no lo fueron, con las actividades desarrolladas en su reemplazo a lo largo de la semana.

Incluirá el total de horas acumuladas a lo largo del período y las variaciones totales producidas.

Un modelo registro de aula y cómputo de horas se desarrolla en el Anexo 17.

MATERIAS / ACTIVIDADES	HORAS			SITUACIÓN COMPARATIVA	OBS	
	Previstas en el tramo	IMPARTIDAS				
		Durante la Semana	Semanas anteriores	Total de horas		

Figura 14 - II: Esquema del PES.

2.020. Otras pautas para el instructor

PAUTAS VARIAS PARA EL INSTRUCTOR

- UNA INSTRUCCIÓN O CLASE PUEDE INVOLUCRAR EL DESARROLLO DE DISTINTAS SESIONES.
- EL INSTRUCTOR PODRÁ ELABORAR SUS DOCUMENTOS EN HOJA A4 EN CARPETA NORMAL PARA SUS DOCUMENTOS (PLAN DE CLASE o PLAN DE INSTRUCCIÓN).
- EL SUBINSTRUCTOR UTILIZARÁ EL TAMAÑO A5, YA QUE SU PARTICIPACIÓN ESTARÁ RELACIONADA CON HABILIDADES Y DESTREZAS EN EL TERRENO QUE NORMALMENTE DEBERÁN DEMOSTRARSE.
- LA MATERIA **ORDEN CERRADO** AL IGUAL QUE **AFM** PUEDEN INVOLUCRAR UN PLAN DE INSTRUCCIÓN MENSUAL.

Figura 15 - II: Pautas varias a observar por el instructor.

CAPÍTULO III

LA EJECUCIÓN DE LA INSTRUCCIÓN

SECCIÓN I

CONCEPTOS GENERALES

3.001. La ejecución de la instrucción

- a. Será la fase en la que el instructor estará frente a sus educandos. Será el momento de concretar la transformación que busca en ellos en lo físico, espiritual y mental. Aquí cobrará sentido la preparación realizada, lo planificado en los niveles superiores y los recursos de la Fuerza puestos a disposición.
- b. La ejecución tendrá características distintivas según la acción educativa que se desarrolle (instrucción, adiestramiento, carreras, cursos, educación obligatoria y aprendizaje autónomo).
- c. Por lo expresado, será el profesor militar, el instructor, el subinstructor y el docente civil quienes emplearán los principios, procedimientos y normas educativas con la adecuación que corresponda al nivel de los educandos y a cada situación educativa. A lo largo del capítulo la referencia al "instructor" abarcará a los distintos tipos de educadores.
- d. La ejecución tendrá permanentes evaluaciones parciales para apreciar el desarrollo de las competencias y eventualmente corregir desvíos.

3.002. Características en la ejecución de la instrucción

- a. La ejecución de la instrucción consistirá en la puesta en práctica de los aspectos previamente planificados, programados y documentados en el plan de clase y plan de instrucción.
- b. Cada instrucción implicará recrear un escenario de actuación que permitirá concretar las competencias fijadas en los niveles superiores.
- c. Esas competencias necesariamente deben ser impuestas, en razón que concretan el planeamiento del mayor nivel.
- d. Los aspectos esenciales en la fase ejecución de la instrucción estarán determinados por las actividades de los educandos y por las previsiones de intervención del educador en dichas actividades.
- e. El instructor iniciará la instrucción con los conceptos de competencia, estándar e indicadores de logro claramente identificados, sabiendo que en su plan de instrucción y plan de clase han sido documentados convenientemente (luego empleará los indicadores de logro para elaborar los instrumentos de evaluación).

3.003. Tareas previas antes de iniciar con la instrucción

Todo educador, antes de iniciar con la ejecución de la educación prevista, desarrollará una serie de actividades que facilitarán el inicio de esta nueva fase. Entre otras:

- a. Reconocer los lugares donde se desarrollará la clase o instrucción.
- b. Elaborar las ayudas de instrucción.
- c. Reunión con subinstructores y/o docentes de cátedra.
- d. En el caso de la educación operacional, ordenar el uniforme y equipo a emplear en la instrucción.
- e. Preparar el material a distribuir en caso de ser necesario.
- f. Efectuar los requerimientos de abastecimiento y coordinaciones necesarias, que corresponda a cada nivel y situación educativa: carro aguatero, ambulancia, bolsas recolectoras, proyector, laboratorio, combustible, munición, elementos del gimnasio, sala de música, etc.

- g. Efectuar los requerimientos de personal de apoyo para demostraciones, exposiciones.
- h. Controlar las medidas de **seguridad de contra inteligencia**.
- i. Controlar las medidas de **seguridad contra accidentes**, como, por ejemplo: estado del material: cuerdas, cascos, armamento, vehículos, explosivos, motores, empleo de tapones auditivos, etc.
- j. Efectuar ensayos y prácticas.
- k. Adoptar previsiones ante meteorología adversa que no permita desarrollar la instrucción.

SECCIÓN II

PASOS DE LA EJECUCIÓN DE LA INSTRUCCIÓN

3.004. Secuencia de la ejecución

Toda instrucción, en cualquier situación educativa desarrollará la ejecución en tres pasos muy simples: inicio, desarrollo y final.

Cada paso cumplirá un propósito específico en relación con el momento del aprendizaje de los educandos.

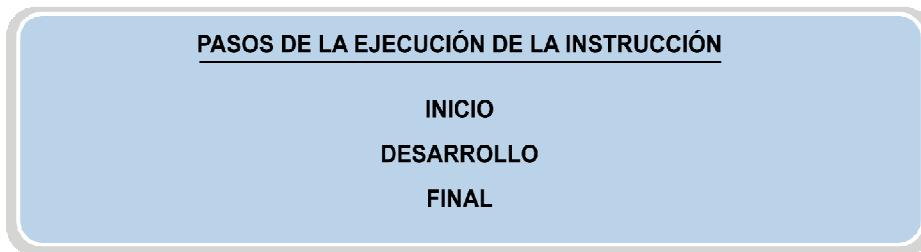


Figura 1 – III: Pasos de la ejecución de la instrucción

3.005. Primer paso: Inicio

- a. El instructor, al tomar contacto con los educandos, intentará lograr una buena comunicación, condición indispensable para el logro de las competencias. La extensión de este paso variará según la situación educativa.
- b. La finalidad del paso será hacer una breve revisión de instrucciones previas, despertar el interés de los educandos y esbozar un plan de trabajo.
 - 1) La revisión permitirá, al que enseña, percibir la situación de aprendizaje del personal, repasar conceptos claves y nivelar los conocimientos antes de continuar con la instrucción. Una breve revisión inicial garantizará la continuidad del aprendizaje al permitir a los educandos relacionar los temas desarrollados anteriormente con el inmediato (concepto básico del aprendizaje significativo).
 - 2) El interés y la motivación constituirán un requisito indispensable para el aprendizaje. Será fundamental que quien enseñe despierte el interés haciendo la instrucción amena desde un primer momento. Asimismo, la comprensión por parte de los educandos de lo que se espera de ellos contribuirá a su participación voluntaria en el proceso educativo.
 - a) Una forma de obtener lo señalado, será mediante expresiones tales como "*a continuación vamos a practicar cómo se desarma la pistola*" en vez de "*a continuación le voy a enseñar cómo se desarma la pistola*".
 - b) Otra forma de captar el interés, se basará en la explicación de las competencias a adquirir y las razones por las cuales se realiza la instrucción. Los educandos deben comprender y compartir la "finalidad" de lo que van a aprender y practicar: además de satisfacer su curiosidad natural, permitiría al instructor destacar la importancia de las competencias y las capacidades que ellos desarrollarán.
 - 3) El plan de trabajo permitirá a los educandos entender y anticipar el desarrollo de la instrucción y obtener su predisposición para lo que ocurrirá luego, en cualquier situación educativa. Ejemplos:

Armado y desarmado de la pistola

"El auxiliar armará y desarmará la pistola, mientras yo iré explicando cada paso. Ustedes observarán y luego harán lo mismo en sus mesas, con el auxilio de los subinstructores. Se realizarán prácticas suficientes para que logren la destreza y la confianza necesaria en su arma".

Las funciones del oficial veedor

"Dentro de esta Sala de Armas nos tomaremos un tiempo para que Uds visualicen las medidas de seguridad con el armamento y con la munición, para luego, en un segundo momento, determinar el registro documental que respalda tanto la seguridad, como las funciones de mantenimiento y abastecimiento. Al término de la instrucción deberá entregarme los formularios SRE 2209 y SRE 2218 confeccionado por cada uno de Uds."

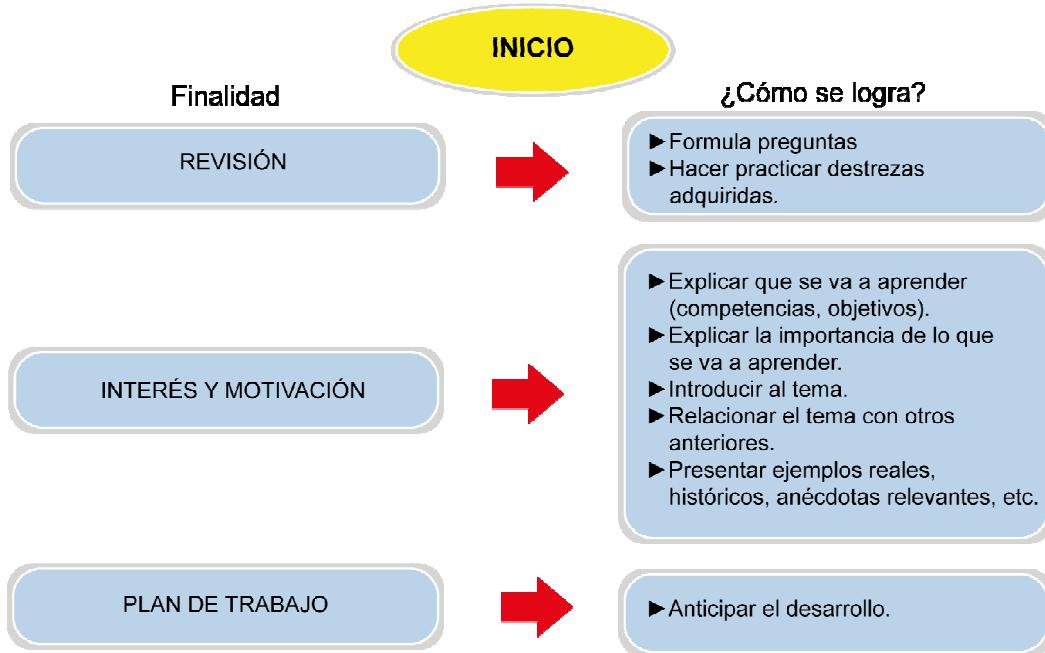


Figura 2 – III: Síntesis gráfica del paso Inicial

Tema táctico

"El tema táctico que desarrollaremos hoy y que entregaré a continuación consta de dos etapas, en la primera tendrán que realizar el análisis de la misión en forma individual del problema planteado el cual recogeré; la segunda parte grupal, determinarán la composición de la vanguardia mecanizada y las misiones que le asignarán, aspecto que expondrá sobre la carta, el equipo que yo indique".

Cuando los educandos sepan lo que ocurrirá se comprometerán de mejor manera con el propósito.

- c. Por lo expresado, este paso tendrá la extensión y profundidad que la situación amerite. En muchos casos, se procurará que el escenario educativo "hable" por sí mismo y establezca las pautas para el desarrollo a través de la misma actividad (Ejemplo: "marcha nocturna de la subunidad").

3.006. Segundo paso: Desarrollo

Este será el paso en el que se concretarán todas las finalidades y propósitos educativos. Aquí se alcanzarán las competencias como conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas en el contexto de un escenario.

Las actividades a desarrollar variarán según la situación educativa, sin embargo, el educador deberá considerar las pautas que se indican en los apartados que siguen.

a. Concretar lo planificado

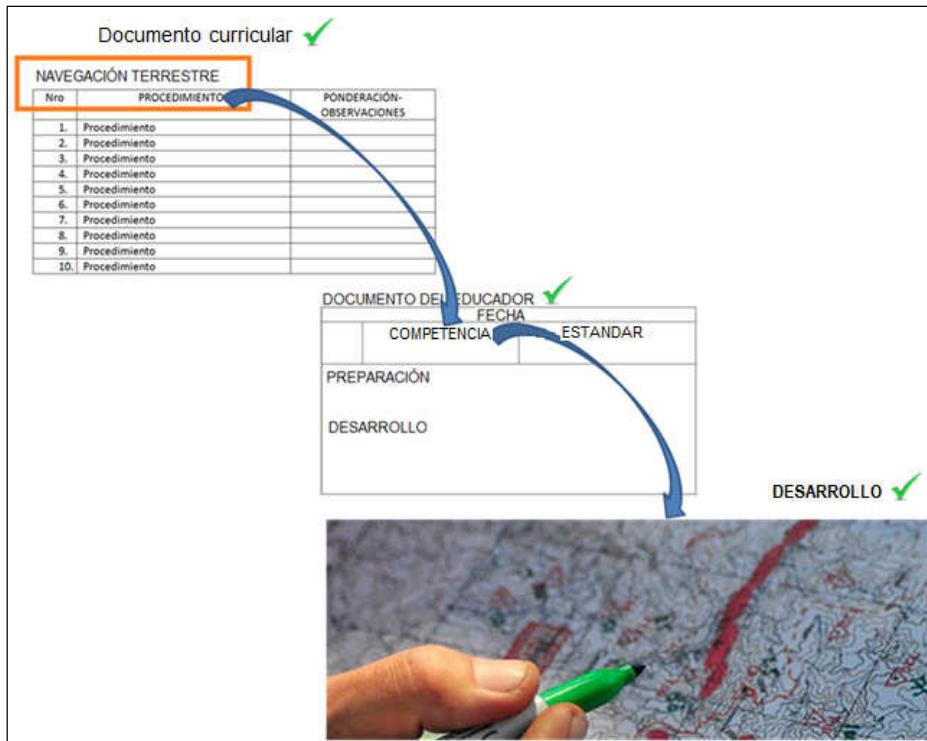


Figura 3 – III Desarrollo de competencias: del planeamiento a la acción

- 1) Lo que ha sido planificado en los niveles superiores (planeamiento curricular) es lo que debe concretar el educador.
- 2) Deberá mantener la coherencia de: competencia – capacidad – estándar – desarrollo de la clase o instrucción.
 - a) Si la competencia involucra “navegar en el terreno”, los educandos deberán desarrollar en algún momento una navegación terrestre.
 - b) Si la competencia incluye “analizar una misión”, los educandos deberán realizar el análisis de la misión durante el desarrollo.
 - c) Si la competencia requiere “resolver triángulos rectángulos”, los educandos deberán resolver los cálculos trigonométricos correspondientes.

b. Evitar desarrollar teoría pura

Las instrucciones iniciales en el desarrollo de la programación de una materia o proyecto de cátedra normalmente imponen la necesidad de ciertos conocimientos principalmente teóricos, como por ejemplo:

- ✓ Partes de un fusil.
- ✓ Biomas de la República Argentina.
- ✓ Clasificación de la exploración.
- ✓ Descripción de los aspectos militares del terreno.

El desarrollo de competencias requiere de contenidos e involucra permanentemente procesos cognitivos. No obstante ello, estas instrucciones deben insumir el tiempo estrictamente necesario, para poder desarrollar etapas más avanzadas y atrayentes. Al respecto, el educador deberá reflexionar sobre las siguientes premisas:

El educando busca nuevas maneras de aprender.

La mera transmisión de información no produce aprendizaje.

El educadore debe facilitar el acceso a la información a través de la tecnología, para producir nueva información y conocimiento junto a sus educandos.

En este sentido, la educación por competencias impone que, a la hora de programar instrucciones de base teórica, el educador deberá apreciar convenientemente las capacidades a desarrollar. Para ello, el educador considerará las siguientes pautas:

Pautas al programar la instrucción de base teórica

1. ¿Pueden los educandos desarrollar las competencias y progresivamente ir integrando los elementos teóricos para que se articulen con la práctica (sin caer en la teoría pura)?
2. ¿Pueden llegar a utilizar estudio de casos, situaciones de conflicto, problemas para ser resueltos a través del marco teórico (aprendizaje por descubrimiento)
3. ¿Puedo emplear el trabajo grupal para desarrollar competencias con el otro?
4. ¿Puedo requerir la lectura y comprensión de los contenidos en hojas avanzadas para ser puestos a prueba en clase?
5. ¿Puedo transmitir información a través de las distintas plataformas educativas aprovechando las posibilidades que la tecnología ofrece actualmente en cuanto a la conectividad y portabilidad?

Figura 4 – III: Pautas para instrucciones teóricas

En muchas otras circunstancias, cuando la situación no permita adoptar previsiones como las expresadas en cuadro anterior (normalmente por razones de tiempo, complejidad del tema a tratar o número de educandos), el educador deberá intervenir con mayor protagonismo para guiar a los educandos, presentando personalmente los contenidos.

c. Emplear el escenario educativo

- 1) El escenario educativo adecuadamente preparado permitirá a los educandos la manifestación de la competencia a desarrollar.
- 2) En tal sentido, el esfuerzo previo en organizar el escenario rendirá sus frutos al facilitar el paso desarrollo.
- 3) En síntesis, la organización del escenario será condición para desarrollar competencias.

Escenario: Tiro

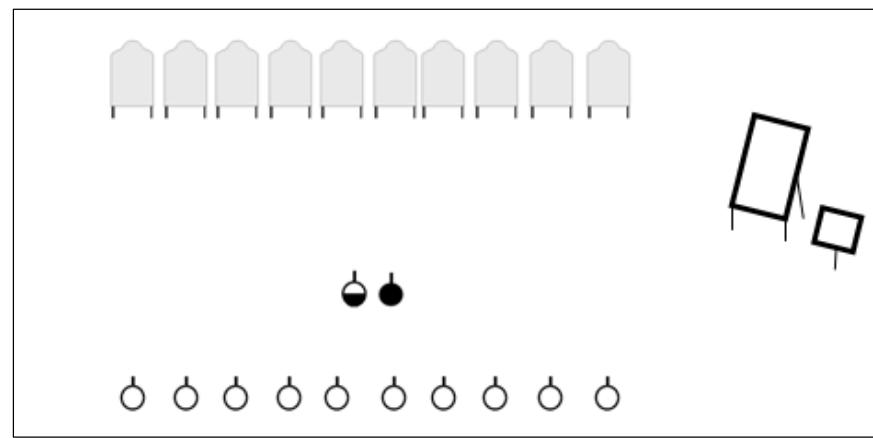


Figura 5 – III: Ejemplo de escenario de una instrucción de tiro.

Escenario: marcha de la subunidad.



Figura 6 – III: Ejemplo de escenario de adiestramiento de una Subunidad.

Escenario: Justicia Militar

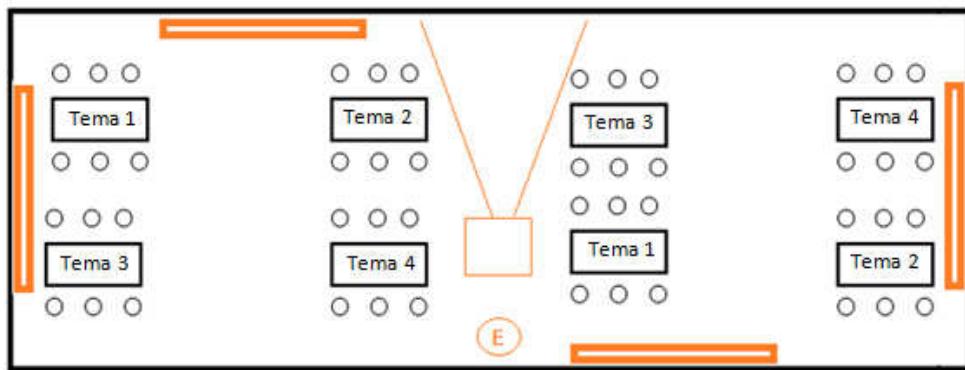


Figura 7 – III: Ejemplo de escenario de una instrucción de cuadros.

Escenario: Combate urbano



Figura 8 – III: Ejemplo de escenario de una instrucción de combate en localidades.

Escenario: Planeamiento



Figura 9 – III: Ejemplo de escenario de una instrucción de planeamiento

d. Enfocarse en las competencias

En la educación militar el desarrollo de competencias será la prioridad, independientemente de la situación educativa y del nivel de los educandos. Las competencias se desarrollan tanto en la instrucción del cuartel como en la educación superior; en el adiestramiento operacional como en la educación obligatoria. Para poder focalizar las competencias, se deben considerar las siguientes pautas:

- 1) Se alcanzarán orientado la ejecución hacia los educandos como protagonistas.
- 2) La selección de las actividades por parte del educador serán la clave para el desarrollo.
- 3) La motivación y participación de los educandos en el proceso enseñanza aprendizaje por parte del educador serán indispensables.
- 4) Las actividades diseñadas deben buscar incidir en las distintas dimensiones de la persona (cognitiva, física, espiritual y social), aún cuando, en ciertas sesiones, algunas tengan preeminencia sobre otras.
- 5) Una instrucción no bastará para desarrollar una competencia, ya que esta normalmente requerirá de varias sesiones y aún la convergencia de varias materias. El educador, merced a su preparación y experiencia, deberá tener la capacidad para vincularlas.

**FACTORES DE ÉXITO PARA EL PASO DESARROLLO
(EN LA EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS)**

1. Realismo en las actividades diseñadas por el educador.
2. Motivación y participación de los educandos en dichas actividades.

Figura 10 – III: Factores de éxito para el paso desarrollo.

- 6) Asegurarse de desarrollar las capacidades que converjan en la concreción de las competencias de los educandos. Este aspecto, podrá lograrse, básicamente de dos maneras:
 - a) Una apropiada secuencia de actividades guiadas por el educador.
 - b) La distribución de actividades en subinstructores o auxiliares docentes.
- 7) Un desarrollo correctamente planificado permitirá:
 - a) Desarrollar y ejercitar todas las capacidades que integran la competencia.
 - b) Mantener permanentemente motivados a los educandos, quienes son protagonistas del proceso y dirigen sus esfuerzos hacia metas concretas que resultan evidentes.
 - c) Enfatizar la vinculación con otras competencias, anteriores y simultáneas en desarrollo y particularmente integrando distintos dominios.
 - d) Reforzar el aprendizaje entre y con el otro.

e. Medir los modos y oportunidades de intervención

- 1) Las intervenciones del educador se ajustarán:

- Guiar sin inhibir la iniciativa.
- Explicar a la vez que dialogar y debatir.
- Avanzar y practicar proporcionando la necesaria orientación.
- Aclarar dudas sin proporcionar soluciones únicas.
- Integrar el aprendizaje con el otro.

2) Emplear las técnicas y métodos de enseñanza

Una vez que el educador traspone la puerta del aula o se hace presente con su fracción en el gabinete, simulador, cuartel o terreno se valdrá de algunas técnicas de enseñanza.

- 3) Las técnicas de enseñanza constituyen una propuesta de trabajo para el educador, pero en definitiva será él quien decida que, cuando y como presentar las actividades a los educandos.
- 4) Algunas de las técnicas de enseñanza se enumeran como guía en el ANEXO 18. No obstante lo expresado, se deberá tener presente que:

El esfuerzo principal estará puesto en las actividades de los educandos más que en las técnicas de enseñanza.

f. Superarse como educador

El educador debe conocerse y prepararse. El esfuerzo y la capacitación continua le permitirán brindar una educación de calidad a sus hombres y mujeres.

Adicionalmente, una apropiada reflexión sobre sus fortalezas y debilidades permitirán adoptar medidas para mejorar su desempeño y le brindarán la seguridad para motivar a sus educandos.

El hecho de que el instructor haya enseñado por mucho tiempo, no significa que se haya perfeccionado en la misma proporción y si ha sido eficaz este año, no quiere decir que lo será el próximo. En el ANEXO 19 se desarrolla una guía práctica para ejecutar el paso Desarrollo por parte del educador.

Además del esfuerzo individual, será fundamental participar en jornadas de capacitación para educadores, tanto a nivel unidad o instituto sino también a través de las alternativas de la educación formal que ofrece el SEN y el SEE. En el Anexo 20 se presenta algunas pautas del sistema de capacitación continua para el educador.

Los directores de educación, en todos los niveles, deberán realizar un esfuerzo permanente para mejorar la capacitación de sus educadores. Estos serán en definitiva quienes lograrán los mejores resultados en la educación: el conocimiento profesional y de las técnicas de enseñanza – aprendizaje, las condiciones de mando y el ejemplo personal serán algunos de los aspectos relevantes que deberán poseer este personal.

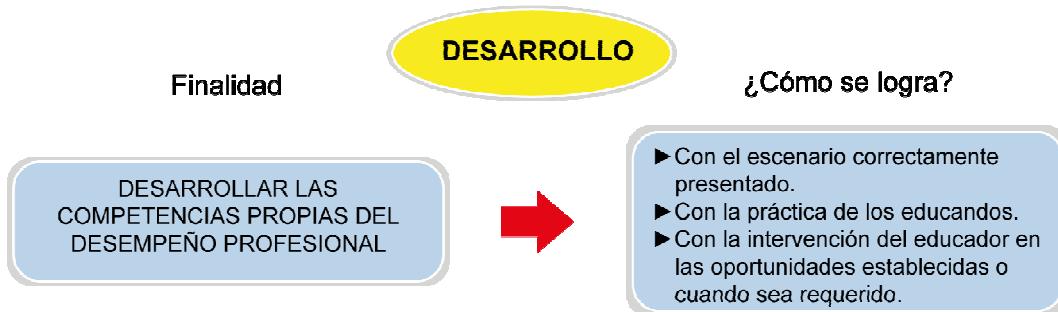


Figura 11 – III: Síntesis del paso Desarrollo

3.007. Tercer paso: Final

- a. Este paso constituirá una síntesis del paso Desarrollo. Aquí se consolidará lo actuado y lo relevante que se ha surgido en el desarrollo de las competencias. Se buscará captar la atención de los educandos para centrarse en aquellas partes esenciales, mediante:
 - La recapitulación de aspectos claves.
 - La valoración de conclusiones obtenidas en el desarrollo.
 - La repetición de algunas destrezas o prácticas realizadas.
- b. El instructor y el subinstructor podrán enfatizar conceptos que hayan surgido durante las evaluaciones del paso anterior.

- c. La síntesis apuntará a fijar las capacidades y el estándar requerido para la competencia. El educador vinculará con habilidad ambos conceptos, estimulando a los educandos a interrogar y fijar aquellas conductas esenciales.

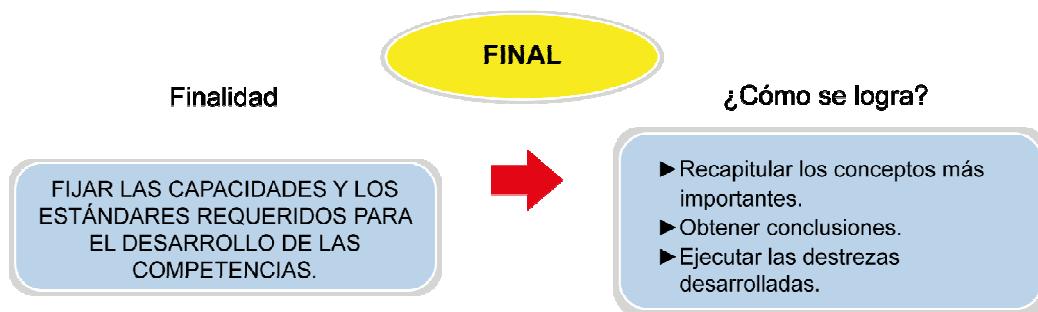


Figura 12 – III: Síntesis del paso Final



La supervisión del paso Desarrollo.

Todo educador debe saber que será supervisado como parte del ejercicio del comando de los elementos superiores, lo cual constituirá una oportunidad para recibir las experiencias de otros, a la vez que expresar en primera persona la marcha de la educación.

LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA

Será importante que la supervisión que ejecute el Director de Educación esté orientada al logro de resultados y desarrollo de las competencias establecidas.

Se deberá insistir en la ejecución práctica de los procedimientos y técnicas aplicadas a una finalidad, como una forma de optimizar los niveles de instrucción y adiestramiento.

Ejemplo: ¿el soldado ocupó bien la posición?, en lugar de orientarse a las rutinas educativas, tales como ¿el Subinstructor hizo bien el plan de instrucción en lo referido a la toma y cambio de posición?

SECCION III

MATERIAS DE LA INSTRUCCIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO OPERACIONAL

La presente Sección se orientará exclusivamente a la educación operacional en aquellos aspectos propios de las acciones educativas instrucción y adiestramiento operacional.

3.008. Pautas comunes

- a. Organización pedagógica.

- 1) La instrucción de cuadros y tropa tendrá una organización pedagógica por materias, orientadas siempre al rol de combate, complementadas mediante el empleo de Tablas de Instrucción (TTI).

- 2) El adiestramiento operacional tendrá una organización pedagógica en torno a las operaciones tácticas, funciones y / o funciones de combate, las que estarán concretadas en Tablas de Adiestramiento Operacional (TTAO).
- 3) Los cursos tendrán una organización pedagógica por materia o módulos, aspecto que se encuentra desarrollado en el RFD - 51 – 02 "Acciones Educativas" Cap. III.

Las materias podrán tener denominaciones comunes para los cuadros y tropas (Ejemplo: tiro) o diferenciadas (Ejemplo: táctica del arma, para cuadros o combate, para la tropa).

b. Planeamiento curricular.

Las materias, al igual que las TTEO, son planificadas curricularmente por los niveles II y III de la Fuerza, en forma centralizada. Allí se definen los perfiles y las competencias, junto con los contenidos asociados.

La Instrucción de los cuadros se programará a través de las materias y las Tablas de Instrucción (TTI).

La Instrucción de la tropa también se programará por materias agrupadas por ciclos, complementadas por las TTI.

Como excepción podrá haber una planificación curricular en el nivel unidad en aquellas materias complementarias que no se disponga de los correspondientes planes de materias. Los cursillos que son impartidos en las GGUUC también serán confeccionados en dicho nivel o por delegación en la unidad designada.

c. Lugar de ejecución.

Las materias podrán impartirse en aulas comunes o específicas (ejemplo, aula de tiro), lugares de simulación, polígonos, gimnasio, parques, en el terreno o en cualquier lugar, acorde con el tema.

d. Oportunidad de ejecución.

La instrucción y el adiestramiento serán impartidos en las oportunidades establecidas por el director de educación en el plan anual de actividades y en la programación de detalle que efectúa el J Subun en su PEP y que luego difundirá en el PES.

e. Otros aspectos a tener en cuenta.

- 1) La tarea de "educar educadores" deberá ser prioritaria. Asimismo, se deberá asignar en las funciones de Instructor al personal de mayor experiencia e idoneidad para la impartición de estas materias.
- 2) Los suboficiales instructores deberán ser designados como "jefes de materias" para el año militar.
- 3) La capacitación de los suboficiales instructores será una medida que evidencie la calidad educativa y el nivel operacional de la Unidad.
- 4) Los oficiales de la subunidad, aparte de conducir el adiestramiento operacional, son los programadores y evaluadores de todos los procesos educativos en la Unidad. Trabajarán en estrecho y permanente contacto con los suboficiales instructores.
- 5) Los subinstructores son los multiplicadores por excelencia de la educación operacional. Son los que permiten que los propósitos de la instrucción y el adiestramiento llegue hasta el último hombre y mujer de la Fuerza. Verán en sus instructores el ejemplo a seguir.

3.009. Educación ético, espiritual y social

Esta materia buscará inculcar los valores permanentes y castrenses que identifican al soldado argentino. En el personal de cuadros, se iniciará en los institutos de formación y se consolidará en durante sus años de servicio activo. En la tropa se realizará y consolidará a través de la educación operacional.

Aquí deben desarrollarse competencias, como conductas esperadas en el marco de los valores que sostiene la Institución. Deberá evitarse la mera transmisión de contenidos conceptuales.

Los medios audiovisuales y las situaciones de conflicto planteadas con habilidad por el educador permitirán contrastar y direccionalizar los desempeños hacia las normas esperadas. El trabajo en grupos facilitará su desarrollo, así como serán de gran importancia el estudio histórico y el análisis de casos.

Será realizada en forma sistemática y asistemática. La palabra y el ejemplo de los superiores, el ambiente de camaradería, así como la lealtad y franqueza que caracteriza el trato de todos los integrantes de la Fuerza incidirán favorablemente para su asimilación.

a. Acción educativa sistemática.

Esta será realizada particularmente para la tropa. Será aconsejable la conformación de equipos para el desarrollo de determinados temas, constituidos por el personal de oficiales más experimentado, incluyendo al jefe de unidad.

b. Acción educativa asistemática.

Constituirá el complemento fundamental de la acción educativa sistemática. Será responsabilidad de la totalidad del personal de cuadros.

El procedimiento fundamental para cumplir con la acción educativa asistemática será la claridad de las propias convicciones y el ejemplo personal de los cuadros, pues una acción individual negativa podrá malograr el esfuerzo del conjunto, como así también permitirá al superior lograr el ascendiente necesario para un eficaz ejercicio del mando.

3.010. Formación social militar

- a. Esta materia será dirigida básicamente al personal de tropa.
- b. Tendrá por finalidad proporcionar al soldado conocimientos sobre historia militar, geografía y educación cívica, necesarios para comprender, internalizar y querer lo que deberá defender como integrante del Ejército.
- c. Su planeamiento será centralizado en el nivel II y III.

3.011. Didáctica especial militar

- a. La educación es la actividad más importante que se realiza el Ejército Argentino en tiempo de paz. La didáctica militar será la materia que la pone en práctica.
- b. Esta materia estará principalmente dirigida a los educadores de la unidad, cuya capacitación será una de las prioridades del elemento.
- c. También está dirigida a los soldados del IIIer ciclo con la finalidad de capacitarlos como subinstructores. De igual manera inician con la materia para capacitarse como educadores los cadetes de IIIer año del CMN y los aspirantes de IIdo año de la ESESC.
- d. Para el personal de cuadros, constituirá uno de las materias a desarrollar anualmente en la educación operacional. Si bien éstos son capacitados en los cursos, su aplicación se realizará en el destino.
- e. Para todos los directores de educación deberá ser un aspecto de seguimiento permanente por cuanto, cuanto mejor sean los instructores y subinstructores, mejor será el nivel de adiestramiento de su elemento.
- f. Esta materia deberá impartirse al inicio de cada subetapa de educación operacional.

3.012. Combate

- a. Esta materia proporcionará las competencias básicas para desplazarse en el campo de combate, adaptarse al ambiente geográfico en todo terreno, latitudes y condiciones meteorológicas y derrotar al enemigo, tanto en el día como la noche.
- b. Contiene las competencias que representan la esencia del soldado individual y que se complementa con la materia EEEyS.
- c. La premisa básica que guiará su desarrollo será:

Todo integrante del Ejército Argentino es un combatiente.

- d. Esta materia estará orientada al personal de tropa, pero involucra también a los cuadros quienes deberán conservar toda su vida activa, su capacitación como combatientes. Se encuentra desarrollada en

los planes de materia correspondiente, con diferentes alcances según el ciclo que se trate. Los cuadros podrán recibir instrucciones periódicas, particularmente el personal que reviste fuera de los elementos operativos y que debe mantener la capacitación mencionada.

- e. Asimismo, todos los integrantes de la Fuerza emplean habilidades propias de esta materia en su desempeño como parte de los sistemas de seguridad y recuperación de instalaciones militares.
- f. En su ejecución se deberá estimular y desarrollar la iniciativa, el arrojo, la rudeza, rapidez en la acción, precisión, agresividad controlada, espíritu de sacrificio y voluntad de vencer.
- g. En todo momento, deberá crearse conciencia de la importancia que tendrán las acciones individuales o de pequeñas fracciones en el conjunto de las operaciones.
- h. Cuanto más riesgoso fuere el tema a impartir, mayor será la incidencia del instructor y/o subinstructor durante la ejecución, a través del oportuno ejemplo personal y del entusiasmo permanente.
- i. En esta materia también será primordial el realismo. El riesgo controlado, que contribuirá con este principio, deberá ser progresivo y metódico, descartándose que el cumplimiento de ciertas exigencias, provoquen accidentes por falta de instrucción o negligencia del educador.
- j. Se deben realizar ejercitaciones que impliquen un esfuerzo continuo de varias horas y días, en forma progresiva, con hambre, sed, sueño e incertidumbre, situaciones que se presentarán en el combate real.
- k. Si bien todas las materias concurrirán a formar la personalidad del combatiente, será ésta una de las que más contribuirá a alcanzar el perfil deseado.
- m. Los Suboficiales instructores de la materia Combate serán enérgicos, activos, conocedores de los procedimientos doctrinarios y celosos observadores de las medidas de seguridad.
- n. La materia requiere de un planeamiento integral, documentado en una programación de materia. Adicionalmente, el instructor plasmará su planeamiento y preparación diaria en un plan de instrucción.
- o. Se dará especial atención a instrucciones relacionadas con los primeros auxilios, medidas de seguridad contra accidentes, medidas de seguridad de contra inteligencia, DICA y otras que también contribuyen a la aptitud para el combate

p. INSTRUCCIÓN NOCTURNA

- 1) Esta no será una materia en si misma, sino que formará parte principalmente de las materias combate y tiro. Su importancia hace necesario su inclusión en este apartado.
- 2) El combate moderno no diferencia entre el día y la noche. La experiencia adquirida en el Conflicto del Atlántico Sur así lo demuestra. Por ello, todos los elementos de la Fuerza deberán estar adiestrados para desarrollar operaciones continuas, tanto en horas de luz como oscuridad, con la misma normalidad.
- 3) Su instrumentación se caracterizará por el mayor grado de libertad de acción que poseerán los educandos y la dificultad, por parte de los educadores, para detectar y corregir los errores que se produzcan. La etapa nocturna de la materia se implementará cuando el educando posea un nivel básico en el adiestramiento diurno.
- 4) El ejemplo personal de los instructores y subinstructores se concretará respetando en todo momento, la situación que se haga vivir a los educandos.
- 5) Todo el personal deberá conocer y emplear de los medios de visión nocturna propios. No obstante, la limitación en este tipo de equipo no deberá constituir un obstáculo para el adiestramiento.

3.013. Tiro

- a. Esta materia será común a cuadros y tropa. En los cuadros y la tropa, buscará consolidar e incrementar la eficacia requerida para su rol de combate.
- b. La progresión será la clave en el desarrollo de esta materia. Estará guiada principalmente por una técnica de enseñanza particular denominada MOTE (Método Optimizado para el Tiro de Escuela), la que se encuentra desarrollada en el RFP - 70 - 01 "Tiro con Armas Portátiles".

- c. Para la tropa, su ejecución requerirá, fundamentalmente en las primeras clases, un desarrollo sin tensiones, que permita el máximo aprovechamiento de la dimensión cognitiva de cada educando. Método y paciencia serán básicos en este tipo de instrucción.
- d. La seguridad contra accidentes deberá ser siempre tenida en cuenta, particularmente durante el desarrollo en situaciones de reducida visibilidad (especialmente tiro nocturno) y durante el tiro de combate (especialmente tiro en movimiento).
- e. El conocimiento, la confianza y el mantenimiento del arma de dotación individual, deberán ser permanentemente estimuladas durante el desarrollo de la educación operacional.
- f. Los ejercicios preparatorios para el tiro con munición de guerra deberán ser oportunos para la detección temprana del personal no apto para continuar con exigencias más riesgosas y costosas.
- g. En forma progresiva, deberán desarrollarse ejercitaciones por parejas, equipos, grupos, secciones, etc, a fin de lograr la confianza individual en el arma y en la fracción que integra.
- h. El mantenimiento de la aptitud será otro aspecto a desarrollar con el personal que ya ha sido entrenado.
- i. La Fuerza tiene establecida la dotación anual de munición para instrucción (DAMI) que determina la cantidad de munición por boca de fuego que se considera necesaria para el adiestramiento del personal.
- j. Anualmente la Fuerza publicará la asignación de munición para instrucción (AMI) que constituye la cantidad de munición por boca de fuego que corresponde a ese año militar. Esta se determinará de acuerdo a las disponibilidades de munición y a otros aspectos tales como fechas de vencimiento, necesidades de adiestramiento, etc. La AMI estará calculada de manera de permitir cumplir con las exigencias establecidas a nivel Fuerza, las que establezca el jefe de elemento, la necesaria para las ejercitaciones y otras actividades (concursos, prácticas, etc).
- k. Los suboficiales instructores de la materia tiro serán metódicos, observadores, puntillistas en la aplicación del MOTE y motivadores para que el desarrollo del tiro sea una de las actividades más atrayentes y esperadas del año militar.
- l. La materia será planificada con una programación de materia para todo el año o para el período. Adicionalmente serán elaborados los planes de instrucción detallados y perfectamente integrados con los subinstructores, más la orden de tiro (cuando involucre tiro con munición de guerra).
- m. Deberá recordarse que la capacitación del tirador no ocurrirá en forma aislada, en ella incidirá el estado físico y moral del soldado y su preparación como combatiente para elegir una cubierta y una posición, entre otras.
- n. En esta materia se incluirá el tiro con otras armas de dotación de las distintas fracciones.

3.014. Adiestramiento físico militar

- a. Esta materia será desarrollada por todos los integrantes de la Fuerza. La adecuada preparación física es la condición básica de todo profesional militar, independientemente de su jerarquía, rol o función.
- b. En su impartición se buscará desarrollar y mantener en cuadros y tropa la aptitud física necesaria para superar las exigencias del servicio, del ambiente geográfico y del combate, como así también el logro de un adecuado espíritu de cuerpo, consolidado a partir del esfuerzo compartido.
- c. Deberá consolidarse el hábito del adiestramiento físico.
- d. La actividad estará permanentemente orientada hacia aquellas ejercitaciones que generen fuerza, resistencia y destreza.
- e. En las actividades físicas de combate, tendrá prioridad el combate cuerpo a cuerpo, defensa personal, el pasaje de la pista de combate y el desarrollo de ejercicios de orientación.
- f. La materia deberá caracterizarse por el dinamismo y progresión.
- g. Las exigencias serán comunes para toda la Fuerza. Serán elaboradas y difundidas por el EMGE, a través de las directivas y boletines correspondientes.

- h. El adiestramiento físico deberá ser realizado en forma centralizada a nivel unidad y evaluado anualmente, de acuerdo a las pautas que se establezcan en la Fuerza.
- i. La acción del personal de la especialidad educación física y de suboficiales instruidos al efecto, deberán contribuir al logro de las competencias requeridas.
- j. A través del AFM se contribuye a la preservación de la salud, moral y espíritu de cuerpo a través del esfuerzo compartido e integrado.
- k. La materia podrá conducirse con un plan de instrucción mensual.

3.015. Orden cerrado

- a. El orden cerrado será una exteriorización de la disciplina acompañada de ciertas destrezas psicomotrices simples.
- b. Una Unidad instruida y disciplinada necesitará poco tiempo a la semana para mantener el estándar de excelencia requerido. Todas las jerarquías realizarán orden cerrado.
- c. La ejecución de la materia se caracterizará por la formalidad, precisión y energía. Se producirán sanas tensiones entre educadores y educando que fortalecerán la personalidad militar, la relación superior subordinado y la camaradería. La disciplina requerida y los reflejos psicomotrices enérgicos, luego serán utilizados en otros ámbitos de la instrucción y el adiestramiento.
- d. Se buscará que el educando comprenda el carácter formativo de la materia y que se adapte rápidamente a los códigos que lo acompañarán durante toda su vida militar.
- e. Las horas de orden cerrado se distribuirán en forma constante a lo largo del año, sin embargo, la preparación ante distintas exigencias del servicio tales como ceremonias patrias, visitas e inspecciones, permitirá al director de educación adelantar y agrupar horas de esta materia para luego priorizar el adiestramiento operacional.
- f. Los suboficiales instructores de orden cerrado serán ejemplos y modelos de los educandos. Deberán prepararse de manera de demostrar con corrección los movimientos.
- g. La materia, para el conjunto de la Unidad, podrá conducirse con un Plan de Instrucción mensual.

3.016. Teoría general

- a. Esta materia será de aplicación a cuadros y tropa. En ella, se capacitará a los integrantes de la unidad en su desempeño conforme a las leyes, normas y procedimientos que regulan la vida castrense.
- b. Esta materia debe desarrollar con realismo y practicidad las competencias requeridas en las distintas jerarquías y en los roles o funciones específicas. A pesar de su nombre, no debe desarrollarse como teoría sino ejercitando de manera práctica las competencias necesarias. El trabajo en grupos facilitará su desarrollo.
- c. Dentro de esta materia se agruparán todas otras capacitaciones complementarias que regulen la conducta militar, tales como clases obligatorias ordenadas para toda la Fuerza, Código de Disciplina Militar e inteligencia, entre otras.
- d. El adecuado desarrollo de las competencias que requiere la materia exige que los educandos sean separados por jerarquías según corresponda. Podrá emplearse oficiales o suboficiales instructores según el nivel de los educandos.
- e. La materia requiere un planeamiento para el período en el documento PEP y luego será planificado en los planes de instrucción correspondientes.

3.017. Escritura en campaña y cartografía

- a. Esta materia será de aplicación en los cuadros y en el IIIer ciclo de los soldados
- b. Constituirá una de las competencias imprescindibles para quienes ejercen la responsabilidad de conducción de las fracciones orgánicas o aspiran a tenerla. Igual consideración alcanza a los especialistas.

- c. El conocimiento sobre cartografía y sobre escritura en campaña deberá ser ejercitado en las actividades de adiestramiento operacional y en todo acto del servicio, como la guardia, los movimientos administrativos, entre otros.

3.018. Otras materias

- a. De acuerdo al arma, especialidad o servicio podrán haber otras materias específicas que serán necesario impartir. En todos los casos, las mismas deberán tener una entidad que justifiquen desarrollarla como materia.
- b. Cuando ello no ocurra, los temas serán incluidos en alguna de las materias citadas precedentemente. (Ejemplo: apoyo de fuego o apertura de brecha en un campo minado, podrán ser incluidos en la materia combate, en la instrucción de la tropa de un RI Mec o los conocimientos sobre DICA, podrán ser incluidos en la materia Teoría General).

SECCION IV

CRITERIOS RECTORES PARA LA EJECUCIÓN DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL DE LOS CUADROS

3.019. Conceptos generales

Los cuadros conforman la esencia del Ejército y serán los encargados de conducirlo en todos los niveles; por lo tanto la eficiencia de las distintas organizaciones que lo integran estarán en directa relación con la excelencia que se logre en su capacitación (Art 1.014).

La educación operacional de los cuadros (EOC) contribuirá a consolidar, incrementar y adaptar la capacitación individual adquirida en los cursos y carreras, a las características específicas de la Unidad u elemento donde prestan servicios.

FINALIDAD EOC: mantener e incrementar el nivel profesional de los cuadros.

- *Los cuadros han sido formados y perfeccionados en institutos educativos.*
- *Los cuadros se instruyen en su mismo ámbito de desempeño profesional.*
- ***Los cuadros que no mantengan un nivel de instrucción apropiado dejarán de ser un elemento útil para la organización.***

Figura 13 – III: Premisas de la educación operacional de los cuadros

La instrucción de los cuadros se caracterizará por ser:

- a. **Integral:** porque buscará desarrollar y consolidar todas las dimensiones de la personalidad (cognitiva, física, espiritual y social).
- b. **Aplicativa:** porque estará orientada directamente a desarrollar las competencias requeridas para mantener e incrementar la eficacia en su rol y función, para acceder con bases sólidas al proceso de adiestramiento operacional.

3.020. Lineamientos y áreas de desempeño profesional

A continuación se desarrollan los principales aspectos hacia los que se debe orientar la instrucción de los cuadros considerando la integralidad de la educación militar, según las dimensiones de la persona (cognitiva, física, espiritual y social) y las áreas de desempeño profesional (conducción, educación, técnico – científico y administración y gobierno).

a. Educación en valores.

- 1) Los cuadros constituyen los pilares en los cuales se basa la estructura de la Fuerza y por lo tanto deberán ser la garantía de su fortaleza ética, espiritual y social.

- 2) La fortaleza espiritual será la base de la voluntad de vencer de un Ejército, aspecto que multiplicará el poder de combate en operaciones y que se consolidará desde la paz en las aulas y campos de instrucción, así como en el trabajo diario y en todas las actividades del servicio.
- 3) Los cuadros constituirán un núcleo sólido y cohesionado, que se amalgama en el esfuerzo diario por los valores de disciplina, lealtad y camaradería recíproca entre sus miembros; que se apoya en una moral que proveerá las normas de conducta, fundada en la fe cristiana y educación patriótica que son parte del patrimonio cultural del soldado argentino.
- 4) Los valores formarán un espíritu y predispondrán una actitud para enfrentar las incertidumbres, riesgos y conflictos propios de la vida militar.
- 5) La educación en valores se transmite a través de símbolos, ejemplos y palabras, así como también por el conocimiento de las tradiciones y hechos históricos que tuvieron como protagonistas a integrantes del Ejército de todas las épocas.

b. Capacitación del conductor militar.

- 1) Los fundamentos de la educación del conductor militar argentino se basan en la profunda comprensión del planeamiento, la táctica y la historia militar:
 - a) El planeamiento proporciona la habilidad de interpretar situaciones que podrán enfrentar a través de un proceso racional de pensamiento, que tiene como marco la doctrina, la experiencia propia, el conocimiento de la naturaleza humana, la organización del elemento y la finalidad de la misión.
 - b) La táctica proporciona los principios que guían la conducción de las operaciones militares a través de la precisa consideración del tiempo, el espacio y los medios, para resolver sobre el mejor empleo de las fuerzas para asegurar el cumplimiento de la misión.
 - c) La historia militar proporciona la experiencia ajena, aquella de la que sólo pueden aprender los seres racionales. El conductor militar la empleará para nutrirse y acrecentar su acervo profesional.
- 2) El desarrollo de las competencias relacionadas a la conducción, involucra considerar los aspectos que se mencionan en los apartados siguientes.
 - a) Ejercitar la conducción de su fracción: en tal sentido desarrollarán la capacidad para:
 - Conducir a los integrantes de su organización mediante un correcto ejercicio del mando y el acabado conocimiento de sus subordinados.
 - Dirigir los medios puestos a su disposición, comprendiendo con exactitud las capacidades y limitaciones de sus medios.
 - b) Adoptar resoluciones e impartir órdenes correctas: en tal sentido, emplearán adecuadamente la metodología de planeamiento y difundirán sus órdenes con precisión utilizando el lenguaje verbal, escrito, gráfico y digital.
 - c) Fortalecer el espíritu ofensivo del conductor: saber tomar la iniciativa y asumir riesgos, aún en circunstancias desfavorables.
 - d) Actuar con previsión: La imprevisión será sinónimo de desorden y falta de profesionalismo, y tendrá consecuencias negativas e insospechadas en el desarrollo de un combate.
 - e) Conducir bajo presión: De igual manera, las condiciones de realismo, principio de la didáctica, requiere reproducir situaciones provocadas por el cansancio, el escaso tiempo disponible y la escasez o saturación de información y la continuación de las operaciones de día y de noche, entre otras.
 - f) Enfrentar situaciones donde deba ejercer el mando descentralizado: El conductor y el soldado argentino es tradicionalmente un hombre de iniciativa, aspecto positivo que la educación debe reforzar. El desarrollo del combate obligará muchas veces a enfrentar situaciones de aislamiento. Ninguna fracción quedará paralizada. Los conductores militares obrarán resueltamente para soportar el ambiente geográfico y enfrentar al enemigo, lo cual permitirá continuar avanzando en pos del "propósito de la misión" e "intención del comandante".

- g) Distinguir lo importante de lo secundario: desarrollar y entrenar el “golpe de vista táctico”, combinando el pensamiento racional e intuitivo para distinguir lo esencial de lo accesorio y así hallar los aspectos centrales que definen el problema a enfrentar y de esta manera poder resolver en oportunidad.
- h) Estar capacitado para ocupar roles del nivel superior: está capacidad le brindará a los cuadros el entendimiento del sistema al cual pertenecen a la vez que los preparará para anticipar su natural evolución o las contingencias propias del combate, cuando se produzcan bajas.

c. Capacitación técnica – científica.

- 1) El desarrollo de esta área de desempeño les proporcionará a los cuadros las competencias necesarias para mantenerse actualizados con el estado del arte, la tecnología, las últimas tácticas, técnicas, procedimientos de empleo y sistemas de armas disponibles en la Fuerza.
- 2) Asimismo, otorgará capacidades propias del ambiente geográfico o de los medios con los que opera, de acuerdo a la Unidad a la que pertenece.
- 3) Estas capacitaciones se logran a través de las acciones educativas carreras, cursos (ambas se tratan en el RFD - 51 - 02 "Acciones Educativas") o los métodos de cursillo y / o técnicas de simposios y seminarios y otros

d. Actualización y perfeccionamiento del educador.

- 1) Los cuadros se capacitarán continuamente como educadores. Su calidad como educadores y como conductores irán a la par.
- 2) La Unidad alcanzará un nivel de adiestramiento operacional proporcional a la capacidad de sus educadores en todos los niveles.
- 3) Los instructores y subinstructores se capacitarán en el empleo apropiado de las herramientas esenciales y actualizadas de la educación militar, en sus tres fases: planeamiento, ejecución y evaluación. Deberán siempre educar por competencias.
- 4) Asimismo, será también de fundamental importancia, la capacitación del personal de oficiales en la preparación y dirección de ejercicios que por su jerarquía y rol de combate les corresponda.

e. Administración y gobierno de los recursos.

- 1) Esta área de desempeño para el personal de cuadros constituye una faceta ineludible del régimen del servicio que debe ser objeto de adecuada capacitación y que se integra plenamente con las anteriores.
- 2) Los cuadros se capacitarán en la administración de los recursos humanos. Allí intervendrán la educación en valores, las normas de disciplina, la propia administración de personal, la atención y regulaciones de la sanidad militar, la seguridad contra accidentes y muchas otras.
- 3) La administración de los recursos materiales también exigirá una preparación permanente, para utilizar las actuales capacidades del abastecimiento, los hábitos constantes de mantenimiento, la seguridad patrimonial y el control de todos los efectos críticos.
- 4) La administración de los recursos financieros requiere aplicar normas que se adecúan a la administración pública nacional a la vez que sirven a los propósitos de la Fuerza. Requiere previsiones exactas, empleo de herramientas digitales y una educación integra, transparente y leal del personal en todos los procedimientos.

3.021. La instrucción de los oficiales

- a. Será conducida y supervisada personalmente por el 2do jefe de la unidad. La instrucción de los oficiales buscará completarlos y perfeccionarlos en la conducción de aquella parte de la organización que les corresponde mandar y la inmediata superior.
- b. A partir de la orientación del jefe de unidad, se desarrollará a través de las herramientas de la escuela de regimiento, utilizando todos los recursos de la educación sistemática y asistemática, convenientemente complementadas.

- c. Tendrá como propósitos particulares:
 - 1) Contribuir a consolidar la personalidad militar.
 - 2) Capacitarlos en la conducción de los medios puestos a su disposición, en el ambiente geográfico que le corresponda adiestrarse o emplearse.
 - 3) Actualizarlos como educadores, particularmente como programadores de la educación y directores de ejercicios.
- d. La experiencia y la tutela del 2do jefe, además de la que realiza la cadena de comando, sobre los oficiales, en particular sobre los más jóvenes y recién llegados a la Unidad permitirá:
 - 1) La orientación y supervisión cercana en todos los actos del servicio.
 - 2) La prevención de faltas y omisiones en el servicio, en particular aquellas ligadas a la falta de experiencia.
 - 3) El mantenimiento e incremento de la vocación militar, a través de la asignación de misiones y tareas acordes a sus capacidades.
- e. La programación de la instrucción de oficiales será diseñada convenientemente de manera de tal que sirva a sus propósitos. En cuanto a la metodología a emplear:
 - 1) Podrá ser realizada un día a la semana, en la primera hora u horas de la mañana, inclusive antes de la formación de la mañana con los propósitos de liberar a los participantes de las órdenes diarias y permitirles concentrarse en la instrucción diseñada.
 - 2) Podrá realizarse como "bloque" de instrucción de manera tal de obtener resultados que se evidencien en el corto plazo. Esta modalidad podrá realizarse al comienzo del año militar.
 - 3) Podrá realizarse en alguna de las tardes de la semana.

La instrucción de oficiales, a su vez proporcionará la necesaria libertad de acción para que los suboficiales se ejercenten en la conducción de las organizaciones en ausencia de los oficiales.

Cualquiera sea el procedimiento establecido, lo más importante es que la programación sea documentada apropiadamente y sea un hábito para los participantes y el conjunto de la Unidad. El rendimiento de cada uno de los oficiales también será una medida objetiva para la asignación de sus puestos en la organización.

3.022. La instrucción de los suboficiales

- a. Será diseñada convenientemente por el oficial de operaciones en su calidad de asesor del jefe de unidad. Buscará desarrollar las competencias que aseguren un eficaz desempeño en su rol de combate y función.
- b. La continuidad en los roles y funciones de los suboficiales será muy importante pues así lograrán concretar la experiencia que el eficiente desempeño profesional exige.
- c. La continuidad será equilibrada con la conveniente rotación que contribuya a la motivación del personal y la eficiencia del servicio.
- d. La instrucción de los suboficiales comprenderá todos los aspectos desarrollados en el apartado 3.020, con especial atención al rol que les compete a aquellos que ejercen el rol de instructores.
- e. La programación se desarrollará el día establecido dentro del gráfico calendario y la semana tipo del PEU. Será importante considerar, en cuanto a la metodología a emplear:
 - 1) La división del personal en jerarquías y especialidades según convenga al propósito de la instrucción.
 - 2) El desarrollo de la instrucción por parte del instructor más capacitado para hacerlo. Una instrucción de calidad, claramente orientada a las competencias puede arrojar resultados en tiempos relativamente breves, a diferencia de una larga exposición que ocupe toda una tarde sin beneficios visibles.
 - 3) Por similitud al caso de los oficiales, la instrucción podrá impartirse en "bloques".

- 4) El método del cursillo también será muy útil para obtener resultados tangibles y motivadores para el personal participante.

3.023. Otros aspectos a prever en la educación operacional de los cuadros

De acuerdo a las competencias y estándares fijados por la Fuerza, podrán considerarse los siguientes temas adicionales para capacitar al personal de cuadros:



Figura 14 – III: Otros aspectos de EOC a prever.

La EOC estará establecido en el PEU y será programado en detalle en el PEP y difundido en el PES, por parte de los educadores de la unidad.

3.024. Métodos y técnicas de enseñanza para EOC

La educación operacional de los cuadros utilizará los métodos y técnicas de enseñanza que fueran presentados en el Art 3.006 e. y Anexo 18.

Adicionalmente otras actividades propias de la educación de los cuadros contribuyen con su capacitación y deben ser empleadas apropiadamente:

- a. **Trabajos de gabinete:** es una técnica que introduce a los cuadros en la investigación y en el desarrollo del lenguaje escrito, a la vez que fomenta la lectura. Utiliza el método genérico empleado en la monografía. En tal sentido debe fomentarse, progresivamente, una metodología científica que aporte valor a la tarea realizada.

Los trabajos de gabinete serán programados en el PEU y articulados con las clases de cuadros, plan de lectura de libros de oficiales, historia militar y técnica / táctica del arma o la especialidad, entre muchas otras alternativas. Podrá utilizarse en oficiales y suboficiales superiores.

El modelo de trabajo de gabinete (carátula y cuerpo del documento) se presenta en el Anexo 21.

También se documentará como trabajo de gabinete todo otra actividad del educador de la cual quiera dejarse archivo escrito y que no fuera documentado como plan de clase y/o plan de instrucción.

- b. **Alocuciones:** posee similares características que la anterior, pero orientada al desarrollo del lenguaje verbal. Estará reservado principalmente para oficiales, pero, según necesidades de la Unidad, puede ampliarse a suboficiales superiores. A los efectos de archivo, también se registrará en forma escrita en el mismo formato que un trabajo de gabinete.

- c. **Orientación táctica topográfica:** se regirá por lo establecido en el REF - 00 - 06 "Manual de Ejercicios", pero podrá utilizarse en viajes, excursiones tácticas, reconocimientos o prácticas de conjuntos en el terreno.

SECCION V

CRITERIOS RECTORES PARA LA EJECUCIÓN DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL DE LA TROPA

3.025. Finalidad

Tendrá por finalidad capacitar a los soldados en los aspectos ético espiritual, técnico, táctico y físico para que puedan desempeñarse con eficacia en su del rol de combate, en todas las actividades de la vida en campaña y en guarnición, en forma individual e integrados en su fracción orgánica (Art 1.015).

3.026. Importancia de la educación operacional de la tropa (EOT)

- a. El sistema de incorporación del soldado voluntario ha establecido criterios totalmente diferentes de los que rigieron para el soldado conscripto.
- b. La Fuerza ha establecido para los soldados voluntario ciertas normativas específicas basadas en:
 - 1) La elaboración de un plan de carrera (subplan de personal y subplan de capacitación) a similitud del personal de cuadros, que le posibilita insertarse en diferentes escalafones del cuerpo de comando y profesional (cuadro permanente y de la reserva incorporada), a partir de grados dentro de la jerarquía de los soldados:
 - a) Soldado Voluntario de Segunda.
 - b) Soldado Voluntario de Primera.
 - 2) El establecimiento de un sistema de ciclos de instrucción, que consta de:
 - a) 1er Ciclo: Combatiente individual (incorporación – NIB – Núcleo de Instrucción Básico).
 - b) 2do Ciclo: Combatiente específico (rol de combate).
 - c) 3er Ciclo: Conductor de la menor fracción / Auxiliar especialista (NIA – Núcleo de Instrucción Avanzado).
 - (1) En el Anexo 22 se establecen los principales lineamientos del Plan de Carrera del Soldado Voluntario y de los Ciclos de Instrucción.
- c. El ingreso voluntario ha otorgado a los soldados estabilidad laboral y posibilidades de desarrollo, lo cual permite obtener motivaciones positivas (deseos de permanencia, crecimiento social e intelectual, etc).
- d. La instrucción de la tropa deberá satisfacer las necesidades de la Fuerza para disponer de un instrumento militar altamente capacitado y favorecer las aspiraciones de progreso de los soldados voluntarios.
- e. Asimismo, contribuye a devolver a la sociedad, ciudadanos respetuosos de la ley y fortalecidos ético y espiritualmente.

3.027. Aspectos a tener en cuenta en instrucción de la tropa

- a. En la programación de la instrucción
 - 1) La instrucción del soldado será progresiva y tendrá como meta la formación de un combatiente altamente capacitado, disciplinado, eficiente, fortalecido espiritualmente, tenaz, totalmente adaptado a la dura vida en campaña e identificado con los valores del Ejército y la Nación.
 - 2) La instrucción orientada a la preparación para la guerra será permanente y prioritaria sobre el resto de las actividades guarnicionales.
 - 3) La programación deberá ser realizada de manera que la excelencia de la capacitación individual contribuya a la de la fracción orgánica. Su desarrollo no deberá afectar al adiestramiento operacional.
 - 4) La programación deberá considerar tres tipos de capacidades a adquirir. Estas estarán referidas a:

- a) El rol de combate.
 - b) El arma, especialidad o servicio del elemento de revista y el ambiente geográfico donde deberá operar.
 - c) Aspectos comunes a todo soldado del Ejército.
- 5) La prioridad de la instrucción de la tropa deberá estar dirigida principalmente al rol de combate a ocupar dentro de la organización. Por tal razón deberá ser la primera capacitación a adquirir, al integrarse al elemento después de alcanzado la capacitación básica en el primer ciclo de instrucción.
- 6) La capacitación referida al arma, especialidad o servicios se desarrollará a continuación del anterior. Este llevará mayor tiempo y naturalmente se incrementará a través del adiestramiento operacional.
- 7) Las capacitaciones comunes a todo soldado serán establecidos por la Fuerza centralizadamente y se impartirán en el tiempo fijado a tal efecto. Este periodo podrá abarcar más de un año militar y se impartirá en forma común a todos los soldados de la organización, independientemente de la oportunidad de su incorporación.
- 8) La adaptación del soldado a la vida en campaña y especialmente al ambiente geográfico en donde se deberá operar, solo se logrará instruyéndolo en el terreno y con un aumento progresivo de las exigencias.
- 9) A través de las materias tiro y combate, los soldados deberán ser capacitados de modo de combinar los procedimientos, con el hábito del combate, preparándolos para actuar rápida y automáticamente, elaborando sus propias soluciones ante cualquier situación (incertidumbre, aislamiento, fatiga, etc.).
- 10) El rol de combate asignado deberá ser respetado en todo el año militar y, siempre que sea posible, en todas las actividades del servicio (instrucción, servicio de armas, orden interno, formaciones, etc.) a fin de lograr un acabado conocimiento tanto de las misiones y responsabilidades individuales, como de los integrantes de su fracción.
- 11) Será fundamental instruir al soldado progresivamente en el empleo y adecuada conservación de los medios disponibles, creando conciencia sobre la importancia que tienen para su supervivencia en el campo de combate.
- 12) Se deberá explotar con profundidad las experiencias obtenidas en los conflictos armados en que participó la Fuerza en forma directa, otros recientes o en desarrollo, y en las Operaciones de Mantenimiento de Paz.
- b. En la ejecución de la instrucción
- 1) La instrucción deberá impartirse en forma práctica, mediante el arbitrio de recursos metodológicos eficaces, haciendo intenso uso de pistas (combate, reacción, confianza, etc.) y recorridos que faciliten el aprendizaje mediante la mecanización de las acciones.
 - 2) No obstante lo señalado, deberán utilizarse las aulas y gabinetes en aquellas situaciones apropiadas, sea por la materia o por la etapa de instrucción en desarrollo (teoría general, aspectos iniciales de tiro, etc.).
 - 3) Se emplearán al máximo los simuladores y adiestradores para alcanzar y mantener aptitudes y destrezas, como complemento de las condiciones de tiro práctico y ejercicios en el terreno y no como sustituto de los mismos. Esto mejorará el adiestramiento y permitirá economizar recursos.
 - 4) Se deberá alentar la sana competencia, especialmente en instrucciones prácticas, en forma individual y por equipos. Esto permitirá optimizar los resultados del proceso de aprendizaje y fomentará el espíritu de cuerpo y el esfuerzo personal.
 - 5) La modalidad de cómo impartir la instrucción de la tropa, será supervisada por los jefes de subunidades y secciones respectivos, quienes efectuarán los controles de la educación y de su evolución en forma sistemática, realizando las coordinaciones con los instructores a cargo de los aspectos reglamentarios que deben corregirse, reforzarse o afianzarse.
 - 6) Los diferentes grupos recibirán instrucción específica a efectos de ahondar las técnicas inherentes al tiro, combate u operación de armas y equipos, que garantice un conocimiento profundo de las mismas y gran habilidad en su empleo.

- c. En la evaluación de la instrucción.
 - 1) La programación y la ejecución deberá realizarse de manera de facilitar la evaluación parcial o total de la misma.
 - 2) El sistema de evaluación de la tropa será desarrollado en el Cap IV – Evaluación de la educación operacional.

SECCION VI

CRITERIOS RECTORES PARA LA EJECUCIÓN DEL ADIESTRAMIENTO OPERACIONAL

3.028. Aspectos a tener en cuenta en el adiestramiento operacional

- a. El Adiestramiento Operacional permitirá materializar la tan ansiada “eficiencia táctica” de los distintos Elementos de la Fuerza, al capacitarlos para convivir con la “fricción” propia del combate, consolidando su espíritu de cuerpo y voluntad de vencer. Por lo tanto, sintetiza el logro del principal objetivo perseguido por la Educación Operacional, que es la **preparación para la guerra**.

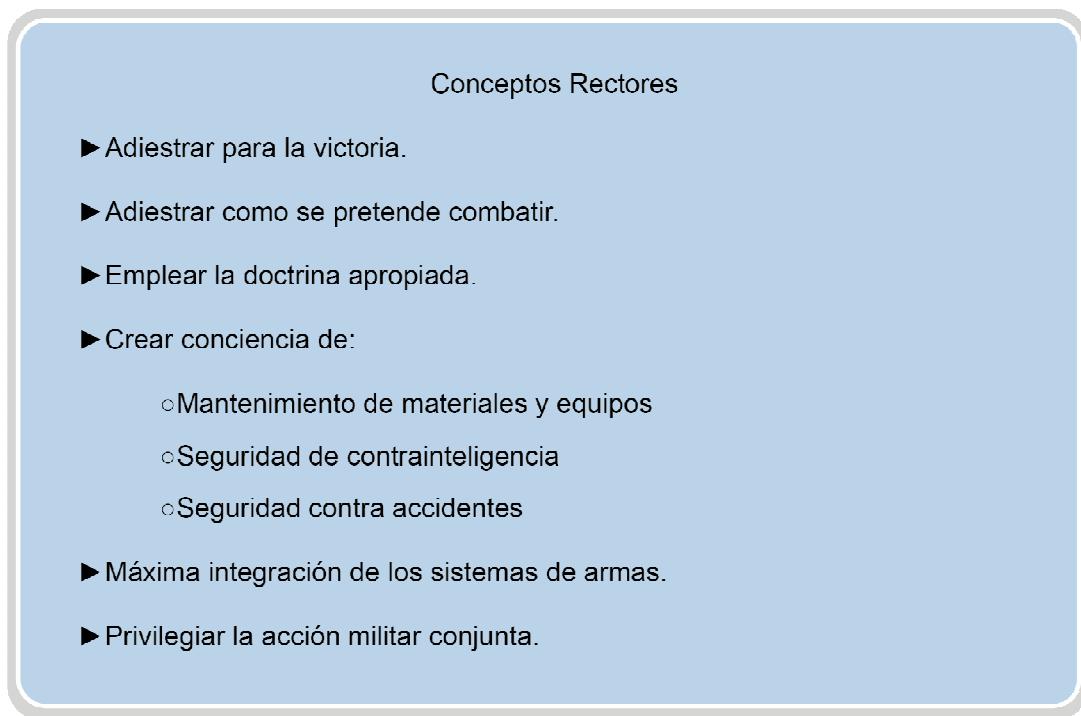


Figura 15– III: Conceptos rectores del adiestramiento operacional

- b. El terreno será el escenario ideal para el logro de los estándares exigidos. Se deberán realizar frecuentes salidas al terreno, cuya duración y exigencias se deberán incrementar progresivamente.
- c. En guarnición, el uso intensivo de la mesa de arena y los sistemas de simulación contribuirán a que los jefes de fracciones practiquen la impartición de órdenes, apreciaciones de situación, comprobación de las comunicaciones, etc, para un mejor desarrollo de las actividades de conjuntos. Debe aprovecharse las facilidades que ofrecen actualmente las TICs (Ver Cap. I, Sec. III, Anexo 3 y Cap. V), para lograr mayor simplicidad, realismo y resultados
- d. Aplicar el principio de progresión: se adiestra de menor a mayor nivel y desde el gabinete (mesa de arena, simulación, etc) al terreno.
- e. Se deberán ejercitarse la totalidad de las operaciones tácticas (las que estarán desarrolladas en los reglamentos y tablas de adiestramiento correspondientes). No obstante, el centro de gravedad será llevado hacia aquellas que fijen los planes correspondientes.

- f. Se debe adiestrar también las operaciones complementarias, al igual que las funciones de combate y subsistemas que desarrolla la Unidad doctrinariamente.
- g. También deben considerarse en la Unidad todas las actividades relacionadas con la movilización, despliegue y concentración, desde los asientos de paz, hasta los posibles lugares de empleo, incluyendo las tareas de embarque y desembarque y reconocimientos.
- h. La integración en el adiestramiento aportará las mejores experiencias. Deben programarse la participación de otras unidades y otras Fuerzas, siempre buscando integrar sistemas de armas combinadas.
- i. En las unidades tácticas se sistematizará el adiestramiento operacional a través de las Tablas de Adiestramiento Operacional (TTAO) a fin de lograr una capacitación ordenada y con parámetros comunes en toda la Fuerza. Estas se actualizarán y completarán periódicamente de acuerdo a las directivas que emanen del Nivel II y III.
- j. Las GGUU programarán y difundirán las oportunidades de sus ejercitaciones en las directivas de educación particular.

3.029. Relación con la instrucción de los cuadros y tropa

El aspecto más importante a tener en cuenta en esta relación, será que la misión de la Fuerza se cumple con elementos y fracciones orgánicas, perfectamente adiestradas e integradas en todos los niveles y no con individuos aislados, por mejor capacitados que estos estén.

Esto significa que la prioridad en la educación operacional deberá estar siempre en el adiestramiento operacional. Sin embargo, una eficiente instrucción de cuadros y tropa constituirá la base fundamental para la eficiencia en el adiestramiento.

Deficiencias en ese sentido ocasionarán pérdidas de tiempo y gastos innecesarios, ya que obligará necesariamente a retroceder en el adiestramiento hasta que los individuos desarrollem correctamente las competencias requeridas para sus roles. Es por ello que el adiestramiento operacional y la instrucción se retroalimentan mutuamente.

Los distintos niveles de responsabilidad, durante la apreciación de situación de educación, deberán tener en cuenta muy especialmente esta relación de interdependencia, para alcanzar los estándares educativos previstos para el año militar.

La prioridad de las acciones educativas en la educación operacional
estará siempre en el Adiestramiento Operacional.

3.030. La práctica de conjuntos, los ejercicios y las TTAO

Las técnicas de enseñanza por excelencia para el adiestramiento operacional serán la práctica de conjuntos y los ejercicios.

- a. La práctica de conjuntos.
 - 1) Esta técnica de enseñanza, adecuadamente precedida de la instrucción individual, en particular por la instrucción de cuadros, permitirá perfeccionar los desempeños eficaces esperados en los conjuntos.
 - 2) Se apoyarán en situaciones tácticas muy sencillas impartidas brevemente en forma verbal o en una carta, a partir de la cual se desarrollará la práctica en el terreno, iniciando el despliegue de los medios, movimientos, emplazamiento de las armas o cualesquiera que sean los desempeños a ejercitar.
 - 3) Normalmente se requerirá frecuentes repeticiones y prácticas hasta lograr el desempeño esperado.
 - 4) Los jefes de fracción podrán guiar la práctica apoyándose en la doctrina vigente, en las TTAO y en los PPOONN de la fracción. Las TTAO serán motivo de particular atención, por cuanto sobre estas se ejecutarán las evaluaciones que permitirán certificar a la fracción.
 - 5) Una vez que se hayan logrado los desempeños apropiados y formuladas las críticas correspondientes, los instructores podrán de diseñar los ejercicios para progresar en los estándares a alcanzar con la fracción.

b. Los ejercicios.

- 1) Constituyen una técnica de enseñanza de la didáctica militar, destinada a capacitar a los cuadros y conjuntos en la totalidad de las operaciones tácticas (REF - 00 - 06 "Manual de Ejercicios").
- 2) Persigue los siguientes propósitos particulares:
 - a) Capacitar, ejercitarse y comprobar al personal (cuadros y tropa) y organizaciones en el planeamiento, preparación y ejecución de las distintas operaciones militares, para el desempeño eficiente dentro del marco del conjunto.
 - b) Capacitar y comprobar al personal de cuadros en la conducción del elemento que le corresponde conducir, y del inmediato superior.
 - c) Obtener, como parte fundamental del adiestramiento operacional, eficiencia en la ejecución de las operaciones militares.
- 3) No se deben desarrollar ejercicios sin los conocimientos previos del personal de cuadros y sin las prácticas de conjuntos necesarias, lo que de otra manera constituiría un esfuerzo improductivo y un tiempo desaprovechado.
- 4) Mediante esta técnica didáctica los participantes podrán aplicar los procedimientos y técnicas de combate, de apoyo de combate de cada arma, especialidad, servicio, tropa técnica y tropa de operaciones especiales, en el marco de una situación táctica.
- 5) Durante el desarrollo de los ejercicios los directores podrán acompañar las TTAO a la "Solución de la dirección del Ejercicio", para obtener parámetros claros sobre el desempeño de los educandos, sabiendo que estas tablas no pueden abarcar la totalidad de la solución ni mucho menos el Motivo Particular de Enseñanza (el ejercicio no se desarrolla para "practicar una tabla").
- 6) Los aspectos de detalle que involucran la elaboración y empleo de Ejercicios está regulado en el REF 00-06 Ejercicios, en tanto que otras particularidades generales que caracterizan a los Ejercicios específicos, conjuntos y combinados se desarrollan en el ANEXO 23.

SECCIÓN VII**LA EJECUCIÓN DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL DE LAS RESERVAS****3.031. Aspectos a tener en cuenta**

Ver Anexo 24.

SECCIÓN VIII**LA EJECUCIÓN DE LA INSTRUCCIÓN Y OTROS CONCEPTOS****3.032. La fase ejecución y el aprendizaje autónomo**

- a. El aprendizaje autónomo será la acción educativa surgida del esfuerzo individual del personal de la Fuerza que complementa la capacitación adquirida en carreras, cursos, instrucción y adiestramiento operacional, mediante el estudio individual que actualiza, incrementa o mantiene sus conocimientos profesionales y culturales (RFD - 51 - 01 Cap. III y RFD - 51 - 02 Art 1.002).
- b. El aprendizaje autónomo complementa a todas las otras acciones educativas, sin la cual ninguna alcanzaría el éxito esperado o el estándar requerido.
- c. El educador debe facilitar, orientar y estimular el aprendizaje autónomo. Las nuevas tecnologías proporcionan medios accesibles, atrayentes y estimulantes a este propósito, circunstancia que se debe aprovechar plenamente, en particular para jóvenes que ya han nacidos inmersos en la era de la tecnología (Anexo 3).
- d. La ejecución de la instrucción se verá favorecida y sus resultados multiplicados cuando se vea acompañada por el aprendizaje autónomo.

3.033. La fase ejecución y la educación a distancia

A lo largo de este capítulo se ha tratado la fase ejecución del nivel didáctico en la modalidad presencial. La educación a distancia como modalidad para el Ejército Argentino debe ser programada desde el nivel curricular, empleándose a tal efecto técnicas y herramientas digitales particulares en permanente evolución.

Como tal, la educación a distancia es tratada en el RFD - 51 - 02 "Acciones Educativas" Cap. XII.

3.034. El empleo de las TTEO en la fase ejecución

Las tablas de educación que dispone el Ejército Argentino podrán ser empleadas en la fase ejecución conforme a los lineamientos generales establecidos en los 2.002, 2.006, 3.008 y Anexo 6 (pueden consultarse otros conceptos en el RFD - 51 - 02, Cap. VII), como parte del PSEO (Proceso de Sistematización de la Educación Operacional).

Seguidamente se presentarán otras pautas concretas que podrán ayudar a los instructores en la ejecución de la práctica de conjuntos o en la dirección de ejercicios:

- a. Las tablas de educación operación (TTEO) en sus variantes TAO y TI, constituyen una herramienta educativa, que será empleada en el marco de otras, contribuyendo a guiar las actividades de los educandos.
- b. La referencia obligada de toda instrucción es la doctrina y el documento rector, el plan de instrucción.
- c. Las tablas podrán constituir un Anexo al plan de instrucción o un Anexo al desarrollo probable, que acompaña una parte de la solución de la dirección del ejercicio.
- d. Las tablas fijarán procedimientos y estándares de ejecución. No son una mera transcripción de la doctrina, ya que contienen detalles y experiencias más allá de esta.
- e. El instructor encontrará allí un respaldo para las actividades que intenta conducir en su instrucción, ya que las tablas expresarán el "desempeño o conducta esperada" ante una tarea.
- f. Las tablas representan, de alguna manera, "la solución de la cátedra", sin que ello signifique la única o la mejor solución. Pero sí representa una solución doctrinaria, con detalles y con experiencias avaladas por el Nivel II de la Fuerza.
- g. Las tablas no constituyen "contenido" por sí mismas. Por ello el instructor, en la preparación de la instrucción deberá estudiar del reglamento.
- h. El instructor debe conocer la terminología propia del PSEO:

ACTIVIDAD: Es la acción concreta y específica que conduce a la realización de una meta.

TAREA: Es cualquier acción o trabajo que se realiza como parte del cumplimiento de una actividad.

PROCEDIMIENTOS: Constituyen la descripción ordenada y exhaustiva de los pasos de una tarea, integrando un conjunto de técnicas de empleo en relación con una tarea principal que incumbe a un individuo o elemento.

- i. Las tablas contienen y detallan actividades, tareas y procedimientos que se desarrollan en un contexto establecido, en tal sentido, constituyen una herramienta muy adecuada para la educación por competencias.

Ejemplo 1: Se está desarrollando una práctica de conjuntos de una Sec Tir para adiestrarlos en el combate antitanque.

- El instructor ya ejecutó el paso inicial, impuso la situación, impartió las órdenes correspondientes y demás aspectos.

- El instructor se encuentra dirigiendo la secuencia programada del paso desarrollo: se vale del escenario que ha configurado (el lugar elegido, el MAPE que ha seleccionado, los momentos que ha concebido, el personal auxiliar o la fracción / vehículos enemigos que actuarán).
- El instructor se vale de la Doctrina, la TAO Sec Tir Nro XXX Combate antitanque y el PON de la Subun para guiar, dirigir y corregir los distintos momentos de la instrucción.
- Durante la práctica observa aspectos que no están bien. Hace repetir un procedimiento mal ejecutado y otro que fue omitido. Realiza una crítica parcial. Reinicia la acción.
- El instructor utilizó la TAO Nro XXX para supervisar el desarrollo, lo que le permitió identificar claramente los dos procedimientos que, por su importancia, requirieron la intervención del instructor.

Ejemplo 2: Se está desarrollando un ejercicio de instrucción de conjuntos de la Sec Tan. Uno de los momentos incluye, como "situación a plantear" los fuegos de la artillería enemiga.

- El director de ejercicio planteó la situación, recurrió a los MAPE adecuados y con realismo representó el momento.
- El director de ejercicio se vale del documento desarrollo probable acompañado por la TAO Nro XXX, sabiendo que sólo los procedimientos 2 a 7 serán de aplicación en la situación planteada.
- El momento es bien resuelto por los participantes, pero se ha omitido informar al escalón superior la situación vivida por la Sec (procedimiento 7 de la Tabla), aspecto importante que el director de ejercicio registra para la crítica.

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN

SECCIÓN I

CONCEPTOS GENERALES

4.001. Evaluación

Fase del ciclo de la educación que permite obtener información, de manera sistemática e integral, para juzgarla de acuerdo con determinados criterios fijados con antelación con la finalidad de elaborar juicios de valor y orientar la toma de decisiones (RFP - 51 – 01, Cap. IV).

La evaluación será para el instructor una acción permanente que le permitirá determinar en qué medida se van desarrollando las competencias diseñadas y cuáles serán las principales dificultades que se presentan, con la finalidad de efectuar las correcciones necesarias.

El siguiente será el concepto rector para la evaluación en el nivel didáctico:

La educación por competencias implica necesariamente evaluación por competencias.

La evaluación del proceso de enseñanza - aprendizaje se realizará en el aula, entendida ésta en forma genérica como el espacio donde se realiza dicho proceso (puede ser terreno, anfiteatro, taller, etc.).

Es en el aula donde se producirán las relaciones y la comunicación, para concretar la idea que se conformó en el planeamiento del sistema. Allí se materializarán las acciones positivas que coronarán el esfuerzo de educadores y educandos.

Si bien el instructor evaluará durante todo el desarrollo de la instrucción (mediante preguntas, observando la actuación, estando atento a las dudas de los educandos), normalmente, al finalizar cada sesión de instrucción, se dedicará un tiempo especialmente destinado a evaluar si los educandos alcanzaron el nivel de aprendizaje previsto.

No se podrá considerar que un educando aprendió eficientemente, hasta que no satisfaga las exigencias planteadas en la evaluación. Esta permitirá determinar no sólo el grado de instrucción del educando, sino indirectamente, la eficacia de los métodos empleados por el instructor. La evaluación será una de las maneras más importantes para realizar una adecuada comprobación de la instrucción.

Esta evaluación del proceso enseñanza aprendizaje estará dirigida al alumno y al profesor, con las particularidades para cada caso:

- a. Educando: la evaluación permitirá dar cuenta de su avance durante el proceso de enseñanza aprendizaje, permitiendo la certificación o titulación en los casos previstos (Sec V). A los alumnos se los evaluará en su aprendizaje y en su desempeño (disposición para aprender).
- b. Educadores: la evaluación permitirá reconocer si la secuencia de enseñanza ha sido correctamente elaborada y comunicada, respecto al perfil deseado y las competencias establecidas. Además, permitirá evaluarlos individualmente en su desempeño, lo que reflejará su predisposición a enseñar y su preparación profesional.

4.002. Finalidad de la evaluación en el nivel didáctico

Los educadores en el nivel didáctico (profesores militares, instructores, subinstructores y personal civil docente) persiguen con la evaluación, además de las finalidades generales expresadas en el concepto del Art 4.001, algunas o todas de las siguientes finalidades particulares:

- a. Determinar el nivel inicial de los educandos y orientar un proceso educativo.
- b. Supervisar el desarrollo de las competencias e incentivar el esfuerzo.
- c. Comprobar el logro del estándar fijado y certificar los resultados.

- d. Verificar la eficacia de la propia tarea del educador.

4.003. Responsabilidades de evaluación

Cada nivel educativo es responsable de desarrollar la evaluación de su nivel. Por tal motivo, se desarrolla evaluación en todos los órganos de comando / dirección educativa y en todas las organizaciones educativas, sean unidades o sedes educativas y en el resto de las unidades de la Fuerza.

La evaluación del proceso enseñanza aprendizaje sólo se desarrolla en el nivel IV, sin embargo, otros niveles conservan la potestad de ejercer la supervisión correspondiente y conducir sus propias evaluaciones sobre dicho nivel con el propósito de obtener elementos de juicio en forma directa.

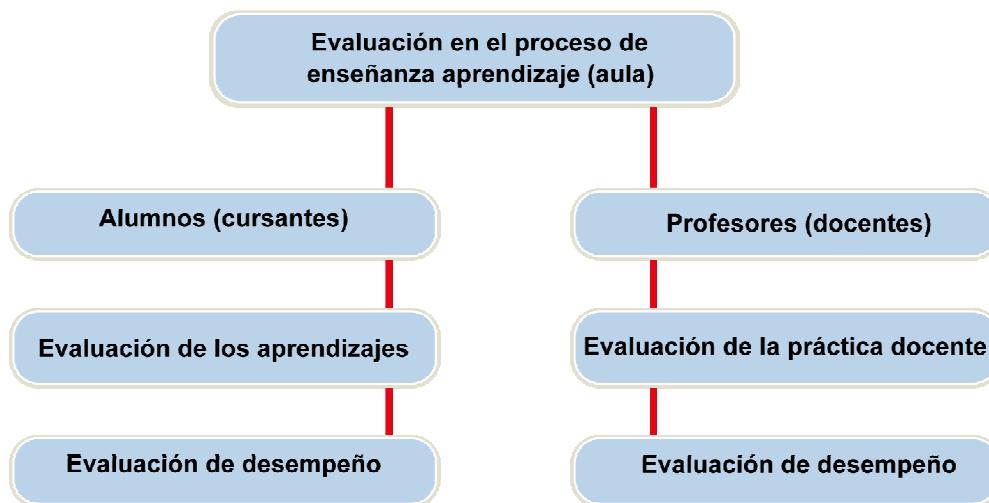


Figura 1-IV: La evaluación del proceso enseñanza - aprendizaje

La evaluación de la instrucción, por parte de los distintos responsables se evidenciará como una actividad muy frecuente en los niveles superiores y permanente en el último nivel de responsabilidad.

Lo expresado cobrará mayor valor en la acción que deberán desarrollar los directores de educación, jefes de subunidad, instructores y subinstructores.

4.004. Tipos de evaluación

Las siguientes son los tipos de evaluación que desarrollan los educadores en el ámbito de la Fuerza, como parte del proceso enseñanza aprendizaje. Comprenden:

- a. **Inicial o diagnóstica:** se realiza antes de comenzar una acción de intervención para determinar las características del objeto evaluado.
- b. **Formativa:** se utiliza para tomar decisiones durante el desarrollo de los procesos y realizar ajustes de tiempo, cambio de estrategias metodológicas, de actividades o recursos, a medida que se detectan las dificultades. Esta evaluación toma como referente los indicadores de logro que permiten identificar las operaciones necesarias para el procedimiento correcto.
- c. **Sumativa:** se utiliza para valorar productos o resultados de procesos que se consideran terminados con realizaciones o consecuencias concretas, a la vez que asegurar que sus características cumplan con las metas propuestas. Esta evaluación toma como referente los estándares establecidos en función de las características del producto esperado. Permite la certificación, acreditación o selección.

Otros tipos de evaluaciones se desarrollan en el RFD- 51 - 01, Cap. IV.

4.005. Evaluación de los aprendizajes

- a. La evaluación de los aprendizajes permitirá juzgar los aprendizajes logrados por los educandos y obtener al final del proceso las calificaciones finales de estudio, principal factor para la titulación o certificación de una carrera o curso, aspecto que también se replica en la instrucción y adiestramiento con la certificación de roles y fracciones.

- b. Será una tarea propia del educador, quien será el responsable primario de planificarla, programarla, diseñarla, ejecutarla y explotar sus resultados.
- c. En aquellas organizaciones educativas que dispongan de un órgano de evaluación (en institutos u otros elementos), el educador podrá contar con un respaldo adicional. Este órgano de evaluación, no solo asesorará, sino que observará diariamente el progreso del proceso de enseñanza aprendizaje y supervisará los instrumentos de evaluación que se confeccionen.
- d. Según la oportunidad o temporización, la evaluación de los aprendizajes identifica tres instancias distintas pero complementarias entre sí:
 - Evaluación diagnóstica o inicial.
 - Formativa o procesual.
 - Sumativa o final.

- 1) Al inicio del proceso de enseñanza - aprendizaje con nuevos educandos, de una unidad didáctica, o del inicio de un proyecto, normalmente se deberá realizar una exploración diagnóstica, que permita identificar los aspectos más importantes que incidirán en el aprendizaje (ejemplo: los conocimientos previos, las características de los sujetos que conformarán el curso o la fracción, las dificultades que presentan para el aprendizaje, etc.).

Esta evaluación le permitirá al educador reorganizar o ajustar la programación anual de su materia, para orientar mejor las actividades, y construir un perfil real de los integrantes de su curso o fracción, que podrá comparar con el perfil establecido en el proyecto curricular.

Deberá planificarse cuidadosamente la información relevante que se pretende obtener para poder aprovechar desde el inicio los datos obtenidos.

Por ser diagnóstica, no deberá, ser calificada, y quien la planifique, deberá elegir el instrumento adecuado, según qué tipo de diagnóstico se busque (capacidad de estudio, estilos cognitivos, conducta, capacitación adquirida previamente, etc.).

- 2) Durante el desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje, se realizará la evaluación procesual o formativa. Ello permitirá al docente mantener o reorientar las actividades, por lo que se considerará la más importante dentro del proceso de retroalimentación.

Al finalizar el proceso, se deberá realizar la evaluación sumativa. Este tipo de evaluación, denominada también final, permitirá valorar los resultados obtenidos, de acuerdo con la secuencia de aprendizaje establecida; por lo tanto, podrá tener lugar al finalizar cada unidad didáctica, módulo, materia, ciclo o curso.

En este tipo de evaluación, el docente deberá construir el instrumento de evaluación teniendo en cuenta las competencias previstas para cada materia, etapa, curso, etc.; luego, deberá recolectar y analizar la información pertinente, y por último, comunicar el resultado a los alumnos y a la institución.

La evaluación procesual (formativa) se diferencia de la final (sumativa) principalmente por el propósito de sus resultados; mientras que la primera busca mejorar aspectos pedagógicos y didácticos, la segunda adquiere carácter institucional, al permitir acreditar y promocionar.

- 3) Deberá considerarse como una oportunidad para identificar y resolver problemas, es decir deberá permitir mejorar la tarea y la calidad educativa. Esta instancia evaluativa deberá considerar también al docente, reflexionando sobre su forma de comunicar, de presentar las actividades, de aplicar estrategias, de incentivar a sus alumnos, etc.

Se deberá tener en cuenta qué se deberá identificar la forma en que el alumno construyó el conocimiento, en qué grado comprendió lo que aprendió (relación con saberes previos) y si lo aprendido se podrá transferir a situaciones nuevas.

SECCIÓN II

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

4.006. Conceptos generales

- a. Los instrumentos de evaluación son aquello que se utilizan para comparar con una unidad de medida previamente establecida, el nivel alcanzado por los educandos en el desarrollo de las competencias requeridas.
- b. La evaluación de competencias requiere que se manifiesten conductas integradas pertenecientes a distintas dimensiones de la persona (cognitivo, físico, espiritual y social), de manera tal de observar el desarrollo contextualizado de los conocimientos, habilidades y actitudes, en relación a los estándares establecidos.
- c. La evaluación debe efectuarse con técnicas adecuadas, eligiendo entre los instrumentos disponibles, o construyendo los adecuados al contexto y al objeto a evaluar. Este último aspecto adquirirá relevancia en la evaluación de competencias ya que las conductas integradas requieren de instrumentos integrados.
- d. Se deberá tener en cuenta que el momento adecuado para construir el instrumento de evaluación, será en la misma programación de la materia, cuando se programe la unidad de programación (unidad didáctica, bloque, módulo). Allí se determinarán las competencias / capacidades, los estándares y los indicadores de logro. Todo ello se pondrá a prueba en el escenario educativo diseñado por el educador, que será utilizado tanto en la fase ejecución como evaluación.
- e. Un error frecuente que debe evitarse, ocurre normalmente cuando educadores con poca experiencia, diseñan una evaluación mal concebida que, en la búsqueda de una objetividad entendida erróneamente, dejan de lado los propósitos educativos para conformar documentos autónomos y aislados de todo contexto.
- f. En este aspecto, será importante recordar que los alumnos “estudian de acuerdo cómo el profesor los evalúa”. Una evaluación mal realizada podrá hacer fracasar cualquier estrategia empleada en el aula (ejemplo: si se enseñare con técnicas que permiten reflexionar y fundamentar y luego se evaluaré con preguntas de selección múltiple que no requieren fundamentar; o si se desarrollan un proceso abierto a la búsqueda de información y al descubrimiento y luego se evalúa a “libro cerrado”).
- g. El logro de las competencias en el nivel didáctico, permitirá concretar en el terreno todo lo que fuera establecido durante el planeamiento del sistema y, por ende, satisfacer las necesidades de capacitación de la Fuerza a través de la certificación de los saberes.

4.007. Tipos de instrumentos

Los distintos instrumentos de medición que se presentan en los apartados siguientes constituyen una guía, lo importante es que el educador pueda valerse de ellos y combinarlos y/o construir propios instrumentos en tanto y en cuanto sirvan a su finalidad (Art 4.002) y cumplan con las siguientes características:

a. Utilidad:

Los instrumentos de evaluación, realistas y aplicativos, contribuyen al proceso enseñanza aprendizaje y al desarrollo de las competencias, permitiendo que el educando logre la maduración de sus conductas y acumule experiencia, requisito indispensable para un desempeño eficiente y superador de los estándares.

El educador deberá ser el primero en saber para qué se evalúa y qué información se propone obtener. Allí estará gran parte de la utilidad de la evaluación como refuerzo permanentemente del desempeño educativo.

b. Confiabilidad:

Implica el grado de exactitud con que un instrumento permite obtener información. La confiabilidad siempre estará orientada a la competencia.

Un instrumento será confiable cuando esté bien elaborado, con parámetros claros, con requerimientos sin ambigüedades, fundados en la doctrina, en las actividades del aula y en la capacidad profesional del educador.

c. Coherencia:

El instrumento debe permitir una trazabilidad desde los documentos curriculares (con sus perfiles, competencias, desempeños esperados) hasta el instrumento diseñado, de manera tal de poder concretar aquello planificado.

La coherencia debe ser tal que ninguna situación planteada o requerimiento deberían sorprender al educando.

Los principales instrumentos de evaluación se presentan en la Figura 2-IV.

4.008. Pruebas

Las pruebas son situaciones planteadas por el educador, en las que se requiere, por medio de una serie de situaciones contextualizadas presentadas al educando, que este demuestre los resultados de su aprendizaje.

Las pruebas se pueden clasificar según los siguientes criterios:

- Tipo de respuesta.
- Estructura de la prueba.
- Procedimiento de elaboración.

La clasificación enunciada admite que una misma prueba pueda ser considerada de acuerdo con uno o más criterios y por ello resulta conveniente su empleo en forma combinada para efectuar una evaluación más integral y efectiva.



Figura 2-IV: Clasificación de los instrumentos de medición.

a. Prueba oral

El lenguaje es una habilidad cognitiva avanzada. Las evaluaciones orales permitirán al instructor hacer una verificación inmediata del aprendizaje de los educandos.

1) Utilidad y empleo.

- a) Deberán emplearse prácticamente en todas las instrucciones como parte de la evaluación formativa (procesual).
- b) Normalmente requiere de un mayor número de evaluadores que conformarán un tribunal o mesa examinadora (principalmente en las evaluaciones sumativas (finales)).
- c) Facilitan la evaluación de aquellas competencias que involucren expresión oral (claridad, fluidez, etc.).
- d) Permite comprobar procesos cognitivos involucrados en la competencia, a través de respuestas exactas y ágiles, ya que el educando dispone de poco tiempo para elaborar la respuesta.
- e) Permite un intercambio de ideas y la argumentación para aclarar conceptos expresados por el educando y así evaluar con más justeza.

2) Características adicionales.

- a) Permite orientar al educando a medida que se realiza la prueba.
- b) Facilita la corrección inmediata de los errores y evita la fijación de estos.
- c) Puede tener mayor influencia de factores subjetivos.
- d) Requiere más tiempo para la comprobación individual del aprendizaje logrado por los educandos.
- e) No permite evaluar a todos los educandos, mediante las mismas preguntas.

3) Pautas para la elaboración de una evaluación oral se desarrollan en el ANEXO 25.

b. Prueba escrita.

Serán adecuadas para evaluar las competencias en general y conocimientos particulares adquiridos por los educandos.

1) Utilidad y empleo

- a) Las pruebas escritas deber formularse adecuadamente contextualizadas para que tengan el valor apropiado en el concepto de evaluación de competencias.
- b) Se emplean favorablemente en las evaluaciones de diagnóstico, en la que normalmente se miden aspectos cognitivos, con el propósito principal de medir, calificar y seleccionar.
- c) Las pruebas denominadas estructuradas, que sólo requieren una respuesta breve por parte del educando, permitirán comprobar el aprendizaje de una gran cantidad de conocimientos.
- d) Las pruebas no estructuradas, que requieren una respuesta compleja, posibilitan la evaluación de un número reducido de conocimientos, pero con mayor profundidad.

2) Características adicionales

- a) No posibilita la corrección inmediata de los errores que el educando pueda cometer.
- b) Requiere más tiempo que la prueba oral para su corrección.

3) En el Anexo 25 se detallan sugerencias prácticas para la construcción y empleo de pruebas escritas.

c. Prueba de actuación.

Serán adecuadas para evaluar las competencias integralmente y para comprobar particularmente habilidades que las pruebas orales y escritas no permiten.

Por ejemplo, si el instructor pretende evaluar la destreza del educando para reparar un mecanismo, hacer funcionar un equipo, montar o desmontar un arma, la mejor manera de hacerlo será exigiendo prácticamente la ejecución de la tarea.

Una verdadera prueba de actuación, no será simplemente encargar la realización de una tarea y observar rápidamente mientras los educandos la ejecutan; sino que requerirá que el instructor la planifique y la oriente bajo condiciones controladas, a la vez que evalúa cada paso del educando mientras realiza la tarea.

1) Utilidad y empleo.

- a) Las pruebas de actuación pueden organizarse en pistas o circuitos de manera tal que la mayor cantidad de educandos esté ejecutando tareas.
- b) Permite representar de la mejor manera situaciones reales y prácticas que reproducen con fidelidad el ámbito de desempeño profesional.
- c) La prueba de actuación permitirá evaluar la aplicación de conocimientos, habilidades, así como actitudes que el educador debe plantear cuidadosamente.
- d) La prueba de actuación se podrá dividir en dos o más sesiones si la destreza que se desea comprobar es larga y compleja.
- e) Una prueba de actuación práctica permitirá que el instructor observe como el educando realiza una tarea manual mientras se lo controla, evaluando simultáneamente la rapidez y precisión en la ejecución de la tarea.

2) Características adicionales.

- a) Será el medio más directo para determinar efectivamente la ejecución correcta de un determinado trabajo.
- b) Permitirá detectar dificultades durante el proceso, las que de otra manera no se podrían descubrir.

Por ejemplo, si se desea comprobar la destreza para sacar la cubierta de una rueda, la prueba de actuación permitirá evaluar si se la desinfló previamente, si se emplearon las herramientas cuidando de no dañar la cubierta o la llanta, si las empleó adoptando medidas de seguridad, si actuó sin vacilar, si realizó movimientos innecesarios, etc.

- c) Requiere un importante despliegue de medios, MAPE, educadores y/o auxiliares de control.
- d) Requiere un detallado planeamiento, en especial para establecer "reglas de juego" parejas para todos los educandos, determinar aquello que debe anticiparse a ellos y lo que debe reservarse como situación a plantear. Se tendrá en cuenta:

(1) Determinar con las competencias a evaluar y los estándares que se desean alcanzar.

(2) Asegurarse de tener identificado los indicadores de logro sobre los cuales se confeccionará el mismo registro que los documentos basados en la observación (listas de control y escalas de clasificación).

(3) Controlar la adecuada disponibilidad de equipos necesarios, armamento, herramientas y demás accesorios.

(4) Prever el tiempo necesario para realizar la prueba.

(5) Preparar directivas concretas para orientar la prueba.

(6) Organizar la prueba de modo de evitar pérdidas de tiempo de los educandos mientras esperan su turno o después de finalizar su tarea. Se puede organizar un sistema por estaciones, en el cual los soldados van rotando o instrucción simultánea en la cual, realizan otras actividades relacionadas, mientras esperan.

- (7) Preparar a los subinstructores.
 - (8) Prever las tareas del instructor y de los subinstructores durante la prueba. La mejor prueba de actuación es aquella en la cual la situación se plantea por el mismo escenario con la mínima intervención del educador.
 - (9) Ensayar la prueba con los subinstructores.
 - (10) Elaborar los documentos de registro para calificar el trabajo. Ver apartado 4.009 siguiente.
- 3) En el Anexo 25 se detallan pautas para la construcción y empleo de pruebas de actuación.

4.009. Los instrumentos basados en la observación

Los instrumentos basados en la observación tienen mucho en común con las pruebas de actuación, con la diferencia que este instrumento facilita la observación de los educandos en situaciones más naturales, sin la tensión que provoca la prueba.

Asimismo, el instructor no siempre puede usar pruebas para comprobar el aprendizaje de los educandos; por otra parte, tampoco resultará conveniente, dado que las pruebas constituyen situaciones preparadas previamente.

La observación permitirá evaluar el aprendizaje mientras el educando actúa sin un control tan riguroso. Ejemplo: para evaluar al educando durante ejercitaciones en el terreno, su conducta en el polígono, su desempeño en las prácticas de laboratorio, etc.

Asimismo, observar a los educandos en el taller o en el campo de instrucción permitirá evaluar como trabajan en equipo, las dotes de mando de los jefes designados, la actitud de respeto hacia los demás, iniciativa, responsabilidad y cooperación, entre otros aspectos.

Este método será especialmente indicado para evaluar la adopción de medidas de seguridad, uso de hábitos correctos de trabajo, respecto de determinadas normas, aptitudes del educando, etc.

a. Utilidad y empleo:

El instructor deberá:

- 1) Establecer claramente los indicadores de logro, que proporcionarán la unidad de criterio entre distintos instructores.
 - 2) Repasar los estándares que deben ser alcanzados.
 - 3) Establecer las situaciones en las que realizará la observación.
 - 4) Evitar valorizar la actuación del educando sobre la base de unas pocas características. Será necesario considerar todas las fases importantes.
 - 5) Precisar las exigencias que los educandos deben satisfacer mientras realizan la tarea.
 - 6) Realizar una observación lo más objetiva posible, estar atentos a todo lo que ocurre, evitando prejuicios.
 - 7) Registrar las observaciones mediante listas de control, escalas de clasificación, o también mediante el empleo de rúbricas.
 - 8) Completar las observaciones mediante notas, antes, durante y después de la actividad.
 - 9) Efectuar varias observaciones antes de emitir un juicio sobre la actuación de cada educando. Un resumen completo de las anotaciones realizadas durante varias sesiones de instrucción será un elemento valioso para emitir un juicio acertado.
- 10) Procurar que varios subinstructores observen un mismo aspecto y comparar los datos recogidos y las conclusiones.

b. Otras características

- 1) Evitar la observación sobre aspectos que no se han identificado como esenciales y que por tal motivo no constituyen el estándar.
 - 2) Evitar obtener muchos datos de un educando o de un aspecto, descuidando otros.
 - 3) Disminuir al máximo la influencia de factores no objetivos, ajenos a la tarea en sí, como por ejemplo, calificaciones anteriores, esfuerzo, preocupación.
 - 4) Asignar igual importancia a todos los aspectos observados.
 - 5) Evitar considerar demasiados aspectos simultáneamente.
- c. Las pautas para la elaboración de instrumentos basados en la observación se encuentran desarrollados en el Anexo 25.

4.010. Instrumentos basados en el autoinforme

Son aquellos por medio de los cuales el educando proporciona información sobre sus pensamientos, sentimientos, creencias, opiniones, etc.

Estos instrumentos se emplean, especialmente, para evaluar objetivos referidos a hábitos y actitudes.

La posibilidad de que el educando no exprese lo que realmente siente o piensa, constituye una limitación que es necesario superar con una adecuada elaboración de los Instrumentos.

Los Instrumentos basados en el autoinforme pueden clasificarse en:

- Inventario.
- Entrevista.
- a. Inventario.

Consta de una serie de preguntas o situaciones que requieren que el educando informe sobre sí mismo, expresando sus creencias, opiniones, conductas habituales, etc.

El inventario puede adoptar dos formas:

- 1) Inventario con preguntas no estructuradas:

Consiste en una serie de preguntas directas y concretas que exigen del educando una respuesta amplia.

Ejemplo: ¿Cuáles son sus preferencias respecto de lecturas?

- 2) Inventario con preguntas estructuradas

Consiste en una serie de preguntas, cada una de las cuales presenta varias opciones. El educando elige una respuesta que coincide o se aproxima a su criterio personal, indicando su elección con una palabra u otro símbolo.

Ejemplo: Las lecturas que usted prefiere son: científicas, de ciencia-ficción, periodísticas, políticas, de entretenimiento, etc.

El inventario y la prueba, si bien, formalmente, pueden confundirse, se diferencian por su finalidad. El propósito del Inventario, es que el educando informe sobre lo que siente, piensa u opina respecto de un objeto, fenómeno, situación, mientras que, con la prueba, se trata de que el educando demuestre conductas aprendidas.

- b. Entrevista.

Es una técnica mediante la cual el educador mantiene un diálogo con el educando, con la finalidad de obtener información referente a sus opiniones, creencias, preferencias, actitudes, intereses, etc.

Las preguntas que guían el diálogo pueden ser elaboradas previamente.

La entrevista se puede utilizar para la selección de personal, y obtener datos que permitan evaluar el aprendizaje del educando.

En este último caso, su uso es más limitado, fundamentalmente por razones de tiempo, y por requerir una capacitación técnica especial del educador.

4.011. Construcción de instrumentos de evaluación

Ver Anexo 25 Guía práctica para la elaboración de instrumentos de evaluación.

4. 012. Elementos de consulta

Ver Anexo 25 apartado V.

4.013. Clave de corrección

Ver Anexo 25 apartado V.

SECCION III

ELABORACIÓN DE JUICIOS DE VALOR

4.014. Conceptos generales

El propósito inmediato de una evaluación de aprendizaje será poder lograr una valoración justa y apropiada de las competencias de los educandos. Será necesario seguir pasos fundamentales para lograr una adecuada interpretación de las pruebas.

a. Valorar las respuestas de los educandos, a fin de:

- 1) Determinar los resultados del aprendizaje.
- 2) Calificar a los educandos.

b. Analizar los resultados obtenidos en las pruebas a través del análisis de ítem, a fin de:

- 1) Identificar defectos y vacíos en la instrucción.
- 2) Detectar grupos de educandos que evidencien dificultades.
- 3) Identificar grupos de educandos aventajados.

c. Interpretar los resultados de las pruebas, a fin de:

- 1) Medir el grado de dificultad o facilidad en la presentación de las situaciones a resolver y en los requerimientos planteados.
- 2) Valorar la eficacia de la práctica realizada. deberán ser interpretados.
- 3) Reforzar el aprendizaje, mediante la crítica que seguirá a la prueba.

El educador nunca deberá asignar una importancia absoluta a la calificación obtenida en una prueba, no obstante haber sido perfectamente preparada y adecuadamente administrada.

Existirán diversos factores que puedan ocasionar que un educando obtenga resultados distintos a los que se podía prever. Estos factores, podrán ser, por ejemplo:

- Ejecutarla bajo condiciones distintas a las del desarrollo.
- Realizar la prueba a una hora del día inadecuada.
- Efectuarla bajo el control de un instructor diferente.
- Mal planteo de la situaciones o preguntas.

- Empleo de términos ambiguos.
- Distracciones durante el desarrollo de la prueba.
- Enfermedad del educando.
- Ansiedad y nervios durante el examen.
- Ausencias reiteradas del educando, a instrucción.
- Métodos diferentes empleados por el instructor para calificar.

4.015. La calificación

La calificación en la evaluación por competencias es mucho más que la adición numérica de respuestas positivas.

Para el evaluador significará la valoración de las conductas y las respuestas proporcionadas por los educandos en relación a los estándares fijados. Esta será una reflexión cualitativa que surgirá del planeamiento realizado previamente.

De esta manera podrá ocurrir que evaluaciones que alcancen un cierto puntaje numérico requieran por parte de los educandos un proceso de ajuste para validar aquellas competencias que no alcancen los estándares fijados, aspecto que deberá estar establecido en los regímenes de evaluación de los institutos.

La evaluación y calificación siempre serán integrales, abarcando todos los dominios de la persona y las áreas de desempeño profesional (Art 1011), de acuerdo a las pautas estipuladas desde los documentos curriculares.

Las evaluaciones y calificaciones de las actitudes resultarán mucho más difícil de precisar que las habilidades o conocimientos, lo cual no debe ser impedimento para que el educador realice una justa y apropiada consideración.

La corrección de las evaluaciones debe ser clara y objetiva, evitando que se produzcan distorsiones que afecten los resultados. En tal sentido, las evaluaciones se corregirán por requerimientos y situaciones antes que, por educandos, es decir, por ejemplo, primero se corregirán todos los requerimientos 1 y 2 de todas las pruebas, aspecto que contribuirá con una corrección equitativa.

4.016. Análisis de ítem

- a. El análisis de ítem aplicado en la educación a las evaluaciones permite una explotación objetiva del rendimiento de los alumnos y del grado de dificultad en cada una de las situaciones planteadas.
- b. Utilidad y empleo.
 - 1) Este procedimiento de análisis estadístico se ve altamente favorecido por las actuales facilidades informáticas que permiten cálculos, promedio, porcentajes y comparación de gran cantidad de datos en forma automática y su representación gráfica en distintas formas.
 - 2) Esta información objetiva y matemática deberá ser convenientemente valorada para extraer conclusiones cualitativas en relación con las competencias buscadas y estándares trazados.
 - 3) Este análisis favorece la calidad y la retroalimentación del proceso, devolviendo a los alumnos información precisa sobre sus progresos y dificultades.
 - 4) Aporta datos concretos al educador sobre su labor. Una buena evaluación, incluso una mala evaluación, requiere esfuerzo que hay que capitalizar, ya que la repetición de experiencias por sí solas no mejorará la tarea del educador.
- c. Otras características.
 - 1) El análisis de ítem también debe ser valorado ya que habrá requerimientos de mayor complejidad que otros.
 - 2) También proporciona información sobre la forma de calificar del educador.
 - 3) El beneficio a obtener en el análisis de ítem compensa ampliamente el esfuerzo en elaborarlo.

Nro	GRADO	APELLIDO Y NOMBRE	NUMERO DE REQUERIMIENTO									TOTAL	OM
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Subt		12	12	14	10	6	6	10	12	7	89	5
2	Subt		12	12	12	13	6	3	10	12	10	90	3
3	Subt		12	12	14	11	6	6	10	12	7	90	3
4	Subt		12	12	10	13	6	5	8	12	3	81	12
5	Subt		12	12	8	12	3	8	0	12	3	70	19
6	Subt		9	12	10	7	3	3	0	12	10	66	24
7	Subt		12	12	12	12	3	3	10	12	0	76	16
8	Subt		12	12	12	9	6	6	2	6	3	68	22
9	Subt		12	9	6	11	6	6	2	6	6	64	25
10	PORCENTAJE DE PRECISIÓN			93,27	97,12	80,22	76,33	48,72	72,12	77,31	86,22	66,15	12
11	PROMEDIO POR REQUERIMIENTO			11,19	11,65	11,23	9,92	4,38	5,77	7,73	10,35	6,62	10
12	NUMERO DE REQUERIMIENTO			1	2	3	4	5	6	7	8	9	8
13													17
14													26
15													18
16													15
17													21
18													11
19													7
20													
	NUMERO DE REQUERIMIENTO												
	DATOS DE PARTIDA												
	Poligonación												
	ERRORES POLIGONAL												
	TRIÁNGULO SIMPLE												
	CAEXCESO ESFÉRICO												
	TRIÁNGULO SIMPLE												
	S EXCESO ESFÉRICO												
	ID - BASE INTERVISIBLE												
	ID - BASE NO INTERVISIBLE												
	PUNTOS MARCA												
	ÁNGULO BASE												
	INTERSECCIÓN DIRECTA												
	TOTAL												
	VALOR DE REQUERIMIENTO			12	12	14	13	9	8	10	12	10	100
	ORDEN DE MERITO POR REQUERIMIENTO			2	1	4	6	9	7	5	3	8	

Figura 3-IV: Ejemplo de análisis de ítem.

4.017. Interpretación de los resultados finales de una prueba

- Se procederá de la siguiente manera:
 - Resumir los errores cometidos en las distintas situaciones planteadas, agrupados por educandos y por competencias / capacidades.
 - Organizar la crítica.
 - Planificar la retroalimentación del proceso para mejorar las actividades futuras.
- Resultados esperados en una evaluación

Una evaluación bien elaborada normalmente no arrojará resultados excesivamente elevados ni demasiados pobres, en razón que tales circunstancias proporcionarán información poco relevante a la vez que afectará la motivación de los educandos.

Las calificaciones en una evaluación apropiada brindarán una dispersión de calificación "normal", entendida como tal aquella que estadísticamente se representa mediante la "campana de Gauss".

Este parámetro estadístico permitirá equilibrar el grado de exigencia que el educador ha planteado en sus evaluaciones.

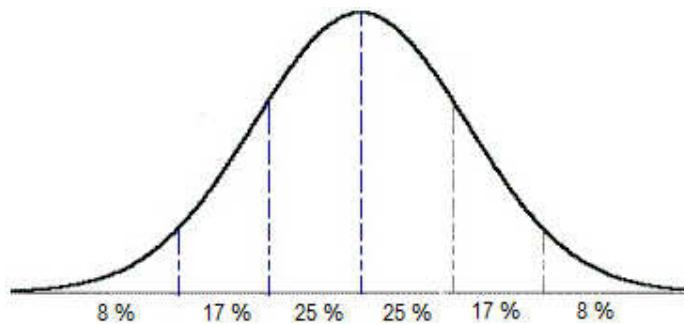


Figura 4-IV: Aplicación de la campana de Gauss en el análisis de resultados

4.018. Crítica

La crítica es parte del paso final de la instrucción y es el complemento indispensable de la evaluación. Permite señalar los aciertos y los errores, así como la manera de corregirlos, para evitar la adquisición de hábitos inco-

El concepto de crítica que rige a los Ejercicios es perfectamente aplicable a otras situaciones educativas y técnicas de enseñanza, en particular a aquellas que involucren actividades importantes, como ser la práctica de conjuntos.

Es la revisión metódica de lo actuado por los participantes, con la finalidad de enseñar sobre la base de la tarea realizada.

Siempre se deberá reconocer el trabajo de los participantes, facilitando una actitud positiva hacia el aprendizaje. Se evitará, también, lesionar el prestigio y la autoridad de los mismos. Una forma adecuada para ello será escalonar su ejecución por jerarquías.

La crítica podrá ser parcial o final, según el momento en que se realice.

La crítica puede ser efectuada por el educador o también puede consistir en un intercambio de ideas entre el instructor y los educandos. Para que se pueda emplear esta modalidad, los educandos deben poseer suficiente preparación y se debe disponer del tiempo adecuado. En tal sentido se denominarán:

- Crítica dirigida: cuando se desarrolle bajo el protagonismo del educador.
- Crítica concurrente: cuando intervengan y participen los educandos, volcando en común las experiencias vividas, sus logros y principales dificultades.

Será aconsejable una crítica en la cual el educador pueda disponer de un momento para desarrollar una etapa dirigida y otra concurrente.

La crítica debe ser siempre constructiva y se llevará a cabo de la siguiente manera:

- a. Expresar nuevamente las competencias y capacidades desarrolladas en la instrucción y los estándares previstos.
- b. Repasar brevemente la acción desarrollada y las actividades ejecutadas por los educandos.
- c. Valorizar la actuación de cada uno usando las notas tomadas durante la comprobación; señalar aciertos, errores y la manera de corregirlos.
- d. Animar a los educandos a plantear dudas.
- e. Fomentar la satisfacción por haber logrado los estándares previstos.
- f. Evitar presentar la crítica como una lista de deficiencias, tampoco es conveniente criticar severamente a un individuo en presencia de todo el grupo. Si los resultados de la evaluación no son satisfactorios, el instructor deberá reexaminar sus métodos y la forma en que condujo la actividad.

4.019. Retroalimentación

El educador tendrá distintas herramientas para orientar y reencauzar la ejecución educativa a partir de los juicios de valor obtenidos en las evaluaciones.

Esta retroalimentación no sólo es necesaria sino indispensable para contribuir con el proceso de toma de decisiones y "mejora continua" al que toda organización o institución aspira.

A continuación, se presentan algunas herramientas a disposición del educador para facilitar esta etapa.

- a. La mejora educativa parte justamente de evaluaciones correctamente elaboradas, que reúnan las características de utilidad, confiabilidad y coherencia (Art 4.007), en el entendimiento que, una evaluación pobre sólo arrojará resultados pobres.
- b. Realizar una apropiada explotación de los resultados, a través del procedimiento de análisis de ítem.
- c. Difundir los datos pertinentes a los educandos para alentar su desempeño.
- d. Elaborar con criterio y habilidad la crítica de la evaluación, aspecto en el cual también es necesario recibir los aportes e impresiones de los mismos educandos.

- e. Producir los informes pertinentes, verbales o escritos que corresponda.
- f. Reorganizar, a la luz de los resultados, la práctica educativa. Será muy importante reencauzar las acciones toda vez que fuere conveniente.

En tal sentido, la idea y el mensaje para los actores educativos es que el proceso de aprendizaje es un camino, no exento de riesgos, logros y dificultades, que habrá que superar con esfuerzo entre todos. La guía del educador es trascendental, pues de otra manera quedará el concepto que la evaluación es un paso más, una obligación o formalidad que se cumple para elevar notas.

Siempre se deberá reorientar alguna parte de la actividad. Estas tareas podrán desarrollarse sobre tres ejes:

1) Los educandos que evidenciaron mayores inconvenientes:

Deberán recibir mayor atención y aliento para que puedan alcanzar los estándares requeridos. El educador debe asegurarse que estos hayan comprendido las actividades propuestas, interpretado las situaciones que les ocasionaron mayores dificultades y lo que se espera de ellos en la nueva etapa.

Se deben generar actividades complementarias, instrucción especial y otras prácticas que ayuden a estos propósitos.

Los educandos más avanzados también deben recibir atención. Se los debe impulsar para continuar a lograr nuevos niveles de excelencia. Pueden realizar breves trabajos de investigación que los motiven a superarse, tareas grupales específicas u otras actividades.

2) Las actividades que presentaron mayores dificultades:

Possiblemente requieran mayor práctica y eventualmente una mayor progresión. Hay un desarrollo de actividades que naturalmente, en su fase inicial, son pobremente desarrolladas, hasta que se van consolidando a medida que avanza el proceso educativo. Esta última situación no debería asombrar ni dar lugar a medidas adicionales.

Otras actividades y prácticas que arrojaron resultados insatisfactorios, a diferencia de lo que se hubiere esperado, son las que requieren de máxima atención. Tales circunstancias pueden obedecer a causas variadas tales como:

- Una deficiente elaboración del instrumento por parte del educador (escaso tiempo asignado en relación a la dificultad, ambigüedad del requerimiento, otras).
- El educador no enfatizó suficientemente la práctica en el desarrollo y los educandos respondieron pobremente.
- El educador formuló requerimientos con un grado mayor de dificultad que los desarrollados.
- El educador trató los temas en forma teórica y evaluó en forma práctica.

3) La propia práctica y metodología:

Este aspecto será una resultante de los dos anteriores. Supondrá el hábito de reflexión por parte del educador para mejorar sus tareas no importa cuántas veces hayan sido realizadas.

Requiere también la apertura de entendimiento y sencillez de ánimo para recibir, considerar y aplicar (en los casos pertinentes) los aportes formulados por los educandos.

SECCIÓN IV

PARTICULARIDADES DE LA EVALUACIÓN EN CARRERAS Y CURSOS

4.020. Aspectos generales

- a. Las particularidades de las evaluaciones que guiarán el desempeño de los alumnos y cursantes en las carreras y en los cursos, respectivamente, están contenidas en el documento régimen de evaluación, que forma parte del proyecto curricular de cada instituto y que es aprobado por el Consejo Académico.

- b. En el Régimen de Evaluación se establecerán los lineamientos que guiarán los procedimientos y la cantidad de calificaciones para realizar los promedios parciales y finales de los cursos y carreras.
- c. La evaluación de desempeños en las acciones educativas carreras y cursos, será siempre integral conforme a los conceptos rectores de la Educación en el Ejército (Art 1011), abarcando las dimensiones cognitivas, física, espiritual y social.
- d. En aquellos casos en que el desempeño guarde relación directa con la personalidad (independientemente del curso que realicen), deberá intervenir necesariamente el personal integrante de los Centros de Orientación Psicopedagógicos de los institutos.
- e. Producto del desempeño de cursantes y alumnos se obtendrán calificaciones de estudio o académicas, las que se promediarán con las calificaciones conceptuales, que valorarán aquellos aspectos que no pueden obtenerse a través de los instrumentos de medición establecidos (Sec II), tales como:
 - Actitudes.
 - Adhesión a valores institucionales.
 - Esfuerzos realizados.
 - Otros.
- f. En la calificación conceptual intervendrá siempre el Consejo de Curso.
- g. El promedio final obtenido permitirá acceder a la titulación / certificación, según el tipo de carrera o curso desarrollado.

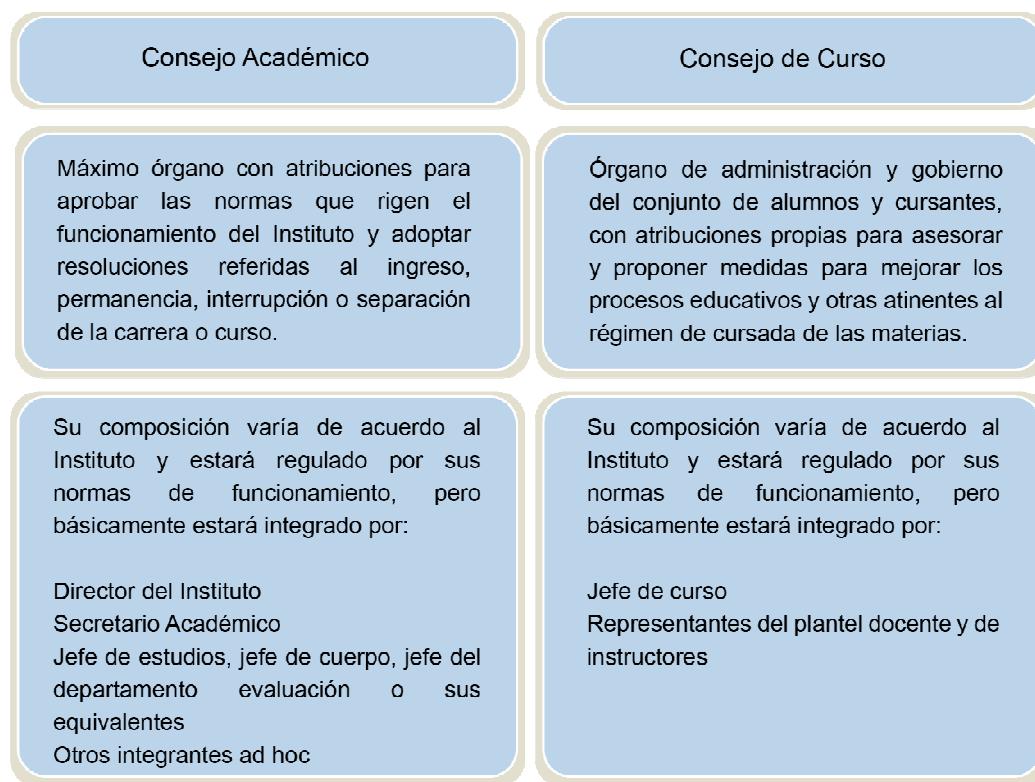


Figura 5-IV: Consejo Académico y Consejo de Curso

Notas:

Un tercer concepto que no debe confundirse con los anteriores es el Consejo Consultivo, que tiene funciones totalmente distintas, relacionadas con la retroalimentación de los procesos educativos y el desarrollo del conocimiento profesional (RFD - 51 - 01, Cap. I, Sec. IV).

El Consejo Académico normalmente se conforma sólo en los Institutos de Formación. En los Institutos de Perfeccionamiento, dada sus diferencias en la organización, sus funciones serán asumidas por el mismo Consejo de Curso.

4.021. Calificaciones y condiciones de aprobación en las carreras y cursos

- a. Las calificaciones que, genéricamente se designarán como de estudio y conceptual, permitirán determinar si el cursante alcanzó el perfil esperado, a la vez que establecer un orden de mérito.
- b. Las calificaciones numéricas siempre serán expresadas empleando una escala de 0 a 100, con aproximación de milésimos (Ejemplo: 99,850 puntos).
- c. Para el caso particular de la educación superior, como los cursos militares que tengan correlación con carreras de grado y posgrado, se establecerá una escala de calificaciones numéricas de 0 a 10, conforme a lo estipulado por la Universidad de la Defensa Nacional y a lo dispuesto por el Ministerio de Educación de la Nación en su normativa vigente.
- d. Se considerará una materia o equivalente aprobada cuando el promedio de la misma fuere igual o superior a 40 puntos; o de 4 puntos para la educación superior. Para aprobar un curso, todas las materias deberán estar aprobadas.
- e. Los regímenes de evaluación establecerán pautas específicas para la medición de los estándares que evidencien el logro de las competencias establecidas. Es decir, será normal que se deban repetir ciertas prácticas para alcanzar el estándar requerido por más que la calificación numérica otorgue una calificación de 40 o 4 puntos según corresponda.
- f. Los cursos siempre tendrán calificación de estudio y conceptual, con orden de mérito.
 - 1) Las calificaciones de estudio se corresponderán con el rendimiento académico o en instrucción del cursante y se expresarán cuantitativamente.
 - 2) Las calificaciones conceptuales se expresarán cuantitativamente (en forma numérica o de mención) y cualitativamente. Permitirán medir rasgos de la personalidad del cursante relacionados con su capacidad para:
 - Enfrentar hechos y situaciones problemáticas.
 - Integrarse con el entorno (actividades de estudio, relaciones con el personal, ejercicio de obligaciones, deberes, etc.).

La expresión cualitativa de la calificación conceptual se materializará a través de un juicio escrito, con los rasgos más característicos (positivos y/o negativos) del cursante.

- g. El orden de mérito permitirá determinar una precedencia de los alumnos, en el promedio final del curso. En caso de igualdad, ocupará el orden de mérito de precedencia, el cursante cuyo diez milésimo sea mayor; si persistiere la igualdad será quién obtuviere el mayor promedio de estudio, y de continuar, se deberá establecer una escala de materias.
- h. Las calificaciones de estudio:
 - 1) En cada una de las materias se deberá tener una calificación no menor a 40 puntos (o 4 Educación Superior), caso contrario se considerará como "aplazo". Para aprobar un curso, no se podrá tener ninguna materia con aplazo en su promedio final.
 - 2) Cuando, de acuerdo con el régimen de evaluación, el cursante pueda rendir exámenes complementarios, se calificarán éstos con Aprobado o No aprobado. En caso de ser aprobado, la calificación correspondiente al promedio final del curso y el orden de mérito será la obtenida al finalizar la materia antes de rendir el examen (el examen complementario permitirá aprobar materias, pero no modificará promedios finales).
- i. Las calificaciones conceptuales:
 - 1) Para aprobar un curso, éstas deberán ser iguales o mayores a 60 puntos (numérica) o Bueno (mención).

- 2) En el caso de la educación superior, esta calificación deberá ser igual o superior a 4 puntos (numérica) o Bueno (mención).
 - 3) Las impondrá el jefe de curso, previa reunión del Consejo de Curso.
 - 4) La calificación conceptual tendrá un componente objetivo, según se desprende de los apartados que siguen, y otro subjetivo, establecido por el Régimen de Evaluación del Instituto y dado a conocer a los cursantes con anterioridad al inicio del Curso.
 - 5) La calificación conceptual podrá incluir un componente de co-evaluación (evaluación entre educandos), según lo establezca el Régimen de Evaluación del Instituto.
 - 6) No se impondrá calificaciones conceptuales en los cursos a distancia, ni en las etapas a distancia.
 - 7) La calificación conceptual expresada como mención será:
 - a) Sobresaliente: 100 puntos o 10 puntos en Educación Superior.
 - b) Excelente: 90 a 99 puntos o 9 a 9,99 puntos en Educación Superior.
 - c) Distinguido: 80 a 89 puntos o 8 a 8,99 puntos en Educación Superior.
 - d) Muy bueno: 70 a 79 puntos o 6 a 7,99 puntos en Educación Superior.
 - e) Bueno: 60 a 69 puntos o 4 a 5,99 puntos en Educación Superior.
 - f) No satisface: menor que 60 puntos o menor a 4 puntos en Educación Superior.
- j. Dentro de las calificaciones conceptuales, se considerará el nivel de asistencia de los cursantes a los cursos presenciales.
- 1) El porcentaje de asistencia para aprobar un curso deberá ser determinado en la Directiva, de acuerdo con lo establecido en el Proyecto Curricular de la carrera o curso. Sin embargo deberá aclararse si el régimen de asistencia queda a voluntad del cursante (Ejemplo: Maestría en Historia) o necesita para hacer uso del mismo la autorización de una instancia superior (ejemplo: cursos regulares).
 - 2) Se considerará ausencia (inasistencia) a la no concurrencia o no participación activa del cursante en actividades específicas de una materia, las cuales siempre, deberán responder a una causa. En aquellos cursos con asistencia obligatoria donde se necesite autorización para ausentarse, la no solicitud de ésta se considerará una falta disciplinaria.
 - 3) Las ausencias podrán ser de dos tipos: parciales o totales. Se considerarán total, la inasistencia a una hora de clase –materia– (se consideran tal, las que se realizan en el aula o terreno según la características del curso); y se computará como una falta. El resto se considerarán parciales.
 - 4) El número de ausencias y sus causas serán motivo de análisis y evaluación, a efectos de establecer la calificación conceptual, constituyendo, además elemento de juicio importante en la confección del informe anual de calificación.
 - 5) Para la evaluación conceptual, serán consideradas como ausencias:
 - a) Llegadas tardes (impuntualidad).
 - b) Partes de enfermo.
 - c) Faltas originadas en autorizaciones concedidas.
 - d) Faltas no justificadas.
 - 6) Se ponderarán, de acuerdo con los conceptos establecidos al respecto en la sección II-Cap XII de la reglamentación de la ley para el personal militar (Ley 19.101).
 - 7) No se considerarán ausencias (parciales o totales) las originadas por motivos del servicio.
- k. Todo cursante deberá contar con un informe de calificación final. Éste reflejará la situación del cursante respecto de una exigencia particular, donde ha participado en forma voluntaria u obligatoria (o por

designación), por lo tanto, la calificación no influirá en la calificación anual que se impone al personal militar en su destino.

I. La confección del informe se regirá por lo establecido en el Anexo 26, Informe de Calificación Final (INCAFI)¹, tanto para carreras como cursos, sean estos regulares o complementarios.

1) El Jefe de Curso confeccionará el INCAFI por triplicado, el cual debe ser firmado por las instancias jerárquicas correspondientes y por el causante. A los ejemplares se les dará el siguiente destino:

1. **Original:** será elevado al EMGE para su archivo en el legajo original.
2. **Duplicado:** será remitido directamente al jefe de unidad para su archivo en el legajo personal duplicado.
3. **Triplicado:** archivo en el Instituto, escuela u organismo donde se dictó el curso.

Figura 6-IV: Destino y trámite a seguir con los INCAFI

2) Cuando los cursos duren más de 4 meses, además se deberá confeccionar el informe anual de calificación, de acuerdo con lo establecido por el Cap XII de la Reglamentación de la Ley para el Personal Militar – Ley 19.101.

- a) Serán instancias de calificación el Jefe de Curso y Director del Curso.
- b) En los cursos a distancia, será confeccionado por el jefe del organismo del cursante.



Figura 7-IV: Síntesis de calificaciones y condiciones de aprobación.

4.022. Condiciones de aprobación, interrupción, separación y reincorporación para carreras y cursos

Anexo 27

¹ No se debe confundir con el Informe Final de Curso (INFICUR) que es un documento de la autoevaluación de la acción educativa y que contribuye a la retroalimentación del sistema.

El jefe de curso es responsable de la elaboración, tanto del INCAFI como del INFICUR.

SECCIÓN V

PARTICULARIDADES EN LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACION OPERACIONAL DE CUADROS (EOC)

4.023. Aspectos generales

- a. El Director de la Educación, cualquiera fuese el nivel o misión del elemento, comando u organismo, tendrá la responsabilidad de la evaluación del personal de cuadros que le depende.
- b. Esta evaluación será sistemática y asistemática, debiendo encuadrarse dentro de las pautas para la evaluación de los cuadros ordenada por la Fuerza para todo el personal, las que normalmente estarán establecidas en el PGEE (Plan General de Educación), en los subplanes que los componen y/o las Directivas de educación que se emanen desde el Nivel III (Direcciones de la DGE y CAAE).
- c. Los cuadros podrán ser evaluados por otras instancias, según sea el nivel de responsabilidad educativa donde se encuentran destinados.
- d. El EMGE, a través del Plan General de Educación del Ejército y sus correspondientes actualizaciones, establecerá los lineamientos generales a considerar en la Educación Operacional de Cuadros y sus respectivas evaluaciones.

4.024. Finalidad de la evaluación de la EOC

La evaluación de la Educación Operacional de los Cuadros buscará:

- a. Valorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los cuadros, como:
 - Personal militar de la Institución, en forma integral.
 - Integrante de un rol de combate.
 - Conductor de la organización que le corresponde mandar.
 - Educador de sus integrantes.
 - Responsable de la administración y gobierno de los medios humanos y materiales.
 - Por su capacidad técnica científica y física en el desempeño de su rol.
- b. Obtener elementos de juicio para la calificación anual (DACA).
- c. Conocer el nivel de capacitación general y específica alcanzado en relación con el tiempo transcurrido y con los estándares fijados por jerarquías y cargos.
- d. Reencauzar la acción educativa ante la detección de errores.

4.025. Características de la evaluación de la EOC

- a. Los cuadros serán evaluados sobre la base de un sistema común de calificación, ordenado por la Fuerza, sobre la base de los perfiles y competencias definidos por jerarquías y roles.
- b. Será importante llevar un registro del rendimiento de los cuadros en cada actividad, lo cual facilitará la evaluación de estos, al término de cada año militar.
- c. Básicamente existirán dos niveles de evaluación, uno referido a quienes prioritariamente realizan las actividades de planeamiento y programación (Cdo(s) GGUU y superiores) y otro referido a las actividades de ejecución (Unidades, subunidades independientes, institutos y organismos).
- d. Quienes realizan actividades de planeamiento y programación serán evaluados, entre otros aspectos en el conocimiento del tema, en la detección de los problemas y la rápida propuesta de solución.
- e. En el nivel unidad táctica, los cuadros serán evaluados como conductores de la fracción a su mando y como instructores / subinstructores.

SECCIÓN VI

PARTICULARIDADES EN LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL DE TROPA (EOT)

4.026. Aspectos generales

- a. Los soldados serán evaluados de acuerdo al ciclo en que se encuentren, de acuerdo con las pautas establecidas en las Directivas correspondientes impartidas desde el Nivel I de la Fuerza.
- b. Será condición necesaria, aprobar la evaluación correspondiente al Ciclo en que se encuentre para la promoción como soldado al Ciclo inmediato superior.
- c. Los Directores de Educación deberán tener presente el carácter selectivo de la evaluación, de manera tal que sólo aquellos que logren las competencias y los estándares establecidos serán propuestos para cambiar de Ciclo.
- d. Aquel personal de soldados que no apruebe la evaluación de un Ciclo, se mantendrá en el mismo, debiendo repetir la evaluación al año siguiente.

4.027. Finalidad de la evaluación de la EOT

La evaluación de la Educación Operacional de la Tropa tendrá las siguientes finalidades:

- a. Verificar el nivel de capacitación alcanzado en los diferentes Ciclos y el logro de los estándares fijados.
- b. Determinar la aptitud para la promoción del soldado al siguiente Ciclo.
- c. Reencauzar la acción educativa ante la detección de errores.
- d. Obtener elementos de juicio para la calificación anual (DACA).

4.028. Características de la evaluación de la EOT por ciclo de capacitación

a. 1er Ciclo

- 1) Finalidad: Determinar las aptitudes de los postulantes para que puedan continuar su capacitación como Soldados Voluntarios.
- 2) Tipo de Evaluación
 - a) Formativa (procesual): Buscará evaluar en los siguientes aspectos:
 - (1) Adaptación a la vida militar.
 - (2) Identificación con los Valores Institucionales.
 - (3) Aceptación a las nuevas normas impuestas.
 - (4) Aptitud física.
 - (5) Trastornos de conductas manifiestos.
 - (6) Capacidad para:
 - Aprender.
 - Integración grupal.
 - Trabajar cooperativamente.
 - Espíritu de sacrificio y esfuerzo sostenido.

Se utilizarán listas de control basadas en la observación y pruebas de actuación (Sec. II y Anexo 25), así como las tablas de educación disponibles en la Fuerza, comprobando con sencillez y practicidad todas las competencias.

b) Sumativa (de producto):

Tendrá por objeto evaluar lo aprendido por los soldados en los aspectos de instrucción al concluir el proceso. Una pista de comprobación adecuadamente preparada será un instrumento muy adecuado para dicho propósito.

3) Resultado de la evaluación

a) Se utilizarán para seleccionar a los soldados que estarán en condiciones de continuar en la Fuerza.

b) Los resultados obtenidos en la evaluación serán considerados por una Junta de Admisión, la que presidida por el 2do jefe de la unidad e integrada por:

- El oficial de operaciones (S-3).
- El oficial de personal (S-1).
- J NIB.
- Otro personal que se disponga.

Esta Junta efectuará una propuesta de selección de personal al Jefe del Elemento, quien decidirá la incorporación o la baja del soldado.

b. IIlo Ciclo

1) Finalidad: Determinar el nivel de conocimiento y el adiestramiento individual alcanzado como combatiente especializado en un rol de combate o auxiliar de especialista y su aptitud para acceder al IIIer Ciclo.

2) Tipo de evaluación

a) Formativa (procesual): Buscará evaluar en los siguientes aspectos:

- (1) Aptitud física.

- (2) Trastornos de conducta manifiestas.

- (3) Integración para desempeñarse en el rol de combate básico asignado o como auxiliar de la especialidad.

- (4) Conocimiento y destreza para desempeñarse en el mismo.

- (5) Predisposición y deseo de perfeccionamiento.

- (6) Identificación con los Valores de la Institución.

b) Sumativa (de producto):

Evaluación de lo aprendido por los soldados en los aspectos de Educación Operacional.

Se utilizarán listas de control basadas en la observación y estructurada para evaluar los conocimientos teóricos.

3) Resultado de la evaluación

a) Se utilizará para seleccionar a los Soldados Voluntarios que estén en condiciones de ser promovidos al IIIer Ciclo.

b) Se tomarán las medidas correctivas para reencauzar la acción educativa en aquellos aspectos negativos que surjan de la evaluación.

c. IIIer Ciclo

- 1) Finalidad: Determinar el nivel de conocimiento y el adiestramiento individual alcanzado como conductor de la menor fracción o como auxiliar de especialista de los servicios.
- 2) Tipo de evaluación:
 - a) Formativa (procesual): Buscará en particular constatar los siguientes aspectos:
 - (1) Aptitud física.
 - (2) Conocimientos y destreza para desempeñarse en el rol de combate avanzado o como auxiliar de especialista de los servicios.
 - (3) Predisposición y deseos de perfeccionamiento.
 - (4) Identificación con los valores de la Institución.
 - b) De Producto
 - (1) Comprobación de lo aprendido por los Soldados Voluntarios en los aspectos inherentes a la educación operacional.
 - (2) Se utilizarán listas de control basadas en la observación y estructurada para evaluar los conocimientos teóricos.
- 3) Resultado de la evaluación
 - a) Será utilizado para seleccionar a los Soldados Voluntarios que estén en condiciones de ser promovidos al IIIer Ciclo.
 - b) Se tomarán las medidas correctivas para reencauzar la acción educativa en los aspectos negativos que surjan de la evaluación.

SECCIÓN VII**PARTICULARIDADES EN LA EVALUACIÓN DE LA ADIESTRAMIENTO OPERACIONAL DE CONJUNTOS (AOC)****4.029. Aspectos generales**

- a. Una fuerza militar está diseñada para cumplir una misión determinada. En torno a dicha misión se organiza, equipa e instruye. En tal sentido, el nivel de adiestramiento es condición necesaria para el cumplimiento de la misión por parte de una organización militar. De esta manera, la evaluación de los conjuntos será de fundamental importancia para alcanzar los niveles operacionales deseados.
- b. Las Tablas de Adiestramiento Operacional (TTAO) serán el instrumento que guiará y facilitará la ejecución de la evaluación operación para alcanzar los estándares establecidos por la Fuerza (Anexo 28).
- c. Los niveles II y III de responsabilidad, en consonancia con la orientación del JEMGE y los juicios de valor obtenidos a través del proceso de retroalimentación, establecerán anualmente las pautas a tener en cuenta por todos los niveles, para la evaluación del nivel adiestramiento de los conjuntos.

4.030. Finalidad de la evaluación del AOC

La evaluación del AOC buscará comprobar:

- a. El nivel de adiestramiento alcanzado y la eficacia de las organizaciones en el cumplimiento de su misión principal.
- b. El nivel de adiestramiento alcanzado para cumplir misiones específicas y complementarias, que requieren empleo de medios y/o satisfacer exigencias particulares y continuas, como por ejemplo:
 - Adaptación a ambientes geográficos particulares (monte, montaña, otros).

- Capacidad mecanizada, blindada, paracaidista, otras.
 - Protección civil, apoyo a la comunidad, apoyo logístico a otras agencias del Estado, otras misiones.
- c. El nivel de adiestramiento alcanzado por el elemento en OPROJUMIL (sistemas de seguridad y adiestramiento en la recuperación de instalaciones militares)

El nivel de adiestramiento alcanzado servirá de base para el cálculo de la capacidad operacional del elemento.

4.031. Características de la evaluación del AOC

- a. Oportunidad de realización

1) Evaluaciones formativas:

Los jefes de fracción son los responsables del adiestramiento de la fracción que conducen. En ese sentido realizarán sus evaluaciones de proceso en forma permanente.

2) Evaluaciones sumativas:

- a) Las evaluaciones sumativas o finales son previstas en el PEU en la Subetapa Evaluación y Certificación del año militar (PAA – PEU Parte II).
- b) No obstante la oportunidad prevista, toda organización militar debe alcanzar el nivel de adiestramiento deseado en el menor tiempo posible de acuerdo con los estándares establecidos. Esto permitirá incrementar la eficiencia del proceso de adiestramiento y a la vez pasar a estas de adiestramiento superiores.

- b. Lugar de realización:

Terreno

La evaluación de los conjuntos, al igual que su adiestramiento, se realiza como norma en el terreno, ya sea dentro del predio el cuartel o en el campo de instrucción del elemento.

- c. Modalidad de ejecución:

Se podrá realizar sobre la base de:

- 1) Una práctica de adiestramiento (tema táctico en el terreno o una situación táctica sencilla impuesta al elemento).
- 2) Un ejercicio de conjuntos (de instrucción y/o de conducción).

- d. Rol de combate y organización de la unidad

Se deberá mantener en todo momento las organizaciones previstas por la unidad, en la orden de organización correspondiente, respetando el rol de combate asignado del personal, en el cual fue adiestrado.

En los casos que la fracción se encuentre incompleta por falta de personal, de materiales o equipos, será el Director de educación quien orientará sobre los estándares a alcanzar con dichas fracciones, evitando que la falta de estos medios impida el adiestramiento y evaluación de la fracción.

Aquellas organizaciones que por carencias en su grado de completamiento no puedan cumplir su misión principal serán propuestas para no ser incluidas en la orden de organización, en tal sentido, no se organizarán y por consiguiente no se adiestrarán. Sin embargo, las funciones y el conocimiento de dicha organización (ejemplo, sección antitanque) deben conservarse y transmitirse a través de la instrucción de los cuadros, de manera de no perder la "cadena de conocimiento" y recuperar su aptitud en el menor tiempo posible.

- e. Niveles de adiestramiento

- 1) Según los parámetros establecidos en las Tablas de Adiestramiento Operacional, las organizaciones evaluadas podrán alcanzar los siguientes niveles de capacitación:
 - a) Adiestramiento avanzado: con un nivel de adiestramiento superior al 80 %.
 - b) Adiestramiento medio: un nivel de adiestramiento del 50 al 80 %.
 - c) Adiestramiento limitado: un nivel de adiestramiento inferior 50 %.
 - d) Sin adiestramiento: cuando no haya sido adiestrada en las ejercitaciones que se le requieran.
 - e) Cada Comandante y Jefe de Elemento deberá conocer perfectamente el nivel de adiestramiento de su organización y la oportunidad en que ésta ha realizado cada operación táctica, particularmente con anterioridad a su gestión al frente de la misma, como así también cuándo tiene previsto repetirla.
- 2) El conocimiento por parte de los Comandantes o Jefes de la situación del nivel de adiestramiento que tiene su organización, le permitirá anualmente planificar la educación operacional de la unidad y sobre la base del tiempo disponible incrementar el nivel de adiestramiento en todas las operaciones y particularmente en aquellas tareas consideradas esenciales.

SECCIÓN VIII

CERTIFICACION

4.032. Conceptos generales

La certificación es aquella parte de la evaluación por medio de la cual se constatan los resultados conforme a los estándares establecidos y se producen los registros pertinentes que los avalan.

4.033. Procedimiento

a. Antecedentes:

- 1) La certificación es un procedimiento que ha estado vigente en las distintas acciones educativas de la Fuerza (carrera, cursos y educación obligatoria – en la educación superior se llama titulación) desde largo tiempo.
- 2) La certificación en el ámbito de la educación operacional se introdujo en la Fuerza con el PSEO (Proceso de Sistematización de la Educación Operacional), con el propósito de normalizar la instrucción y el adiestramiento, a la vez que validar el nivel de capacitación alcanzado por individuos y fracciones.
- 3) A efectos de lograr la mencionada validación se utilizan tablas de educación operacional (TTEO) que reciben el nombre de TTI (tablas de instrucción individual) y TTAO (tablas de adiestramiento operacional), para regular a individuos y conjuntos respectivamente.

b. Quienes son objeto de certificación

1) En el adiestramiento:

Serán objetos de certificación, conforme a lo establecido en las Directivas que oportunamente rijan en la Fuerza y las TTAO vigentes, todas las fracciones y elementos de la Fuerza Operativa, que se correspondan con los niveles:

- Grupo.
- Sección.
- Subunidad.
- Unidad.

2) En la instrucción:

Serán objeto de certificación, el personal de cuadros y soldados que desempeñen roles críticos vinculados con la conducción de fracciones de combate y servicios, empleo de sistemas de armas y sistemas de seguridad, tales como:

- Jefes de grupo.
- Jefes y encargados de sección.
- Jefes y encargados de subunidad.
- Oficiales de la plana mayor y encargados de las áreas.
- Integrantes del grupo pieza, tripulación de tanques y otros sistemas de armas.
- Integrantes del sistema de seguridad.
- Otros.

c. Requisitos:

La certificación para tal ser tal requiere de una "evaluación válida", entendida como tal aquella que responde a las Directivas que regulan el funcionamiento del PSEO, conforme a las actualizaciones periódicas que produzca el nivel II y III, la que normalmente estará caracterizada de la siguiente manera:

- 1) Será conducida por la autoridad dos niveles por encima de la fracción a certificar (ejemplo: un jefe de unidad puede certificar secciones).
- 2) Será ejecutada por toda la fracción al completo conforme a la orden de organización, aprobada por el escalón superior. La fracción podrá tener disminuciones de personal y equipos, lo cual no deberá impedir que pueda adiestrar y cumplir sus tareas esenciales. Al respecto debe aclararse los siguientes aspectos:
 - El adiestramiento es una actividad de "educación" y por tal motivo no hay razones por la cual una organización no pueda "educarse".
 - Eventualmente, el grado de completamiento y equipamiento de la organización afectará su "capacidad operacional", aspecto que normalmente excede el nivel de responsabilidad del Director de Educación y que se calcula conforme a normas impartidas en la Fuerza. Ese cálculo utiliza la variable "nivel de adiestramiento" alcanzado por la fracción, entre muchas otras.
 - Cuando una fracción no reúna el grado de completamiento y equipamiento mínimo necesario para desarrollar su misión principal, dicho fracción no deberá organizarse, aspecto que así será consignado en la Orden de Organización de la Unidad.
- 3) Las TTEO determinarán condiciones de inicio, condiciones finales y otras condiciones a considerar durante el desarrollo de la "tarea" que servirán para obtener resultados bajo los mismos parámetros de ejecución.

d. Pasos

1er paso: efectuar una "evaluación válida" con el instrumento apropiado, teniendo claramente definido el estándar.

2do paso: Realizar la explotación de los resultados y elaborar los juicios de valor pertinentes.

3er paso: Efectuar el registro en las hojas del PEU, rubricadas a tal efecto. Ver apartado que sigue.

4.034. Registro

- a. Las fracciones e individuos que alcancen el puntaje o resultados previstos en el estándar fijado se considerará "certificados", pudiendo desempeñar los roles y/o pasar a etapas de adiestramiento posteriores.
- b. La certificación tendrá una validez de dos años, con las siguientes condiciones:

- 1) La certificación de la instrucción acompaña al individuo, es decir un jefe de sección si es trasladado, conserva la certificación para desempeñar el mismo rol en otra subunidad o unidad, del mismo tipo

y/o ambiente geográfico (ejemplo: jefe de sección de tiradores de un regimiento de infantería de montaña; jefe de sección piezas de un grupo de artillería blindado, etc.).

- 2) La certificación del adiestramiento la conserva la fracción mientras no cambie su jefe y se conserve el 75 % del personal de un año al otro.
- c. Los detalles que respaldan la evaluación quedarán registrados en el instrumento de medición empleado (ejemplo: TAO Sec Pza Nro 1 a 16) y se archivan en el Grupo Operaciones de la Unidad.
- d. La certificación de las fracciones se registrará en las hojas "Registro de fracciones adiestradas" establecidas en el PEU, dentro del apartado Adiestramiento Operacional de los Conjuntos, conforme el siguiente modelo:

REGISTRO DE SECCIONES ADIESTRADAS

Nro	Sección	Nivel alcanzado	Tablas empleadas y observaciones	Fecha	Sello Organismo	Firma J Un
1						
2						
3						
4						
5						
6						

Figura 8-IV: Registro de secciones adiestradas.

- 1) Estas hojas, inicialmente dejadas en blanco, serán completadas por el oficial de operaciones de la unidad en oportunidad de finalizar el proceso de certificaciones.
 - 2) La certificación del nivel grupo corresponde a los jefes de subunidad, pudiendo desarrollarse centralizadamente, según lo disponga el Jefe de Unidad. En cualquier caso, se registrará en planillas análogas, con la firma del Jefe de Subunidad o Jefe de Unidad y se incluirán en la copia del PEU disponible en la subunidad.
 - 3) Al término del año militar las copias del PEU pasan al Archivo de la Unidad (ACU) con las planillas de registro de certificaciones incluidas en cada copia.
 - 4) La certificación del nivel subunidad corresponde a la GUC, se utilizará una planilla análoga en el PEU, a completar en oportunidad de la certificación correspondiente por parte de las autoridades designadas por el Comandante de Brigada.
- e. La certificación de la instrucción

Se publicará en el Orden del día del elemento y en párrafo correspondiente del DACA del individuo.

SECCIÓN IX

PARTICULARIDADES DE LA EVALUACIÓN DE LOS EDUCADORES

4.035. Evaluación de los educadores en el ámbito operacional

- a. Los educadores militares, instructores, subinstructores y profesores militares son formados a través de la doctrina educativa del Ejército, complementada por los años de experiencia de una práctica que se inicia en los institutos de formación.
- b. El área de desempeño "Educación" es una de las cuatro sobre las cuales será capacitado a lo largo de su carrera (Art 1001 y RFD - 51 - 01, Cap. I)
- c. La capacitación educativa del profesional militar continuará a lo largo de todas las jerarquías pues será una de las responsabilidades indelegables de todo jefe: la educación de los integrantes de su organización.
- d. Las distintas etapas y ciclos de capacitación que acompañan su jerarquía, lo capacitarán para nuevas funciones educativas, tales como el planeamiento curricular o el planeamiento de sistema en distintos ámbitos (Cap. II, RFD - 51 - 01).

- e. En todos estos momentos a lo largo de la carrera será evaluado en su desempeño, ya que el nivel de instrucción y adiestramiento de los individuos y de la organización en su conjunto dependerá en gran medida de su capacidad como educador.
- f. Los educadores serán evaluados en:
 - 1) Su capacidad de planeamiento para emplear todos los recursos y medios puestos a su disposición para obtener los mejores resultados.
 - 2) Su capacidad para conducir y dirigir la fase ejecución de todo proceso educativo, independientemente del nivel considerado, como medio para concretar los estándares educativos formulados en el planeamiento.
 - 3) Su capacidad para desarrollar una evaluación eficiente, que resulte motivadora y que permita concretar la certificación del desempeño de individuos y fracciones.

4.036. Evaluación de los educadores en el ámbito académico

- a. La finalidad de este tipo de evaluación será mejorar el desempeño de los educadores, de tal manera que se pueda:
 - 1) Lograr un mejor y más eficaz desarrollo de competencias.
 - 2) Mejorar la programación anual de las materias.
 - 3) Identificar mejor las capacidades para el aprendizaje, que presentan los alumnos y estudiantes.
- b. Las prácticas docentes deberán analizarse:
 - 1) Desde la dirección hacia los profesores. Se denominará "evaluación de desempeño".
 - 2) Desde los responsables de educar, directores y profesores, analizando la propuesta educativa que se materializó en el aula. Se denominará "evaluación de las prácticas docentes" y servirá de base para la evaluación curricular.
- c. La evaluación de desempeño de los docentes será una tarea propia del Nivel IV, quien tendrá la responsabilidad de realizar un seguimiento permanente de los docentes en su actividad educativa y de proporcionales e incentivarlos hacia un perfeccionamiento continuo.
 - 1) Entenderá en esta actividad el Director de Carrera o Director de Curso (según correspondiere), quien participará en la selección del personal que se desempeñará frente a alumnos. Este aspecto, será de particular interés en los institutos de formación, donde los profesores e instructores deberán poseer las competencias necesarias para transmitir contenidos éticos, y sus comportamientos serán referenciales para los alumnos en el proceso de formación.
 - 2) La evaluación de profesores comprenderá su capacidad pedagógica didáctica (dominio de contenidos, capacidad de programación, relación con sus alumnos, etc), los aspectos de su personalidad (vocación de servicio, prudencia, solidaridad, etc), su actividad laboral (puntualidad, perfeccionamiento, etc), sus habilidades sociales (relación con alumnos y docentes, etc) y los resultados de su labor educativa (capacidad para acercar a sus alumnos al perfil deseado).
 - 3) Cuando los profesores estén comprendidos por el Estatuto para el Personal Civil (Docentes), se elaborará un Informe Anual de Calificaciones, que integrará su legajo personal como docente. Este documento se encuentra normado por Ley.
 - 4) Cuando los educadores sean personal militar en servicio activo, su desempeño será registrado en los documentos reglamentarios, para la calificación anual del personal militar (DACA – Documento Anual de Calificación y Antecedentes).
 - 5) En el Anexo 29 se detalla una guía de aspectos que pueden servir para formarse un concepto del desempeño de los profesores y ayudar a su calificación anual.
 - 6) La evaluación de las prácticas docentes incluirá un exhaustivo análisis de la programación realizada en el año. En esta evaluación, se establecerán criterios e instrumentos que permitan realizar una mirada crítica de la tarea realizada en el aula, la selección de contenidos, los tiempos previstos, los recursos utilizados, los logros alcanzados, etc.

- d. Sus resultados permitirán considerar aspectos que no fueron incluidos durante el año, adecuar propuestas o proponer mejoras. Este análisis también se deberá realizar con el proyecto curricular de la carrera o curso y si surgieren propuestas, deberán ser elevadas al Nivel III para que incorpore el ajuste.

CAPÍTULO V

MEDIOS AUXILIARES PARA LA EDUCACIÓN (MAPE)

5.001. Conceptos generales

- a. Los MAPE son los recursos materiales que empleará el instructor y subinstructor para facilitar el aprendizaje.
- b. Contribuirán de modo directo o indirecto, al logro de los propósitos educativos, facilitando el escenario y los medios necesarios.
- c. Constituirá una ayuda de gran importancia en todas las actividades de educación operacional que se realicen.
- d. Los MAPE permitirán fundamentalmente:
 - 1) La ejecución de instrucciones teórica – práctica en aulas, facilitando el desarrollo de las competencias, en una plena integración de la comprensión de la doctrina con los aspectos técnicos y sus respectivas aplicaciones en el ámbito militar.
 - 2) La realización de ejercicios en diversos tipos de terreno, con la finalidad de desarrollar aptitudes y experiencias en el escenario natural en que se realizarán las operaciones.
 - 3) El desarrollo de destrezas de orden físico, al disponer de elementos necesarios que les permitan a los educandos vencer obstáculos naturales y artificiales del campo de combate y a la vez el empleo adecuado del armamento y todos los elementos de dotación individual.
 - 4) El incremento del realismo en el terreno, con la finalidad de representar situaciones lo más cercanas posibles a una operación militar real y a la vez, consolidar hábitos por parte de los educandos.

5.002. Aspectos para tener en cuenta

Los MAPE se clasifican en infraestructura, simuladores y ayudas de instrucción. A continuación, se expresarán algunos aspectos que se deberán tener en cuenta con los distintos tipos de MAPE.

a. Infraestructura

- 1) Campos de instrucción
 - a) El adiestramiento en el terreno es fundamental para la capacitación de comandos y unidades.
 - b) Deberán ser utilizados acorde a los niveles que se quieran instruir o adiestrar y al tipo de vehículos y armamento a utilizar. Esto podrá afectar su uso en las organizaciones de mayor nivel, pero no en las inferiores. Cada comandante y jefe de elemento deberá conocer la capacidad de su campo de instrucción y hacer un uso intensivo de ellos.
 - c) Las superficies mínimas recomendables son:
 - (1) Unidades de infantería y caballería 50 km².
 - (2) Unidades de artillería 100 Km².
 - (3) Unidades de artillería de defensa aérea 200 km².
 - (4) Unidades de ingenieros y comunicaciones 30 km².
 - (5) Unidades blindadas 100 km².
 - (6) Brigadas blindadas o mecanizadas. 200/300 km².
 - d) La disponibilidad de sus variados campos de instrucción, le permite a la Fuerza el adiestramiento de sus Grandes Unidades, integrando los elementos en un sistema de armas combinadas y, además, favoreciendo el empleo de medios conjuntos.

2) Aulas

- a) El diseño de las aulas de uso general o de uso particular de cada elemento deberá permitir cumplir la función para la que fue construida. Todas las aulas en las cuales se imparten clases deberán poseer medios tecnológicos que faciliten su impartición, teniendo como mínimo: proyector, pantalla, conexión a internet e intranet.
- b) Deberán ser simples y prácticas para las funciones asignadas.
- c) En aquellos cuarteles donde se alojen dos o más elementos, podrán organizar una sola aula para ambos elementos o compartir aulas con distintas funciones, lo cual permitirá racionalizar los recursos disponibles.

3) Polígonos, plazas, pistas de instrucción y gimnasios.

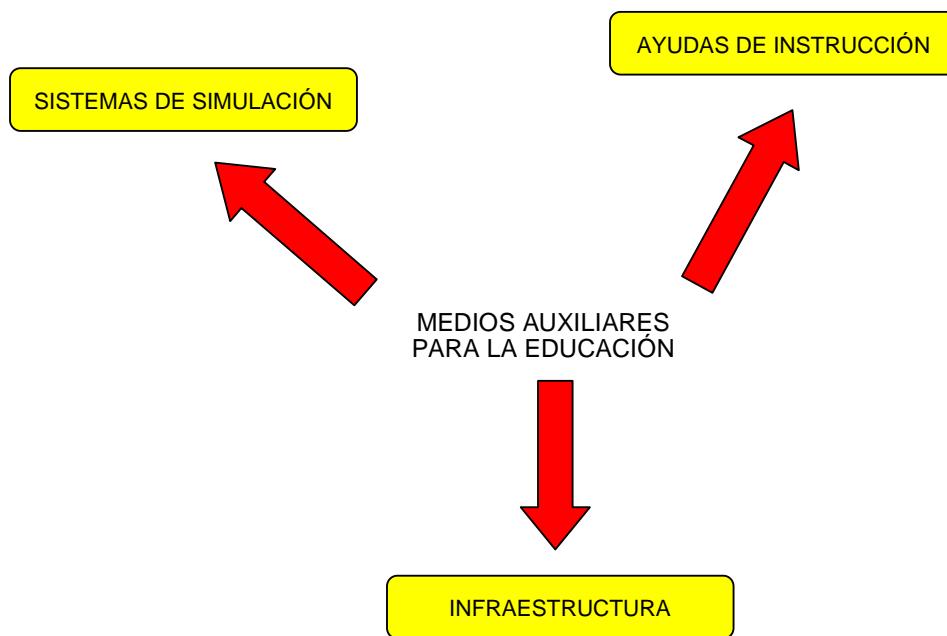
- a) Cada elemento los organizará de acuerdo con las pautas fijadas por la Fuerza, las disponibilidades presupuestarias y las características del elemento.
- b) En aquellos lugares donde se encuentren dos o más elementos deberán compartirse los medios disponibles, buscando además repartirse las responsabilidades en las distintas facilidades.

b. Sistemas de simulación

- 1) Constituyen un conjunto de componentes tecnológicos, físicos y mecánicos tendientes a reproducir condiciones reales en un ámbito controlado.
- 2) En el Ejército Argentino los simuladores están principalmente destinados a reproducir los sistemas de armas y sistemas de comando y control, pero no se restringen solamente a ellos, ya que el gran avance de la tecnología permite lograr simulaciones antes no contempladas.
- 3) La simulación en las fuerzas militares tiende a reproducir las mismas condiciones que en su empleo real. Por ejemplo, un simulador de helicóptero reproduce los mismos comandos y cabina que utiliza la aeronave. Si las mismas condiciones no están reproducidas, entonces no se denomina técnicamente un simulador sino un adiestrador o un juego virtual, según las prestaciones.
- 4) Los actuales adelantos en realidad virtual, realidad aumentada, redes informáticas, representaciones digitales han abierto un campo apenas explorado para la instrucción y el adiestramiento militar.
- 5) Los simuladores son de aplicación en todos los niveles, desde el combatiente individual hasta la conducción de las Grandes Unidades.
- 6) Su uso intensivo optimizará el gasto en instrucción y adiestramiento y permitirá lograr una progresión mucho más eficaz en la educación militar.
- 7) Es responsabilidad de todos los niveles de la conducción alentar e impulsar el uso intensivo de nuevas tecnologías que faciliten la educación y la instrucción del personal.
- 8) Su desarrollo en la Fuerza será coordinado por el máximo elemento responsable de la educación, para evitar la dispersión de los esfuerzos humanos, recursos materiales y otros medios.

c. Ayudas de instrucción

- 1) La constante evolución tecnológica incorpora continuamente nuevos elementos y ayudas de instrucción, a la vez que va dejando sin efecto el uso de otros.
- 2) El empleo de nuevas tecnologías deberá contribuir expresamente a la educación operacional del elemento.
- 3) El empleo de medios informáticos, en todas sus variantes deberán contribuir a sistematizar el proceso de capacitación de la Fuerza.
- 4) En el nivel de la Unidad Táctica será conveniente la centralización de todos los MAPE a fin de optimizar su empleo. La determinación de un responsable y un depósito único facilitará la disponibilidad, confección y mantenimiento de estos MAPE.



- Campos de instrucción.
- Aulas.
- Polígonos, plazas, pistas, gimnasios y otros.

Figura 1-V: Composición de los MAPE

ANEXO 1**CONCEPTOS BÁSICOS DE LA EDUCACIÓN EN EL EJÉRCITO****1. Educación en el Ejército**

Es el proceso que busca la transformación del individuo y la eficacia de los conjuntos en forma integral, gradual y permanente, en el marco de los valores que sostiene la Institución.

2. Funciones de la educación en el Ejército

- a. Formar y perfeccionar en forma integral y armónica al profesional militar argentino.
- b. Adiestrar operacionalmente a los conjuntos, para que estén en condiciones de cumplir las misiones que se le impongan a la Fuerza, como parte integrante del sistema de Defensa Nacional.

3. Fundamentos de la educación en el Ejército

La educación en el Ejército se sustenta en la misión, la visión y los valores que sostiene la Institución, en el marco de los lineamientos de la política de Defensa Nacional.

4. La concepción educativa en el Ejército

La educación en el Ejército sostiene la educación basada en competencias, la que se encuentra implícita en su misma naturaleza: una educación para la acción que debe capacitar para el desempeño de múltiples roles, en un contexto de riesgo permanente que exige por igual de habilitación para el ejercicio profesional individual como de certificación para los conjuntos.

5. La educación basada en competencias como modelo pedagógico-didáctico

El Ejército Argentino adopta la educación basada en competencias, para el desarrollo de sus acciones educativas. Al respecto los criterios rectores de la educación basada en competencias se encuentran desarrollados en el RFD - 51 - 01 Reglamento de "Educación en el Ejército", Cap. I y Anexo 1.

Este modelo precisa impulsar resultados de aprendizaje, más que la mera transmisión de conocimientos conceptuales, en particular de habilidades y actitudes que puedan concretarse en la adquisición de competencias que tiene como referencias orientadoras la misión, la visión y los valores institucionales del Ejército Argentino.

6. El Sistema Educativo en el Ejército (SEE)

Es el conjunto de componentes que se interrelacionan a través de una estructura con distintos niveles de responsabilidad que desarrolla la totalidad del ciclo educativo a través de las distintas acciones educativas contribuyentes al cumplimiento de la misión de la Fuerza.

- a. Estructura.
- b. Recursos.
- c. Procesos educativos.

- 1) Según su finalidad y modo de ejecución se denominan ACCIONES EDUCATIVAS: Educación obligatoria, Carreras, Cursos, Instrucción, Adiestramiento, Aprendizaje autónomo.
 - 2) Según su grado de autonomía se agrupan en EDUCACIÓN OPERACIONAL y EDUCACIÓN ACADÉMICA (esta última responde a lineamientos del sistema educativo nacional).
 - 3) Según su secuencialidad se agrupan en ETAPAS: Formación y perfeccionamiento.
- d. Doctrina.

7. Niveles de responsabilidad en el SEE

- a. Nivel I - estratégico: JEMGE / EMGE.
- b. Nivel II - dirección: DGE.
- c. Nivel III - conducción: Dir(s) / DGE y CAAE.
- d. Nivel IV – ejecución: organizaciones educativas (unidades y sedes académicas y unidades tácticas).

Son unidades académicas, los institutos militares y son unidades tácticas, el resto de los organismos de la Fuerza, independientemente de su pertenencia orgánica, misión o de su nivel de la conducción.

8. Clasificación del planeamiento educativo

Según el tipo	Según el nivel	Según los plazos
Planeamiento de sistema Planeamiento curricular Planeamiento de proceso enseñanza-aprendizaje	Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV	Largo plazo Mediano plazo Corto plazo

ANEXO 2**CONCEPTOS BÁSICOS DE LA PEDAGOGÍA Y LA DIDÁCTICA****1. Pedagogía**

Dentro de las Ciencias de la Educación, la pedagogía es la ciencia que se ocupa del estudio de los procesos educativos, en forma integral, abarcando tanto la teoría, la investigación y la práctica.

Etimológicamente, el término pedagogía proviene del griego *paidagogeō*, *paidós*, (que significa niño) y *ágo* (que significa guiar); esto es, guiar a la persona.

La pedagogía, como ciencia, organiza, facilita y dirige, de una manera sistematizada un proyecto educativo. Este proyecto, busca desarrollar las competencias necesarias en los individuos y conjuntos en un entorno de valores que permitan consolidar el desarrollo profesional y personal de los educandos.

Comprende un amplio campo de estudio, que abarca desde proporcionar los lineamientos para el sistema educativo, el diseño curricular y hasta el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. En este último sentido, se dice que su finalidad última será la práctica y por ello comprende e incluye a la didáctica.

Pertenecen al campo de la pedagogía, aspectos tales como:

- a. La elaboración de un proyecto curricular.
- b. La articulación de los perfiles y las competencias con los contenidos y los tiempos necesarios para lograrlos.
- c. La disposición de los medios y recursos en el lugar y oportunidad requeridos para desarrollar la etapa de un curso en el terreno.
- d. La determinación de las metodologías y técnicas para la intervención docente.
- e. El diseño de la evaluación por competencias en la etapa final de un proceso educativo.
- f. El diseño y empleo de tablas de educación operacional y la certificación de los estándares correspondientes.

Desde el punto de vista pedagógico y didáctico, la educación basada en competencias, entendida esta como una noción compleja, amplia y flexible abordada desde una perspectiva constructivista, pretende avanzar más allá de la noción instrumental, conductual y rígida.

2. Didáctica

Es la rama de la pedagogía que se encarga del estudio y la práctica del proceso enseñanza-aprendizaje con la finalidad de optimizar los métodos, técnicas y recursos que en él intervienen e interactúan.

Etimológicamente, el término didáctica proviene del griego *didaskein* (que significa enseñanza) y de *tekné* (que significa arte), esto es, el arte de enseñar.

Es una ciencia aplicativa y normativa que busca mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje. La didáctica se relaciona significativamente con las teorías del aprendizaje, en las que predomina lo filosófico, lo sociológico y lo psicológico, según la escuela que las sostiene.

La didáctica materializa el acto educativo: en este sentido estudia la relación comunicativa multidireccional entre el educador, el educando, la actividad y el entorno, buscando satisfacer los interrogantes básicos: el **para qué** (tarea) y el **cómo** se educa (métodos y técnicas didácticas).

Para la didáctica en el Ejército Argentino, el modelo educación por competencias aporta lineamientos y criterios rectores aplicables a todas las situaciones del proceso enseñanza aprendizaje. En tal sentido, se tiende a la formación y perfeccionamiento del profesional militar en forma integral y a la capacitación operacional de sus elementos, respondiendo a una estructura educativa específica, para dar respuesta a la razón social establecida por la Constitución Nacional, que es la defensa nacional.

La didáctica en el ámbito militar, como también ocurre en muchos otros ámbitos, se apoya en una rama general y una rama específica. La didáctica general tiene en cuenta principios generales para la enseñanza de cualquier disciplina. La didáctica específica se circunscribe a campos científicos, disciplinarios y tecnológicos determinados, dentro de los límites de la comunidad educativa considerada (para el caso de la Fuerza, será la Didáctica Especial Militar).

Pertenecen al campo exclusivo de la didáctica, aspectos tales como:

- a. La elaboración de los documentos educativos previos a una clase.
- b. La presentación a los educandos de los problemas (matemáticos, tácticos-técnicos, lógicos, humanísticos, etc.) que requieran el desempeño de las competencias requeridas.
- c. La disposición en el terreno de los medios de ayuda para la educación (MAPE) y de la fracción enemiga simulada para actuar en un momento determinado del ejercicio.
- d. El diseño de los instrumentos de medición acorde a las competencias a evaluar.

3. Elementos del acto didáctico

a. Educandos

Constituyen la razón de ser del proceso enseñanza aprendizaje. La correcta apreciación de los educandos, sus motivaciones, intereses, capacitación de base y perfil deseado resultará esencial para un correcto desarrollo del acto educativo.

En el ámbito militar, se reconoce al educando en su calidad de individuo, sobre el que actúan ciertas acciones educativas (ejemplo cursos o instrucción) y / o conjuntos, sobre quienes actúa otra acción educativa (adiestramiento).

EDUCANDO = individuo y / o EDUCANDO = conjuntos

b. Educadores

Son quienes asumen el rol social y la responsabilidad de ejecutar la educación. La calidad profesional del educador será determinante. De nada valdrán una sobresaliente planificación y documentos educativos perfectamente elaborados si el acto educativo se lleva adelante con educadores no compenetrados con las exigencias educativas.

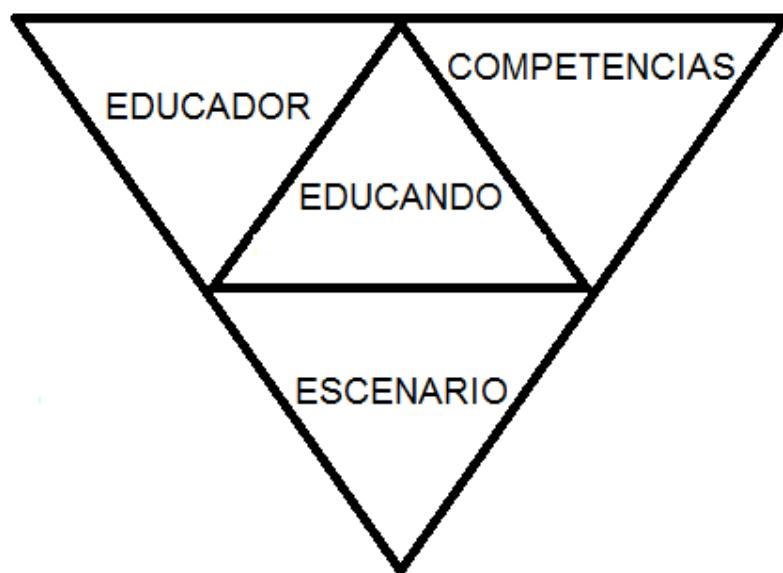
LOS EDUCADORES EN EL EJÉRCITO

- | |
|---|
| 1. Profesor militar.
2. Instructor.
3. Subinstructor.
4. Personal docente civil. |
|---|

Los educadores militares en el EA se agrupan en alguna de las categorías indicadas en el presente cuadro y que son desarrolladas en el RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército" Art 6.003.

Esta calidad educativa estará asociada al desempeño del nuevo rol del educador, cuyo protagonismo no ocurre en el centro de la escena sino a través de la construcción del escenario en que se manifestarán las competencias. Esto implica para el educador exigencias superiores a la de emplear correctamente una técnica o un método de enseñanza.

De esta manera, asociado al modelo de educación basado en competencias, quedan organizados nuevos elementos del acto educativo.



Elementos del acto educativo ("el nuevo tetraedro didáctico")

ANEXO 3**LA TECNOLOGÍA EN EL NIVEL DIDÁCTICO****1. El cambio tecnológico**

Todo cambio tecnológico debe ir acompañado de cambios culturales que permitan hacer nuevas cosas, no sólo hacer lo mismo con nuevas herramientas.

La tecnología en el nivel didáctico deberá tender a transformar el acto educativo con las nuevas herramientas y con la enorme capacidad de los educandos de emplearlas.

En los últimos años, las TIC (tecnologías de la información y la comunicación) han adquirido gran importancia en el ámbito militar, con una gran variedad de aplicaciones en las diferentes acciones y niveles educativos.

El educador debe permanentemente considerar dos ejes tecnológicos en su desempeño:

- La tecnología en el ámbito profesional.
- La tecnología en el ámbito educativo.

2. La tecnología en el ámbito profesional

El educador debe ser un observador e investigador permanente de la situación y evolución de la disciplina que dirige ("el estado del arte"). Esto le permitirá:

- El conocimiento de las últimas tecnologías.
- La toma de conciencia sobre la importancia de la tecnología en la guerra moderna y la necesidad de mantenerse actualizado.
- La experimentación y el empleo de materiales tecnológicamente importantes de uso en la Fuerza o de reciente provisión.

Los educadores deberán estar siempre a la vanguardia del empleo de los últimos recursos tecnológicos disponibles en la Fuerza. Esto requiere un esfuerzo particular para mantenerse actualizado y para evidenciar la necesaria predisposición al cambio, que impone abandonar conceptos y métodos que el educador manejaba con seguridad.

Este concepto de "seguridad" puede constituir un obstáculo para la evolución educativa. Debe recordarse, sin embargo, que ser educador, no implica saber todo. Un educador podrá aprovechar la oportunidad y plantear el aprendizaje como vehículo para promover la investigación a la par de sus educandos.

La educación avanzada normalmente implicará plantear situaciones a resolver en conjunto con los educandos.

Si no conoce los últimos avances tecnológicos, jamás podrá prepararse para el futuro que se avecina.

3. La tecnología en el ámbito educativo

En el ámbito educativo las TIC cobran gran importancia debido a la variedad de recursos que ofrecen y que pueden favorecer el aprendizaje, tales como:

- La posibilidad de buscar e intercambiar información.
- Generar información y comunicarla en tiempo real a través de dispositivos tecnológicos.
- Emplear múltiples plataformas digitales.
- Descargar datos online.
- Disponer de entretenimiento simulado.

- Desarrollar clases en forma remota e interactuar en tiempo real ("presencialidad mediada por la tecnología").

El modelo lineal del conocimiento transmitido del docente hacia el alumno no se corresponde con la educación por competencias y cada vez se hace más evidente su obsolescencia de la mano de las nuevas TIC.

Para ello, educandos y educadores pueden valerse de los recursos que posee la Fuerza, la INTRANET, la plataforma digital (PED) para buscar, compartir y transmitir información, así como muchas otras prestaciones, recursos y herramientas en permanente evolución.

De esta forma el educando tendrá mayor protagonismo, al punto de convertirse en el artífice de su propio aprendizaje, debido a la libertad que tendrá para administrar su tiempo, asistir a las clases o realizar los ejercicios desde cualquier dispositivo electrónico, siempre atendiendo a la situación educativa que se trate.

Utilizando los nuevos diseños curriculares, se deberán establecer nuevos "contratos didácticos"¹ determinando, por ejemplo, el uso de los dispositivos electrónicos en clase, para acceder a una información que siempre estará allí.

De igual manera deberán determinarse parámetros para las evaluaciones, sabiendo que en la evaluación por competencias se deberá representar el escenario del desempeño profesional que lo habilite para ejercer el rol, es decir deberá haber condiciones o restricciones similares a las del ámbito de actuación normal.

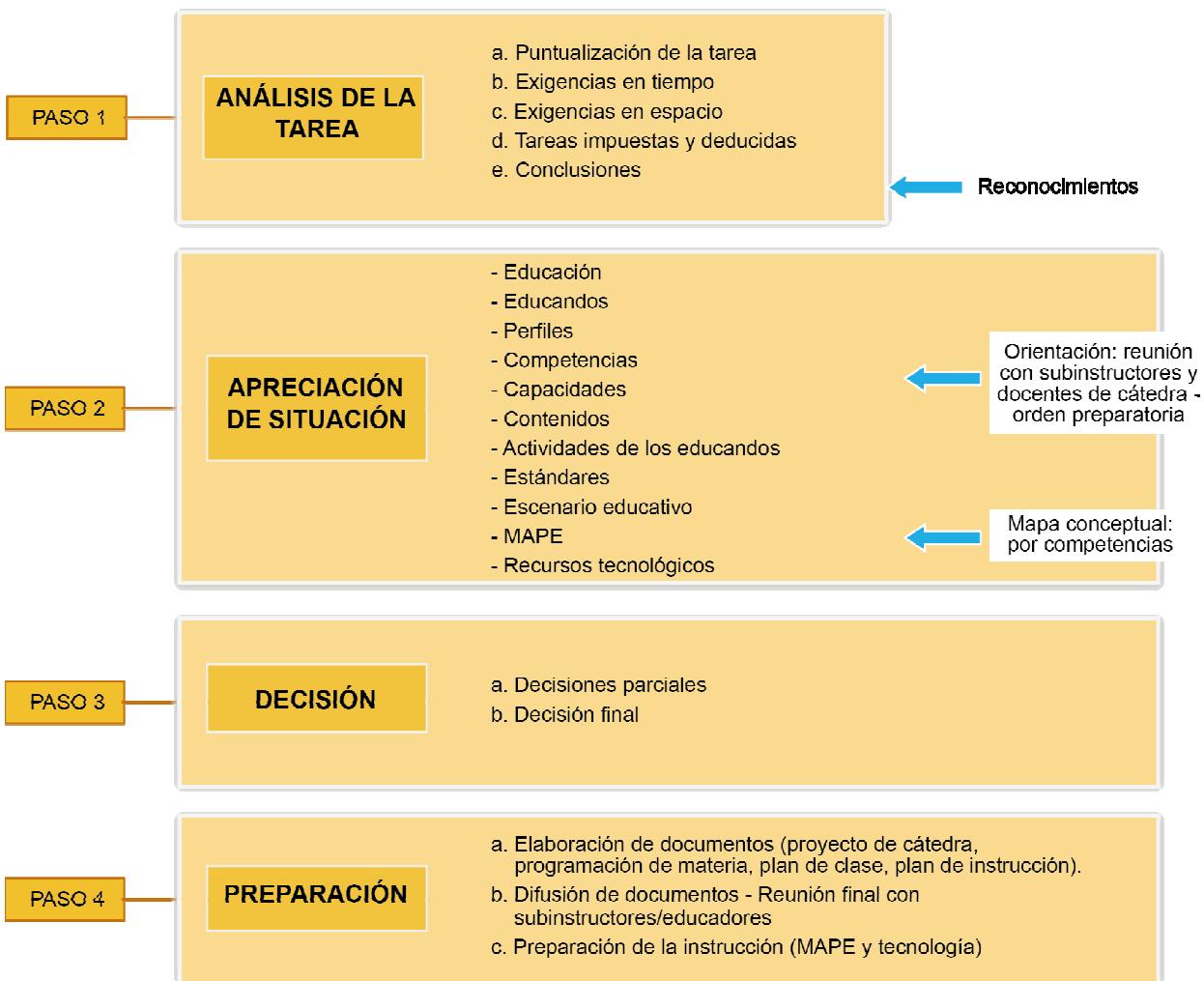
En síntesis, el empleo de las TIC facilitará las tareas del educador, pero requerirá de él nuevas competencias pedagógicas, el conocimiento de nuevas tecnologías y la incorporación de un lenguaje digital hasta ahora desconocido. Cuanto antes, todo educador debe comprender los alcances del cambio, en la era de la tecnología y el conocimiento, para ser parte del él.

¹ El **contrato didáctico** es entendido como los hábitos del docente esperados por el alumno y los comportamientos del educando esperados por el docente (Brousseau). Determina tácitamente, para cada situación educativa, lo que se espera de cada uno de sus miembros. Sirve para regular las relaciones entre el educador, el educando, la actividad y el entorno, estableciendo reglas de juego no explícitas (RFD 51-01 Anexo 1).

ANEXO 4

ESQUEMA DEL PLANEAMIENTO DEL EDUCADOR

En la apreciación de situación se determinarán correctamente los elementos de la situación (grupo humano, educandos y educadores – Perfiles – Competencias – Capacidades – Contenidos – Actividades del educador y el educando – Estándares – Escenario educativo y medios de ayuda para la educación – Recursos tecnológicos y tiempo disponible) para determinar el mejor modo de desarrollar la clase o instrucción.

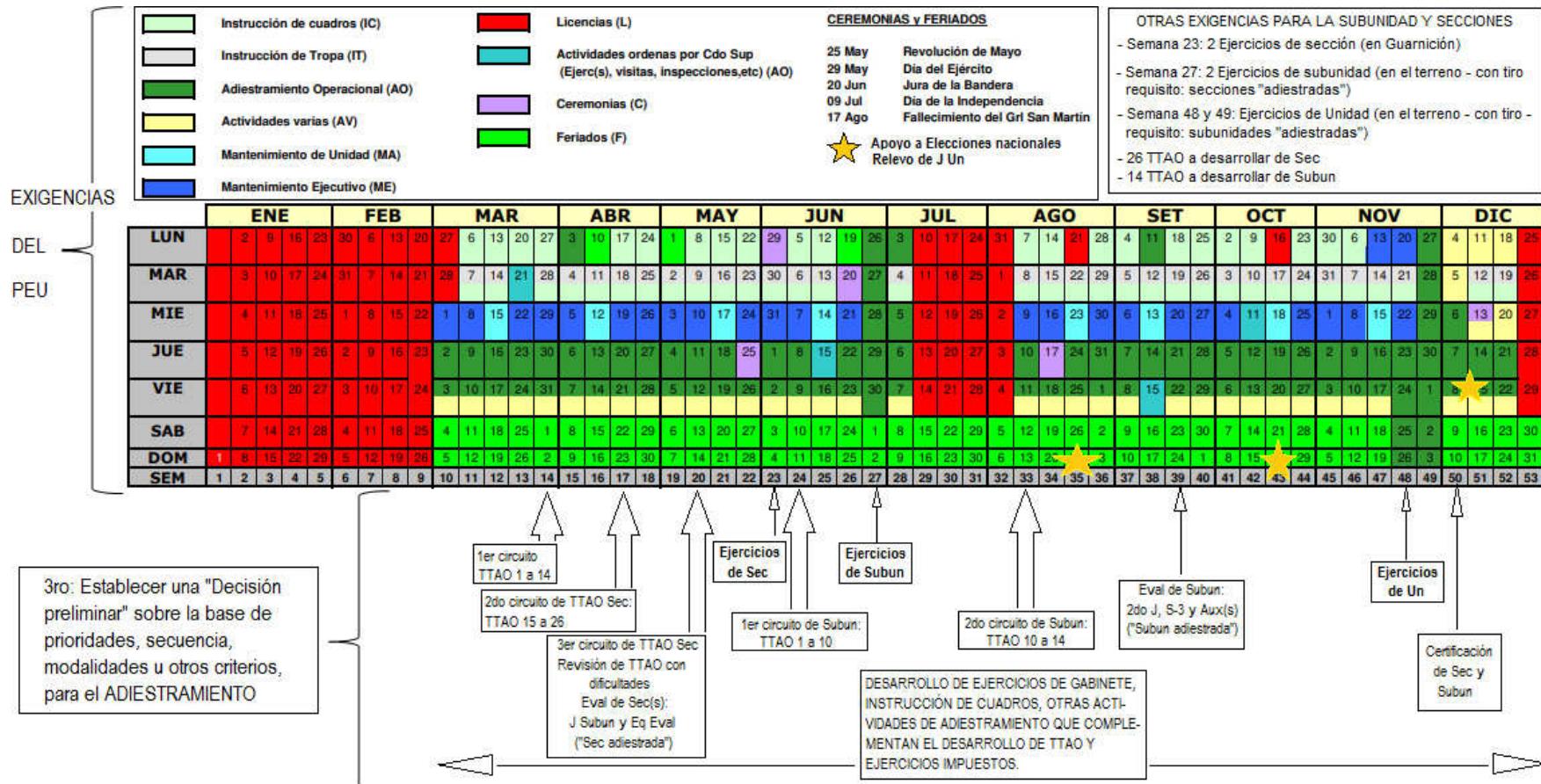


En la parte derecha del esquema de planeamiento se establecen las 3 actividades complementarias al planeamiento: los reconocimientos, la orientación (orden preparatoria) y el mapa conceptual.

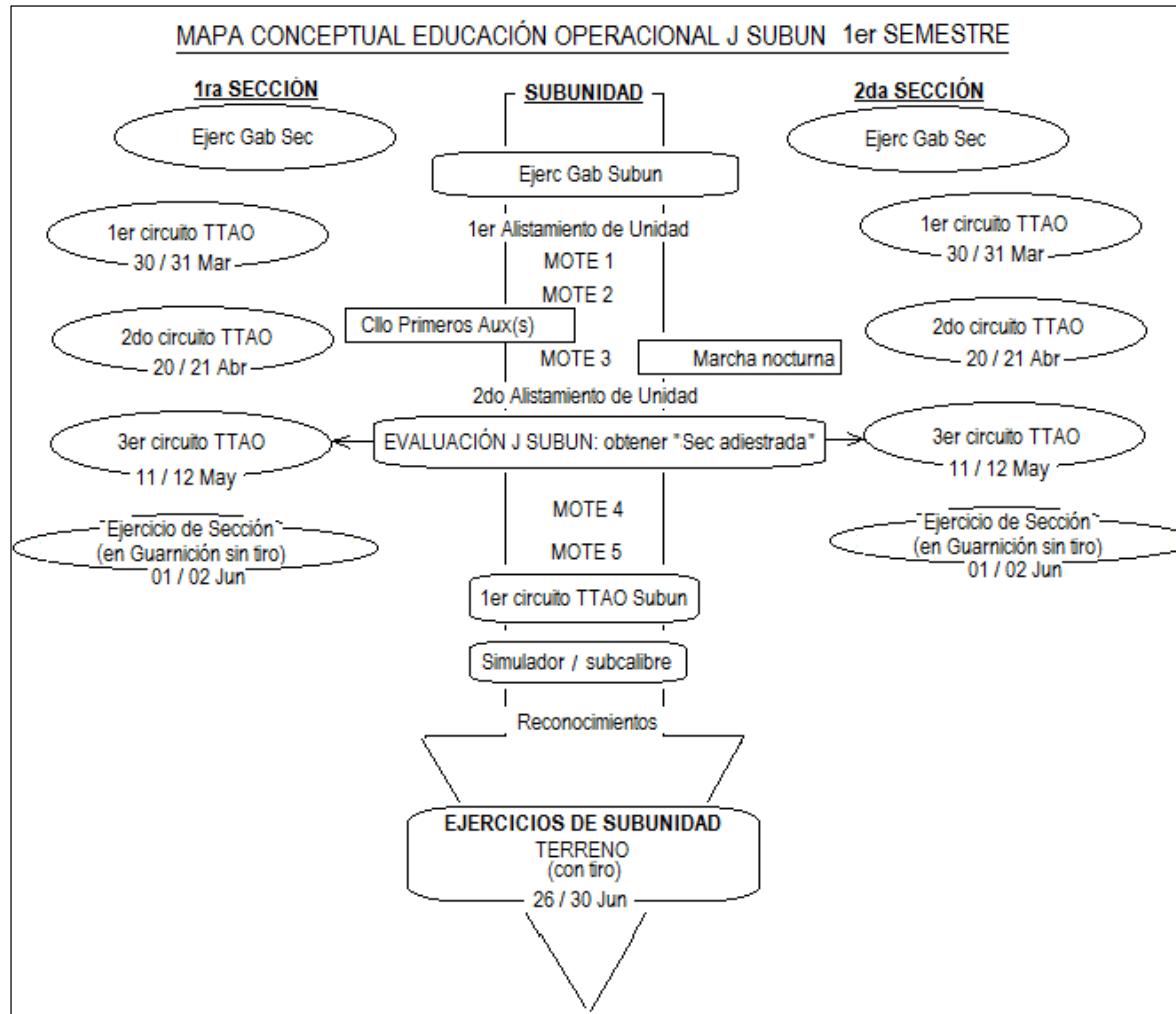
ANEXO 5

EJEMPLO DE PLANEAMIENTO EDUCACIÓN OPERACIONAL DE UN JEFE DE SUBUNIDAD

- 1ro: Desarrollar el método de planeamiento educativo con esfuerzo principal en la apreciación de situación del educador.
 2do: Puntualizar claramente las exigencias impuestas en el PEU y otras a satisfacer.



3ro (continuación): Completar la decisión sobre el MAPA CONCEPTUAL (representará el concepto de la operación gráfico de la decisión educativa)



4to: J Subun - Completar y formalizar el planeamiento a través del documento PEP (Programa de Educación del Período, también llamado PET – Programa de Educación del Tramo. Normalmente uno por semestre). Con las decisiones adoptadas y el visto bueno del S-3 y el Director de Educación, el Jefe de Subunidad puede continuar con sus tareas, desarrollando su Programa de Educación del Período que expresará para cada semana, las actividades y competencias a desarrollar (tablas de educación, ejercicios, temas tácticos, cursillos, circuitos / pistas, temas, etc), las que totalizarán el conjunto de horas semanales y constituirá la base sobre la cual desarrollar los PES.

4to bis: J Sec - Completar y formalizar el planeamiento a través del documento Programación de materia (Art 3.007 y 3.019. En este ejemplo, el mencionado documento representará la programación del adiestramiento de la Sección. Sólo se completarán aquellos puntos pertinentes a la educación operacional de ese nivel (son los que se señalan con tilde).

- La programación de la materia contendrá una caracterización, incluyendo materia, educandos tiempo disponible, instituto o unidad, etc. Adicionalmente, se detallarán los siguientes aspectos: ✓
- 1) Las competencias y capacidades que correspondan a la materia ✓
 - 2) Articulación, tanto horizontal como vertical que se establezca curricularmente.
 - 3) Mapa conceptual, apoyado sobre el diagrama de competencias del diseño curricular. ✓ ANEXO
 - 4) Metodología para el desarrollo. ✓
 - 5) Metodología para la evaluación. ✓
 - 6) Previsión de recursos, ✓ utilizando recursos humanos y materiales, entendidos estos últimos como medios de ayuda para la educación que configurarán el futuro escenario de desempeño.
 - 7) Diseño de las unidades didácticas. ANEXO

DISEÑO DE UNIDADES DIDÁCTICAS

1. Materia, Nro de unidad didáctica, nombre de la unidad didáctica
2. Competencia (reproduce lo determinado antes)
3. Estándar 
4. Indicador de logro
5. Contenido y bibliografía
6. Actividades a desarrollar
7. Evaluación

5to: Elaborar el PES (Programa de Educación Semanal). Normalmente uno por semana.

ANEXO 6

**EJEMPLO DE PLANEAMIENTO Y PROGRAMACIÓN
DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL
DE UN JEFE DE SECCIÓN Y/O INSTRUCTOR**

En los ejemplos que siguen el educador se encuentra completando su planeamiento y la elaboración de sus documentos educativos, valiéndose de los documentos curriculares correspondientes.

Ejemplo 1: Instrucción de soldados

Plan de materias (documento curricular)

PLAN DE MATERIAS IIdo CICLO SSVV		
MATERIA: COMBATE		
COMPETENCIAS	UUDI	CONTENIDOS
COMPETENCIA 1		
Capacidad a		
Capacidad b		
COMPETENCIA 2		
Capacidad a		
Capacidad b		
Capacidad c		
Capacidad d		

Documento del instructor

PLAN DE INSTRUCCIÓN		
FECHA:		
COMPETENCIA / CAPACIDAD		ESTANDAR
PREPARACIÓN		
DESARROLLO		

PLAN DE MATERIAS IIdo CICLO SSVV		
MATERIA: COMBATE		
COMPETENCIAS	UUDI	CONTENIDOS
COMPETENCIA 1		
Capacidad a		
Capacidad b		
COMPETENCIA 2		
Capacidad a		
Capacidad b		
Capacidad c		
Capacidad d		



ACCIÓN + OBJETO + CONDICIÓN / RESTRICCIÓN
ADAPTARSE AL AMBIENTE GEOGRÁFICO EN
CONDICIONES DE AISLAMIENTO

- ORIENTARSE EN EL TERRENO EN FORMA DIURNA Y NOCTURNA.
- EMPLEAR APROPIADAMENTE TODO SU EQUIPO DE CAMPAÑA

El instructor toma la competencia / capacidad del Plan de Materias correspondiente y determina el estandar a alcanzar.

Cuando complete su programación también identificará los indicadores de logro que arrojarán evidencias sobre el estandar y que serán utilizados en la evaluación.

Ejemplo 2: Instrucción de cuadros en la unidad

MATERIA: FORMACIÓN ÉTICA ESPIRITUAL Y SOCIAL CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS FUERZAS ARMADAS	PLAN DE INSTRUCCIÓN <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">FECHA:</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">COMPETENCIA / CAPACIDAD</th> <th style="text-align: center;">ESTANDAR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">PREPARACIÓN</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">DESARROLLO</td> </tr> </tbody> </table>	FECHA:		COMPETENCIA / CAPACIDAD	ESTANDAR	PREPARACIÓN		DESARROLLO	
FECHA:									
COMPETENCIA / CAPACIDAD	ESTANDAR								
PREPARACIÓN									
DESARROLLO									

MATERIA: FORMACIÓN ÉTICA ESPIRITUAL Y SOCIAL CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS FUERZAS ARMADAS	PLAN DE INSTRUCCIÓN <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">FECHA:</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">COMPETENCIA / CAPACIDAD</th> <th style="text-align: center;">ESTANDAR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">PREPARACIÓN</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">DESARROLLO</td> </tr> </tbody> </table> <div style="margin-top: 10px;">  <p>ACCIÓN + OBJETO + CONDICIÓN / RESTRICCIÓN</p> <p>ADHERIR A LOS VALORES INSTITUCIONALES EN CONDUCTAS DE LA VIDA DIARIA (PERSONAL Y PROFESIONAL)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ EJEMPLIFICAR 2 CONDUCTAS PERSONALES Y 2 PROFESIONALES. ▪ RESOLVER UNA SITUACIÓN DE CONFLICTO. </div>	FECHA:		COMPETENCIA / CAPACIDAD	ESTANDAR	PREPARACIÓN		DESARROLLO	
FECHA:									
COMPETENCIA / CAPACIDAD	ESTANDAR								
PREPARACIÓN									
DESARROLLO									

El educador recibe la orden de impartir una clase, que escalonará por niveles. El ejemplo representa la programación de la instrucción para los suboficiales superiores de la Unidad. En base a la orientación del S-3 y de su J Subun, el instructor establece la capacidad a desarrollar y el estándar a alcanzar.

Ejemplo 3: Educación operacional a impartir en un curso (Instituto educativo)
**PROYECTO CURRICULAR
DIAGRAMA DE COMPETENCIAS**

COMPETENCIA ESPECÍFICA	CAPACIDADES
I. Conducir la <u>Batería de Tiro</u> (A Camp) en el cumplimiento de misiones específicas del arma de artillería.	Capacidad a Capacidad b Capacidad c Capacidad d Capacidad e
II. Conducir la <u>Batería Comando</u> en el cumplimiento de misiones específicas del arma de artillería.	Capacidad a Capacidad b Capacidad c

PLAN DE CLASE

INSTITUTO: CURSO:	
MATERIA: UD	OPORTUNIDAD:
TEMA: PARTICIPANTES:	
1. COMPETENCIAS 2. ESTÁNDARES 3. ESCENARIO Y MEDIOS DE AYUDA PARA LA EDUCACIÓN Concepto gráfico (siempre para los Cursos – puede omitirse en las otras acciones educativas) 4. ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO 5. EVALUACIÓN 6. CONTENIDOS Y BIBLIOGRAFIA 7. OBSERVACIONES AL DESARROLLO DE LA CLASE	
Lugar y fecha Firma del Profesor militar / Instructor / Docente civil	

COMPETENCIA ESPECÍFICA	CAPACIDADES
I. Conducir la <u>Batería de Tiro</u> (A Camp) en el cumplimiento de misiones específicas del arma de artillería.	Capacidad a Capacidad b Capacidad c Capacidad d Capacidad e
II. Conducir la <u>Batería Comando</u> en el cumplimiento de misiones específicas del arma de artillería.	Capacidad a Capacidad b Capacidad c

INSTITUTO: CURSO:	
MATERIA: UD	OPORTUNIDAD:
TEMA: PARTICIPANTES:	
1. COMPETENCIAS / CAPACIDADES 2. ESTÁNDARES 3. ESCENARIO Y MEDIOS DE AYUDA PARA LA EDUCACIÓN Concepto gráfico (siempre para los Cursos – puede omitirse en las otras acciones educativas) 4. ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO 5. EVALUACIÓN 6. CONTENIDOS Y BIBLIOGRAFIA 7. OBSERVACIONES AL DESARROLLO DE LA CLASE	
ACCIÓN + OBJETO + CONDICIÓN / RESTRICCIÓN SURGEN DEL PROYECTO CURRICULAR (DIAGRAMA DE COMPETENCIAS)	

■ LOS DEFINE EL INSTRUCTOR EN SU PROGRAMACIÓN DE MATERIA

El instructor ha realizado su programación de materia, integrado junto a otros jefes de materia que concurren a desarrollar la misma competencia. En su programa de materia ha establecido un tiempo para desarrollar las capacidades c y d de la competencia específica Nro 1.

Las competencias y capacidades están impuestas en el proyecto curricular del Curso. Le cabe al instructor fijar el estándar, si no ha sido establecido.

Ejemplo 4: Adiestramiento de la sección

TAO Nro XXX – Sec XXX: Reconocimiento

Documento del educador

RECONOCIMIENTO		
Nro	PROCEDIMIENTOS	PONDERACIÓN-OBSERVACIONES
1.	Procedimiento	
2.	Procedimiento	
3.	Procedimiento	
4.	Procedimiento	
5.	Procedimiento	
6.	Procedimiento	
7.	Procedimiento	
8.	Procedimiento	
9.	Procedimiento	
10.	Procedimiento	

PLAN DE INSTRUCCIÓN		
FECHA:		
COMPETENCIA / CAPACIDAD	ESTÁNDAR	
PREPARACIÓN		
DESARROLLO		



La capacidad de reconocimiento estará definida en el propósito mismo de la tabla. Puede desarrollarse en una sesión adiestramiento adecuadamente programada con el conjunto de la Sec, pero requerirá de una buena instrucción previa con los jefes de grupos.

Ejemplo 5

TAO Nro XXX – Sec XXX: Combate antitanque

Documento del educador

COMBATE ANTITANQUE

Nro	PROCEDIMIENTOS	PONDERACIÓN-OBSERVACIONES
1.	Procedimiento	
2.	Procedimiento	
3.	Procedimiento	
4.	Procedimiento	
5.	Procedimiento	
6.	Procedimiento	
7.	Procedimiento	
8.	Procedimiento	
9.	Procedimiento	
10.	Procedimiento	

PLAN DE INSTRUCCIÓN

FECHA:		
COMPETENCIA / CAPACIDAD	ESTANDAR	
PREPARACIÓN		
DESARROLLO		

COMBATE ANTITANQUE

Nro	PROCEDIMIENTOS	PONDERACIÓN-OBSERVACIONES
1.	Procedimiento	
2.	Procedimiento	
3.	Procedimiento	
4.	Procedimiento	
5.	Procedimiento	
6.	Procedimiento	
7.	Procedimiento	
8.	Procedimiento	
9.	Procedimiento	
10.	Procedimiento	

ACCIÓN + OBJETO + CONDICIÓN / RESTRICCIÓN
COMBATIR LA AMENAZA ANTITANQUE CON LAS ARMAS DE DOTACIÓN

LOS PROCEDIMIENTOS 2, 4, 5 y 9
CONSTITUYEN EL ESTANDAR A
ALCANZAR (DEBEN EJECUTARSE
CORRECTAMENTE)

El instructor toma la capacidad / competencia del propósito de la tabla misma. Define el estándar a alcanzar, si es que no le ha sido impuesto.

El logro de esta capacidad puede requerir de más de una sesión de instrucción. Si así fuere, el instructor preverá tal circunstancia utilizando el mismo plan de instrucción.

Este ejemplo representa una capacidad más compleja que el Ejemplo Nro 4.

ANOTACIONES GENERALES

1. En la instrucción de soldados las competencias estarán en los planes de materias de soldados (estos planes de materia se actualizarán periódicamente (mediano plazo) por parte de los responsables del planeamiento curricular, que para este caso se ejecuta centralizadamente en los niveles II y III).
2. En la instrucción de los cuadros las competencias serán obtenidas de los planes de materia correspondiente (en aquellas materias que dispongan documentos curriculares) o en la orientación recibida del Director de Educación (o por delegación, del Oficial de Operaciones de la Unidad). También se obtendrán de las TTI, cuando correspondan con la capacitación de roles críticos.
3. En la educación operacional de los Cursos, las competencias estarán diseñadas en los proyectos curriculares del Curso. De allí se volcarán en el Plan de Clase.
4. En el adiestramiento operacional, las competencias se obtendrán de las TTAO. En ausencia de estas, las competencias podrán obtenerse a partir de las "funciones" doctrinarias que definen a toda organización, a partir de la misión.
5. Por tratarse de documentos distintos, en todos los casos anteriores, el instructor debe asegurarse la redacción apropiada al tomar la competencia o capacidad para incluir las en su plan de clase o plan de instrucción.
6. Un aspecto que suele producir dificultad al instructor ocurre al momento de tomar la competencia o la capacidad y producir "el recorte" o desagregado de aquellas para que adquieran la dimensión apropiada para desarrollarse en una sesión de instrucción. Las pautas a observar para estos casos son:
 - Respete la orientación que señala la competencia (saberes complejos e integrados, nunca aislados – evitar teoría pura o práctica sin propósito).
 - Redacte la capacidad desagregada de acuerdo al esquema establecido (acción-objeto-condición / restricción).
7. Identificar y determinar el estándar que señalara el nivel que debe ser logrado. El estándar podrá ser impuesto o en cuyo caso lo determinará el instructor como resultante de su apreciación de situación.
8. Complete su programación estableciendo indicadores de logro. Su uso se verá en la fase evaluación (ver Cap IV).
9. En algunos casos, podrá ocurrir que el estándar se asemeja bastante a la competencia o capacidad; o que los indicadores de logro se parecen mucho al estándar. Tal situación es perfectamente normal:

Se debe avanzar con el planeamiento y desarrollar una buena instrucción con mucho protagonismo de los educandos, que es el propósito final de toda acción educativa.
10. Los aspectos formales de la instrucción deben adecuarse a las pautas generales establecidas en el Anexo 7 "Guía para la preparación de la instrucción".

Las instancias de supervisión educativas deben trabajar cercanamente con los instructores para producir la evolución permanente de la educación operacional, retroalimentando todo el proceso con la motivación de los educadores y los resultados de los educandos.

ANEXO 7**GUÍA PRÁCTICA PARA LA PREPARACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN Y REDACCIÓN DE COMPETENCIAS**

A continuación se proponen una serie de prácticas para asegurar que el educador ha realizado todas las tareas que faciliten una instrucción exitosa.

- a. Complete y finalice el planeamiento.
- b. Asegúrese de otorgar a los subinstructores y docentes de cátedra el tiempo y los medios necesarios para una adecuada preparación de la instrucción.

**GUÍA PARA LA REUNIÓN PREVIA CON SUBINSTRUCTORES
Y AUXILIARES DOCENTES**

1. Asegúrese de concurrir a la reunión con toda la información disponible.
2. Todos deben comprender el alcance de la competencia que contribuyen a desarrollar, el estándar a alcanzar y los propósitos ulteriores que se persiguen:

Ejemplos: en la materia tiro, será el tiro de escuela en el polígono; en el adiestramiento la próxima salida al terreno; en la instrucción con soldados estar preparados para la próxima comprobación de ciclo, etc.

3. Distribuya todas las tareas y responsabilidades:

Quien efectuará los requerimientos logísticos (racionamiento, combustible, vehículos, munición, etc); quien reunirá el MAPE; quien y cuando se efectuarán los reconocimientos, etc.

4. Establezca los estándares a alcanzar con sus educadores, si es que no le han sido impuestas (requiéralas las experiencias de las últimas instrucciones).
5. Establezca las instrucciones de coordinación:

Uniforme

Equipo a disponer por los participantes y educadores

Lugar de presentación para el inicio de la instrucción

Detalles para la confección de la documentación y MAPE

Aspectos a estudiar por parte de los educadores

Contenidos previos a leer, estudiar o saber por parte de los educandos

Lugar y oportunidad de los ensayos o prácticas que la instrucción diere lugar

Oportunidad y disposición del MAPE (organización del escenario educativo)

Revista y reunión para coordinaciones finales

6. Otros

- c. Ejecute el reconocimiento para completar, ratificar y/o rectificar su planeamiento.
- d. Termine de diagramar el escenario educativo, asegurándose de:
 - 1) Haber elegido el **lugar más apropiado**.
 - 2) Estar empleando toda la **tecnología disponible**, de manera tal que la educación resulte atrayente, útil, moderna y se proyecte hacia el futuro.

- 3) Utilizar **los mejores MAPE**, en la cantidad necesaria en correspondencia con el número de educandos y en la calidad apropiada que asegure la excelencia de los resultados.
 - 4) Establecer un **empleo del tiempo**, que concrete el desarrollo de las competencias en una secuencia, circuito, rotación u otra modalidad que haya establecido.
- e. Organice la instrucción y recórrala con sus subinstructores.
 - f. Termine de elaborar la documentación correspondiente con los subinstructores.
 - g. Repase y revise los aspectos a estudiar (utilice la doctrina y auxíliese en las TTEO y PPOONN).
 - h. Realice sus propias prácticas.
 - i. Repase la secuencia de actividades que deben desarrollar los educandos y pregúntese:
 - 1) *¿Harán los educandos suficientes prácticas que los guíen al logro de las competencias esperadas?*
 - 2) *¿Será la instrucción lo suficientemente útil?*
 - 3) *¿Motivará a los educandos?*
 - 4) *¿Están adecuadamente previstas las medidas de seguridad de contra inteligencia?*
 - 5) *¿Están adecuadamente previstas las medidas de seguridad contra accidentes?*

LOS ASPECTOS FORMALES EN LA PREPARACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN

1. Los aspectos formales en la confección de la documentación y en la preparación de la instrucción, en primer término hablan del responsable de la instrucción, en particular de su grado de compromiso con la tarea.
2. Por sobre todas las cosas, constituye una muestra de respeto y consideración a los soldados, alumnos, aspirantes, cadetes o fracciones que participarán en la instrucción y que los predispondrá a un buen desempeño en proporción al esfuerzo del educador.
3. Los aspectos formales de la instrucción son mensajes, más allá del lenguaje verbal y escrito: hablan del detalle, del esfuerzo, del ejemplo, de la previsión, de valores, entre otras cosas.

Por ello, normalmente preside la educación operacional, el estandarte de la subunidad.
4. Lo expresado precedentemente debe ser equilibrado juiciosamente, para que la instrucción no sea sólo apariencias y desarrolle lo mejor de los educandos.

Por ello, el instructor pondrá su esfuerzo principal en su preparación como instructor y en las actividades de los educandos como protagonistas de la instrucción.

En el mismo sentido deberán obrar las instancias de supervisión para guiar y mejorar la calidad de la educación operacional, a través de su experiencia y conocimiento, trascendiendo los aspectos meramente formales.

**VERBOS ORIENTADORES PARA EMPLEAR PARA LA REDACCIÓN
DE COMPETENCIAS Y / O CAPACIDADES**

Advertencia

- *El instructor no redacta competencias, normalmente sólo le corresponde definir los estándares.*
- *Eventualmente le corresponde desagregar las competencias en capacidades, para lo cual empleará la misma estructura de redacción utilizada para la competencia (acción-objeto-condición / restricción).*
- *A diferencia del antiguo enfoque por objetivo, donde la acción o conducta se refería a una sola dimensión de la persona (cognitiva, física, espiritual y social), la acción o conducta en el enfoque de competencia debe abarcar variadas dimensiones de manera tal de representar el saber complejo e integral.*
- *Por lo expresado la competencia tendrá un alcance mucho más amplio que el antiguo concepto de objetivo.*
- *Las competencias involucrarán las distintas áreas de desempeño de un profesional militar.*

Seguidamente, se presentan ejemplos de verbos que definen competencias y capacidades, según las áreas de desempeño.

ÁREA DE DESEMPEÑO	COMPETENCIAS	VERBOS CORRESPONDIENTES A CAPACIDADES Y ESTÁNDARES
CONDUCCIÓN	Planificar Organizar Dirigir Coordinar Controlar Ordenar Supervisar Liderar Mandar Comandar Asesorar Asistir Analizar Concluir Proponer Resolver	Definir Enumerar Identificar Nombrar Reproducir Informar Conocer Actualizar Clasificar Combinar Comparar Distinguir Explicar Generalizar Inferir Relacionar Traducir Interpretar Sintetizar Resumir Combinar Componer Proyectar Reorganizar Inventar Diseñar Armar Desarmar Calibrar Conectar Componer Reparar.
TÉCNICO CIENTÍFICO	Tirar Emplear técnicas Aplicar Usar Operar Resolver Marchar Desplazarse Demostrar Computar Programar Decidir	Integrarse Compartir Aceptar Proponer Sugerir Incentivar Trabajar Compartir. Adherir Alterar Integrar Modificar Organizar

ÁREA DE DESEMPEÑO	COMPETENCIAS	VERBOS CORRESPONDIENTES A CAPACIDADES Y ESTÁNDARES
EDUCACIÓN	Planificar Programar Diseñar Desarrollar Ejecutar Conducir Evaluar	Reemplazar Correr Marchar Manejar Montar Gestionar Atender Escuchar Percibir Realizar Practicar Valorar Organizar Colaborar. Cumplir Escribir Leer Practicar Contestar. Buscar informar Participar
ADMINISTRACIÓN Y GOBIERNO	Abastecer Mantener Gestionar Asesorar Asistir Justifique Juzgue Fundamente Organice	Actuar Practicar Defender Influir Proponer Testimoniar Identificar Criticar Comparar Evaluar Fundamentar Justificar Juzgar
CONJUNTOS	Reconocer Combatir Atacar Defender Marchar Descansar Proporcionar seguridad Relevar	

Los verbos de la presente tabla por sí mismos no tienen un valor absoluto, sino que conforman una competencia de acuerdo al objeto y la condición o restricción que la completan.

EJEMPLO PARA REDACTAR DISTINTAS COMPETENCIAS DE ACUERDO AL NIVEL Y SITUACIÓN EDUCATIVA

En base a la siguiente competencia que ha sido redactada en abstracto, se adecuarán ejemplos aplicables a acciones educativas concretas.

"PLANIFICAR Y EJECUTAR OPERACIONES DEFENSIVAS EN EL AMBIENTE GEOGRÁFICO PARTICULAR DE MONTAÑA (AGPM) EN EL PERÍODO ESTIVAL E INVERNAL"

Ejemplo 1: COMPETENCIA QUE SE DESPRENDE DEL PERFIL DEL ALUMNO DE 1er Año ESG:

Planificar y dirigir las Op Def con la GUC Mec, en todo tipo de AGP.

Ejemplo 2: COMPETENCIA QUE SE DESPRENDE DEL PERFIL DEL INTEGRANTE DE LA PLANA MAYOR (Curso Básico de Planeamiento para Tenientes primero):

Asesorar y asistir al J Un en el planeamiento de Op(s) Def en todo tipo de AGP.

Ejemplo 3: CAPACIDAD QUE SE DESPRENDE DEL PERFIL PARA Cad(s) IIIdo Año (Infantería) (las competencias ya están impuestas en el Proy Curr CMN, o sea lo que sigue es una capacidad desagregada de aquellas).

Conducir el Gpo Tir en el marco de las operaciones defensivas, dentro de la orgánica de la Sec.

Ejemplo 4: COMPETENCIAS QUE SE DESPRENDE DE LA MISIÓN DE ADIESTRAMIENTO Y DE LAS TAO

Ca I M B / RIM 16

Ejecutar operaciones defensivas en el AGPM en el marco de la unidad y/o en terreno compartimentado estival.

Ejecutar operaciones defensivas en el AGPM en el marco de la unidad y/o en terreno compartimentado invernal.

ANEXO 8**MODELO PROYECTO DE CÁTEDRA**

INSTITUTO:

CURSO:

MATERIA

EDUCANDOS

CARGA HORARIA

1. COMPETENCIAS

(Aquí deberá replicarse la porción del diagrama de competencias, incluyendo las capacidades si las hubiere, del diseño curricular)

2. MARCO DE REFERENCIA**3. ARTICULACIÓN**

(Podrá representarse mediante un cuadro)

4. MAPA CONCEPTUAL

(Puede graficarse aquí los elementos centrales y los detalles completarse en un Anexo)

5. METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO

(Aquí se desarrolla la descripción del desarrollo de la cátedra, en la fase ejecución)

6. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN

(Aquí se desarrolla la descripción del desarrollo de la fase evaluación)

7. DISEÑO DE UNIDADES DIDÁCTICAS

UD 1: nombre o título

Competencia 1					
Estándar	Indicador de logro	Contenido	Actividades	Evaluación	Bibliografía
Competencia 2					

UD 2: nombre o título

Competencia 3					
Estándar	Indicador de logro	Contenido	Actividades	Evaluación	Bibliografía

EJEMPLO DE PROYECTO DE CÁTEDRA

Proyecto de Cátedra "Elementos Básicos de Táctica"

Carrera	Licenciatura en Conducción y Gestión Operativa (Resolución: _____)	
Curso	1er Año	Código: 0 - 1 - 01
Cátedra	Elementos Básicos de Táctica	
Carga horaria semanal	5Hs. (45')	
Carga horaria total	120 Hs (45')	
Duración	Anual	
Carácter de la Asignatura	Obligatoria	
Integrantes de la Cátedra	Coordinador y Profesores: Ver Plantel Docente	

1. Perfil de competencias:

- a. Conducir organizaciones militares básicas terrestres en ambientes geográficos particulares para el cumplimiento de misiones operacionales acordes con su arma o especialidad.
- b. Emplear principios y procedimientos de la conducción relacionados con el planeamiento y ejecución de operaciones tácticas de las Armas: Infantería, Caballería, Artillería, Ingenieros y Comunicaciones.
- c. Comprender los fundamentos y principios básicos del planeamiento terrestre y aplicarlos según su nivel de conducción, acordes con su arma o especialidad.
- d. Comprender la Historia Militar como parte de la Historia Nacional e Internacional y como medio para interpretar escenarios en el marco de su desempeño profesional.

2. Marco referencial:

Contenidos Mínimos	<ul style="list-style-type: none"> • Bases legales y normativas que fundamentan la institucionalidad del Ejército Argentino. • La doctrina como herramienta esencial de comprensión, interpretación y empleo del instrumento militar terrestre. • Interpretación táctica del terreno a través de la cartografía. • La táctica y la conducción. Su naturaleza, Ciencia y arte táctico. Factores que la afectan y condicionan. • La identidad gráfica y conceptual de los elementos y operaciones militares.
Materia Correlativa	Teoría y Dinámica de la Táctica (Armas - Intendencia - Arsenales).
Prerrequisitos	Ninguno.

3. Articulación:

- a. **Introducción a la Conducción:**
Conceptualización del combate y sus características. Interpretación y enunciado de los conceptos de combate y de combatiente. Lectura de cartografía. Escritura en campaña. Dibujo militar. Signos cartográficos.
- b. **Práctica Pre Profesional. Combatiente Individual:**
Los roles del combatiente individual en el combate moderno. uso de signos cartográficos y de escritura en campaña: Empleo e interpretación de cartas topográficas y satelitales para la navegación terrestre. Uso de la carta.
- c. **Teoría del Estado y las Organizaciones:**
Organizaciones militares: características, evolución y especificidad. Proceso de modernización de las Fuerzas Armadas.

4. Encuadre Metodológico:

- a. En la impartición de la materia se busca que el cadete:
- 1) Desarrolle el **pensamiento reflexivo**, que permita aprehender los conocimientos y no meramente memorizar conceptos sin entenderlos.
 - 2) Desarrolle la **capacidad de análisis** a través de estudios de casos de la Historia Militar.
 - 3) Trabaje en **equipo**.
- b. El abordaje a los conocimientos puede darse de dos maneras:
- 1) Mediante el estudio autónomo por parte del cadete de la bibliografía que consta en el programa de Materia correspondiente. A estos conocimientos no se les asignará tiempo en clase, aunque será responsabilidad del profesor de contestar las dudas que le surjan al alumno de su estudio personal.
 - 2) Mediante la explicación **en clase por parte del docente**, siguiendo la metodología expresa en el apartado d.
- c. Un aspecto importante a tener en cuenta tanto por el profesor, como especialmente por el alumno, será el "**¿Cómo leer el reglamento?**"
- d. La actividad de los cadetes en el aula, **se basará principalmente en técnicas grupales** y seguirá los siguientes lineamientos generales:
- 1) Lectura previa por parte del alumno de la bibliografía y los apuntes correspondientes.
 - 2) Dicha lectura deberá hacerse orientada por una serie de interrogantes concretos a analizar, propuestos por una **guía de estudio**, así como por lo explicitado en el punto anterior.
 - 3) Con esta base teórica adquiridas por los alumnos, el tiempo asignado a las horas de clase será utilizado para:
 - a) Presentar, por parte del profesor, los temas que desarrollarán en el día y los objetivos impuestos,
 - b) **Dirigir** la discusión que se plantea sobre los temas analizados. En tal sentido, el profesor deberá determinar quién será el expositor de cada tema, de manera de evitar el vicio de muchas veces se produce durante los trabajos en equipo, en donde es siempre el mismo alumno quien prepara y expone los trabajos.
 - c) Exponer, **por parte del profesor**, la conclusión final sobre los temas vistos en clase. Este último aspecto será **esencial** para guiar el aprendizaje del alumno. Se deben evitar dos errores. Por un lado la **solución magistral**, donde no se estimula la reflexión por parte del alumno, y por el otro concepto de que **toda respuesta es válida**, quedando el alumno sin guía de su aprendizaje.
- e. Cada requerimiento contenido en las guías de estudio, estará concebido para promover las **habilidades del pensamiento**. El producto resultante del trabajo de los requerimientos, debe ser expresado en forma escrita y luego verbal a través de exposiciones, en forma **clara, lo más breve y concisa posible**. No debe el alumno arribar a disertaciones que dejen de lado lo **concreto**, propio del militar en el nivel táctico. En lo posible deben ir acompañados de ejemplos y graficaciones que ayuden al expositor a transmitir sus ideas.
- f. El estudio de casos de la Historia Militar merecerá especial atención por parte de la cátedra. El propósito de su estudio no debe ser memorizar nombres ni fechas, y menos tratar de aprender fórmulas basadas en qué hacen comandantes exitosos.

Por todo lo expuesto, la enseñanza de la táctica estará signada por la reflexión sobre la doctrina vigente para aplicarla en forma creativa a situaciones concretas o a estudios de casos, en el marco de discusión que proporciona el trabajo en equipos. En contraposición, se evitirá el empleo de esquemas, formularios a completar o términos a memorizar, ya que, cuando se antepone la mecánica al pensamiento, el producto será oficiales estructurados que encontrarán muy difícil pensar sin reglas.

5. Modalidad y Criterios de Evaluación:

De acuerdo a lo expresado en el Régimen de Evaluación del Instituto.
--

6. Unidades Temáticas:

COMPETENCIAS	INDICADORES DE LOGRO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
UNIDAD Nro 1: El Ejército Argentino					
Adaptarse al contexto militar haciendo uso de las bases legales y normativas que fundamentan la institucionalidad del Ejército Argentino y del cuerpo doctrinario que establece su estructura, para aplicarlo en situaciones específicas	<p>Estándar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expresa la Misión y las funciones del EA. <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enumera los artículos de la CN que se refieren a la defensa nacional. - Participa colaborativamente en los trabajos aúlicos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Funciones y Organización del Ejército Argentino. <ul style="list-style-type: none"> • Misión del Ejército. • Misiones Subsidiarias. • Organización. • Campos de la Conducción. - La Organización del Ejército Argentino y su despliegue en el territorio nacional en tiempo de paz. - Defensa Nacional y Acción Militar. <ul style="list-style-type: none"> • Defensa Nacional. Responsabilidades y estructura. • Marco legal y factores de Poder Nacional. • Fuerzas Armadas y sus roles en el marco de la Defensa Nacional. 	Exposiciones. Discusión dirigida. Ejercicios aplicativos. Solución de problemas tácticos.	Pruebas escritas. Pruebas de actuación. Desempeño de roles. Resolución de problemas.	<p>Obligatoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RB-00-01 (1997), El Ejército Argentino (Reimpresión Actualizada). Cap. II, III y IV. - ROB-00-01 (2015) Conducción para las FFTT. - Sitio Oficial del Ejército Argentino. - Constitución de la Nación Argentina. - Ley Nro 23.554 (1988) Ley de Defensa Nacional.

COMPETENCIAS	INDICADORES DE LOGRO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
UNIDAD Nro 2: El Ejército y la Guerra Terrestre					
Comprende la interacción de los factores que afectan y condicionan la conducción táctica terrestre.	<p>Estándar:</p> <p>Identifica las diferencias entre guerra y combate.</p> <p>Indicador:</p> <p>Elabora (crea) situaciones tácticas de combate terrestre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guerra terrestre. - Contribución de las fuerzas terrestres a la campaña. - Desafíos de la guerra terrestre moderna. - Poder terrestre. - Naturaleza del combatiente terrestre. - Simetrías y asimetrías en la guerra. - Factores que modelan la guerra terrestre moderna. - Campo de batalla moderno. 	Exposiciones. Discusión dirigida. Ejercicios aplicativos. Solución de temas tácticos.	Pruebas escritas. Resolución de problemas.	<p>Obligatoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clausewitz Carl von (1999). De la guerra. Ministerio de Defensa. España. Libro 1 Cap. I - ROB-00-01 (2015) Conducción para las FFTT, Cap. I, Sec. I, II., Cap. II, Sec. I, Cap. III., Sec., I y II. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ROB-00-01 (2007) Conducción del Ejército Argentino (proyecto). Cap. I, Sec. I, IV, IX a XII. - ROB-00-01 (1992) Reglamento de Conducción para el IMT: Anexo 3, Cap. II, Sec. I. II y III.

COMPETENCIAS	INDICADORES DE LOGRO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
UNIDAD Nro 3: El Poder de Combate. Los Medios y las Organizaciones Operacionales que integran las FFTT.					
Emplear la identidad gráfica, conceptual y terminológica de medios y organizaciones operacionales de las FFTT, en situaciones tácticas sencillas.	<p>Estándar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describe y grafica mediante símbolos militares las funciones de combate de las armas, tropas técnicas y servicios. - Reconoce y grafica mediante símbolos militares las organizaciones del IMT. <p>Indicador: Identifica en textos y gráficos militares las funciones, organizaciones y medios militares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La Conducción Táctica. - Comandante, Comando, Conducción. La cadena de comando. -Preceptos de la conducción. - Las funciones del combate. - Criterios organizacionales. - Armas, especialidades, tropas técnicas y servicios. - Elementos de comando, de combate y servicios para apoyo de combate. - Grandes Unidades de Batalla. -Bases de apoyo logístico. - Formaciones. - Unidades tácticas. - Subunidades independientes. -Otros agrupamientos. 	Exposiciones. Discusión dirigida. Ejercicios aplicativos. Solución de temas tácticos.	Pruebas escritas. Pruebas de actuación. Desempeño de roles. Resolución de problemas.	<p>Obligatoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ROB-00-01 (2015) Conducción para las FFTT, Cap. II. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ROD-01-01 (2011) La Infantería- Criterios Básicos Rectores. - ROD-02-01 (1995) La Caballería- Conceptos Básicos de Empleo. - ROD-03-01-I (2001) Conducción de la Artillería de Campaña-Tomo I. - ROD-03-61 (2001) Conducción de la Artillería Antiaérea. - ROD-04-01 (2021) El Arma de Ingenieros-Conceptos Rectores. - ROD-05-01 (2001). Conducción de Comunicaciones. - ROD-10-01 (2003) Conducción de la Aviación de Ejército. - ROP-21-01 (2008) Conducción de la Especialidad de Arsenales. - ROD-22-01 (2008) Conducción del Servicio de Intendencia. - RFD-99-01 (2001). Terminología Castrense de Uso en el Ejército Argentino.

COMPETENCIAS	INDICADORES DE LOGRO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
UNIDAD Nro 4: La teoría del arte táctico.					
Comprender la naturaleza de la táctica y los elementos conceptuales que de ella se desprenden para aplicarlos en el contexto de la dinámica de la conducción. Interpretar los aspectos tácticos del terreno a través de la cartografía.	<p>Estándar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describe el combate en base a las Funciones Básicas que se desarrollan. - Identifica y describe los elementos y variables de la táctica, en situaciones tácticas simples, en textos, graficaciones y cartografía. - Emplea las organizaciones y medios del IMT para crear situaciones tácticas que materialicen los conceptos básicos de la dinámica de la táctica ante problemas militares simples. 	<ul style="list-style-type: none"> - La relación entre Ciencia y Arte Táctico. Concepto de ciencia pura y ciencia aplicada. -La Táctica, conceptualización, definición y funciones. Evolución del concepto a la luz de la doctrina, las organizaciones y la tecnología. -Los Factores Tácticos: tiempo, espacio y medios. Aspectos militares del terreno. -Los elementos de la acción táctica. -Conceptos tácticos básicos: frente, flanco, ala y retaguardia. Contacto y aferamiento. Objetivo, Conquista, control y consolidación, Punto fuerte, débil y de apoyo. 	Exposiciones. Discusión dirigida. Ejercicios aplicativos. Solución de temas tácticos.	Pruebas escritas. Pruebas de actuación. Desempeño de roles. Resolución de problemas.	<p>Obligatoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ROB-00-01 (2015) Conducción para las FFTT, Cap. III, Sec. VI, VII, Cap. IV, Sec. III. - RFD-99-01 (2001), Terminología Castrense en Uso en el Ejército Argentino. - Clausewitz Carl von (1999). De la guerra. Ministerio de Defensa. España. Libro II Cap. 3. - Cnl Juan Monferini (1934). La instrucción de oficiales. Biblioteca del Oficial Vol 188. - Eike Middeldorf (1963). Manual de Táctica. Tomo I. Biblioteca del Oficial del Círculo Militar. Vol 530. Pags 25, 26 y 27. - My Patricio Justo del Niño Jesús Trejo. De que hablamos cuando hablamos de táctica. Revista de la ESG. - My Martín J. López. Cap A. P. de Murat (1910). Guía para el Estudio de la Táctica. Colegio Militar de la Nación. Prefacio. - Cnl P. Perrier de la Bathie. (1928). De Descartes al General X. Cap I y III. Biblioteca del Oficial del Círculo Militar. Vol 124 a.

COMPETENCIAS	INDICADORES DE LOGRO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
UNIDAD Nro 4: La teoría del arte táctico.					
	<p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diferencia t{áctica de la conducción. - Elabora situaciones t{ácticas simples, en lenguaje textual e icónico y describir las en forma oral. - Describe los elementos y variables de la t{áctica en situaciones t{ácticas simples. - Emplea la cartografía para graficar y describir situaciones sencillas. 				<p>Obligatoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mv Carlos Pisolito ¿Hacia una T{áctica Sinergética?. Revista de la ESG. - Mv Juan Lucio Cernadas (1928). T{áctica integral. La conducción y sus principios en el combate. Tomo I. Biblioteca del Oficial del Círculo Militar. Vol 123. - Tcnl Milton Delfín Cataldi (1961). La Doctrina de Guerra. Tomo I, Cap. III. Biblioteca del Oficial del Círculo Militar. Vol 313. - Gral Bástico Héctor (1932). La Evolución del Arte de la Guerra. Tomo III. Biblioteca del Oficial de Círculo Militar. Vol 163. - Tcnl Florentino Díaz Loza (1970). Reflexiones sobre orientaciones doctrinarias de las fuerzas blindadas. Cap. V. Biblioteca del Oficial del Círculo Militar. Vol 617. - Grl Div Jorge a. Giovanelli (1947). Instrucción del Ejército. Biblioteca del Oficial del Círculo Militar. Vo, 347. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MCDP 1-3 (1997). Tactics. USMC. PON 142000002 00 (Traducido). - FM 3-90 (2001). Tactics USARMY. - Vicente Rojo (2009). Elementos del arte de la guerra. 2da Edición. Ministerio de Defensa. España. - Conte de Guibert (1803). Essai General de Tactique. - Mv General B. E. Trainor. IM de EEUU (Dic 80). Nuevas Ideas sobre la Guerra. Military Review. Cnl Huba Was de Czege, Ejército de EEUU. (Mar-Arb 1985). C{omo cambiar un ej{ercito. Military Review. (Selecci{on).

COMPETENCIAS	INDICADORES DE LOGRO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
UNIDAD Nro 5: Escritura en Campaña.					
Aplica la identidad gráfica, conceptual y terminología de organizaciones, medios militares del EA, en situaciones tácticas elementales.	<p>Estándar:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Emplea las normas para abreviar términos militares relacionados con las funciones de combate. - Reconoce y grafica mediante símbolos militares las organizaciones del IMT, <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emplea símbolos militares empleando la carta topográfica. - Convierte lenguaje textual a icónico. - Construye gráficos y cartas de situación a partir de información textual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Normas militares del dibujo y escritura. - Normas para la formación de abreviaturas militares. - Símbolos militares de las armas, tropas técnicas y especialidades de uso más frecuente en el nivel secundario. - Medidas de coordinación y control básicas. 	Exposiciones. Discusión dirigida. Ejercicios aplicativos. Solución de temas tácticos.	Pruebas escritas. Pruebas de actuación. Desempeño de roles. Resolución de problemas.	<p>Obligatoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RFD-99-02 (2001). Escritura en Campaña. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> -RFD-99-01 (2001). Terminología Castrense en Uso en el Ejército Argentino.

ANEXO 9**MODELO PROGRAMACIÓN DE MATERIA**

.....
INSTITUTO:
CURSO:

MATERIA EDUCANDOS CARGA HORARIA

1. COMPETENCIAS / CAPACIDADES

(Aquí deberá replicarse la porción del diagrama de competencias, incluyendo las capacidades del diseño curricular)

2. ARTICULACIÓN

(Podrá representarse mediante un cuadro)

3. MAPA CONCEPTUAL

(Puede graficarse aquí los elementos centrales y los detalles completarse en un Anexo)

4. METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO

(Aquí la descripción del desarrollo de la cátedra tanto en la ejecución como evaluación)

5. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN

6. PREVISIÓN DE RECURSOS

7. REVISIÓN DEL DISEÑO DE UNIDADES DIDÁCTICAS

(Sólo en aquello que corresponda ajustar o modificar a la planificación curricular. Si no, se omite)

UD 1: nombre o título

Competencia 3					
Capacidades	Estándar e Indicador de logro	Contenido	Actividades	Evaluación	Bibliografía
Competencia 7					

EJEMPLO DE PROGRAMACIÓN DE MATERIA

INSTITUTO: Ec A
CURSO: CJSAE

PROGRAMACIÓN DE MATERIA

MATERIA: Técnica del Arma – TIRO DE ARTILLERÍA (Área programática CONDUCCIÓN)

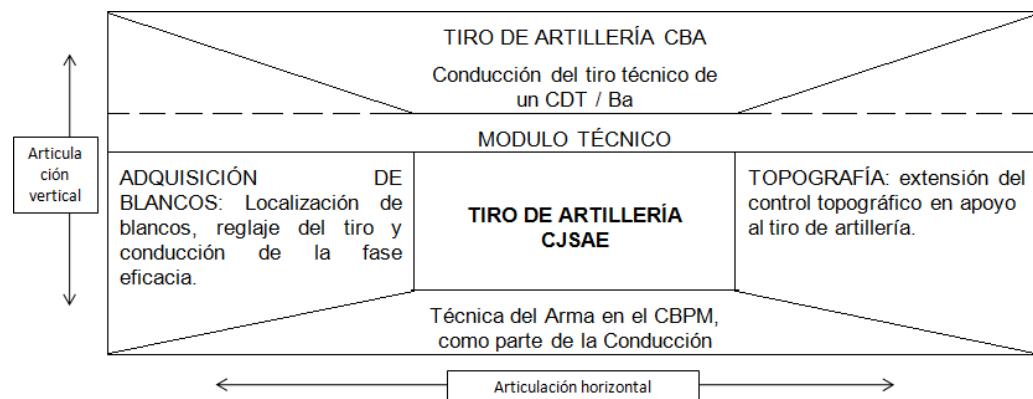
EDUCANDOS: Tenientes del arma de Artillería

CARGA HORARIA: 90 Hs

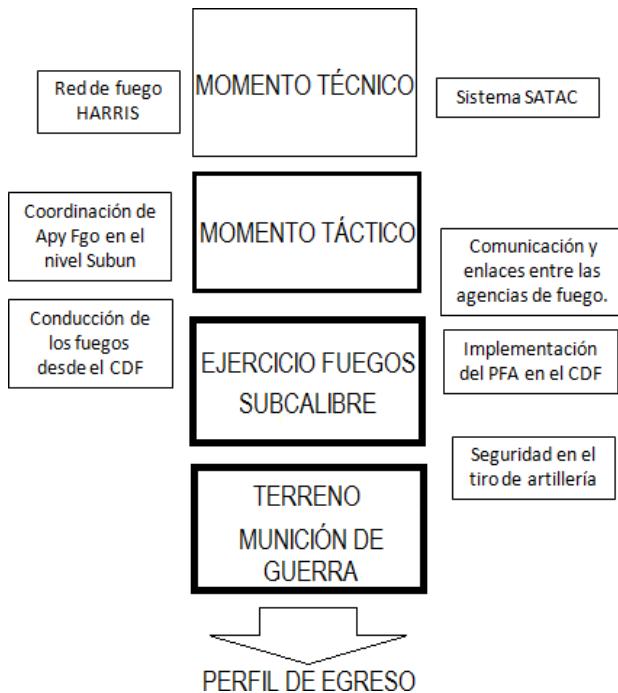
1. COMPETENCIAS / CAPACIDADES

AREA DE DESEMPEÑO	COMPETENCIA ESPECÍFICA	CAPACIDADES
TÉCNICO Ejercer el control técnico sobre los subsistemas del arma en el nivel subunidad	V. Ejercer el control técnico sobre los subsistemas del arma (Dirección del Tiro).	<ul style="list-style-type: none"> 1. Planificar las acciones que permiten la ejecución del tiro de artillería. 2. Organizar los medios en el cumplimiento de su rol técnico. 3. Coordinar el apoyo de fuego que le corresponda a la subunidad. 4. Controlar las misiones de fuego del CDT / Ba. 5. Dirigir las misiones de fuegos del CDT / GA. 6. Establecer los procedimientos de seguridad contra accidentes que corresponden a su rol.
	VI. Ejercer el control técnico sobre los subsistemas del arma (Adquisición de blancos).	<ul style="list-style-type: none"> 1. Planificar las acciones que permiten la adquisición de blancos. 2. Organizar los medios en el cumplimiento de su rol técnico. 3. Coordinar el apoyo de fuego que le corresponda a su nivel. 4. Dirigir el reglaje y el tiro de eficacia. 5. Aplicar procedimientos de reunión de información. 6. Aplicar los procedimientos de seguridad contra accidentes que corresponden a su rol.
	VII. Ejercer el control técnico sobre los subsistemas del arma (Topografía).	<ul style="list-style-type: none"> 1. Intervenir en el planeamiento de la PI My en su calidad de Oficial Topógrafo (PI My Especial). 2. Planificar las acciones que permitan extender el control topográfico. 3. Organizar los medios en el cumplimiento de su rol técnico. 4. Dirigir los trabajos en campaña. 5. Supervisar los cálculos. 6. Controlar los documentos de difusión. 7. Aplicar los procedimientos de seguridad contra accidentes que corresponden a su rol.

2. ARTICULACIÓN



3. MAPA CONCEPTUAL



Ver detalles de mapa conceptual en Anexo 1 (Competencias, contenidos, Hs y UUDD)

4. METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO

- A partir de una primera instrucción de nivelación y ajuste referido a técnica del arma, que consolide la EEAD y los exámenes de ingreso, se desarrollan actividades prácticas con el aula convertida en un CDT. Todos los cursantes desempeñarán los roles rotativamente que correspondan a dicha organización.
- Las hojas avanzadas y requerimientos sencillos on line sobre dispositivos móviles consolidarán la práctica de la clase y anticiparán la que sigue.
- La última tecnología del arma será herramientas para el desarrollo de las competencias de los tenientes.
- El momento táctico permitirá ubicar a los oficiales en la jerarquía y responsabilidad que les corresponde en la conducción de los fuegos. El ejercicio FUEGOS permitirán integrar al máximo las exigencias técnicas y tácticas, así como el planeamiento y la ejecución materializada en el tiro con subcalibre.
- La salida al terreno permitirá que el oficial conduzca misiones de fuego con munición de guerra aplicando los procedimientos de seguridad desarrollados, resolviendo exigencias técnicas y tácticas impuestas por la situación.

5. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN

- Se desarrollará una evaluación formativa escrita sobre la finalización del momento táctico, que abarque también el momento técnico. Permitirá obtener elementos de juicio para el desarrollo de los ejercicios con subcalibre y con munición de guerra.
- Durante los ejercicios con subcalibre y munición de guerra se utilizarán instrumentos basados en la observación para guiar estos momentos determinantes del proceso educativo, que concretarán los estándares deseados.
- La evaluación sumativa final servirá para que se evidencien los estándares que confirmen el logro de las competencias del curso, en lo que respecta a la materia.

6. PREVISIÓN DE RECURSOS

- a. Aula doble y aula SIMOA disponible durante todo el desarrollo.
- b. CDT desplegados en el terreno (Carpas y VC M113 en el RA 1 y la EMTM) para ejercicio FUE-GOS.
- c. Material de comunicaciones alámbrico e inalámbrico (ESESC).
- d. AMI de subcalibre.
- e. AMI 105 y 155 MM

7. REVISIÓN DEL DISEÑO DE UNIDADES DIDÁCTICAS

(Sólo en aquello que corresponda ajustar o modificar a la planificación curricular)

Competencia 5					
Capacidades	Estándar e Indicador de logro	Contenido	Actividades	Evaluación	Bibliografía
Nro 4		Incluyen el sistema SATAC			RFP 71-03
Nro 5					Tomo IV Proyecto

ANEXO 10**PLAN DE INSTRUCCIÓN**

Ejército Argentino
Un:

Subun:

MATERIA: UD	OPORTUNIDAD:
TEMA: PARTICIPANTES:	

1. COMPETENCIAS / CAPACIDADES	2. ESTANDAR
-------------------------------	-------------

3. PREPARACIÓN

Actividades previas

Requerimientos

(línea de tiempo) _____

4. ESCENARIO Y MEDIOS DE AYUDA PARA LA EDUCACIÓN Concepto gráfico**5. ACTIVIDADES INICIO**

DESARROLLO

FINAL

6. EVALUACIÓN**7. CONTENIDOS Y BIBLIOGRAFÍA****8. ORDENES PARA EL DESARROLLO****9. OBSERVACIONES AL DESARROLLO DE LA INSTRUCCIÓN**

ANEXO 11**EJEMPLO DE PLAN DE INSTRUCCIÓN****I. EJEMPLO 1***Ejército Argentino**Elemento: GAM 8*

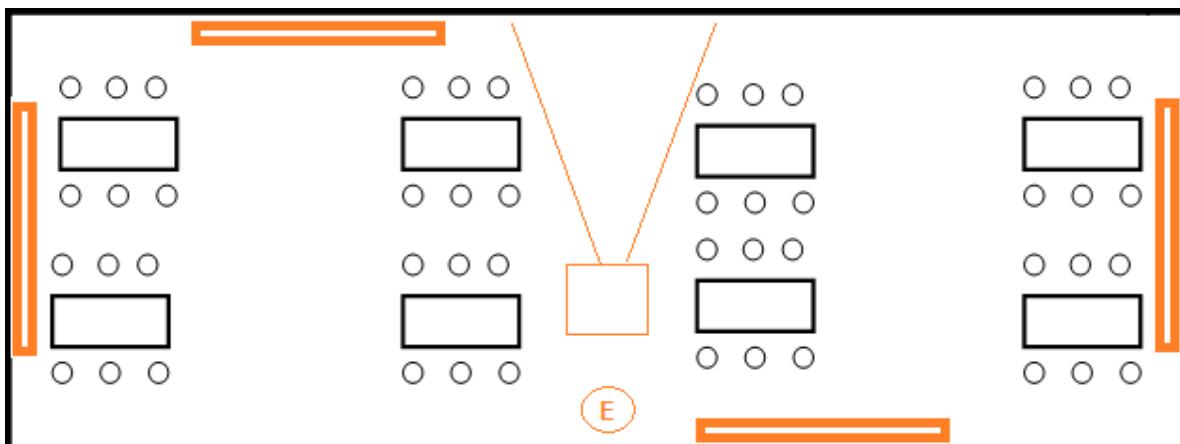
MATERIA: Teoría GeneralUD: - - - -	OPORTUNIDAD: 220800 / 0930 Jun
TEMA: Clase de cuadros - Código disciplinario de las Fuerzas Armadas. PARTICIPANTES: Oficiales y Subof(s) Sup de la Unidad.	

1. COMPETENCIAS / CAPACIDADES Aplicar procedimientos disciplinarios en el marco de la Guarnición conforme a su jerarquía.	2. ESTANDAR Elaborar una actuación por pérdida o inutilización de bienes del Estado.
---	--

3. PREPARACIÓN

Actividades previas		Requerimientos	
- Preparación del Aula (control de la PC, proyector, electricidad)	- Organizar el mobiliario de acuerdo a la actividad a realizar.	Pedir el Aula de tiro al J Ba Cdo Ser. Fotocopias (Op) Proyector (Op).	

LINEA DE TIEMPO						
24 Jun	25 Jun	26 Jun	27 Jun	28 Jun	29 Jun	30 Jun
Reunión con el JBa. Recepción del PES.	Apreciación de la situación. (Pel Just) ¿Que deben lograr?	Reunión del los muebles	Requerimientos	Elaboración de la clase.	Control del lugar a impartir. (muebles, electricidad)	Impartición de la clase

4. ESCENARIO Y MEDIOS DE AYUDA PARA LA EDUCACIÓN**Concepto gráfico**

Tema 1: Rotura de una cubierta	Tema 2: Diferencias en los saldos Ef(s) CII	Tema 3: Muerte de un ganado mular	Tema 4: Destrucción de un binóculo
--------------------------------	---	-----------------------------------	------------------------------------

Nota: Dos grupos distintos trabajarán sobre cada tema.

5. ACTIVIDADES

INICIO: Personal distribuido en grupos de 6.

Como parte de las amplias capacidades que tiene que desarrollar un oficial y suboficial superior en cuanto a los procedimientos de disciplina militar, hoy nos vamos a concentrar en poder "elaborar un actuación administrativa por pérdida o inutilización de bienes del estado". Solo eso. Parece poco, pero como veremos tiene muchas implicancias, que mal ejecutadas hacen que las AJM se demoren en el Gpo Pers y que el J Un no reciba en tiempo y forma el asesoramiento debido.

Justamente, esta es la importancia de esta tarea, asesorar al J Un en cuanto a la administración de disciplina dentro del cuartel. Nosotros estamos diciendo en nuestras conclusiones lo que consideramos que el J Un debería hacer. O sea que es trascendental. Además, como todos Uds saben, estas actuaciones son elevadas al Cdo Br, aspecto que involucra el nombre del actuante y el prestigio de la Unidad.

Todos los presentes ya han participado en instrucciones o elaborado AJM. Por ello vamos profundizar en los errores que reiteradamente se reportan en el Gpo Pers de la PI My: línea de tiempo mal elaborada, entonces no coinciden las fechas, interrogatorios que no aportan nada o conclusiones muy pobres.

Tenemos 1h30Min por reloj. Uds recibirán una foto con un texto que da marco a una situación disciplinaria. Uds van a desarrollar las "averiguaciones simuladas" en grupo, yo los voy a auxiliar. Luego repasaremos las principales consignas doctrinarias (tal cual como las han recibido en las hojas avanzadas), para luego Uds puedan avanzar en los aspectos claves de la AJM. Al término de la clase repasaremos la forma en que cada grupo resolvió el caso planteado y me llevaré lo actuado por cada grupo.

DESARROLLO

Trabajo Grupal Aclarar dudas Repasar en conjunto

Correcciones cruzadas: un grupo corrige lo actuado por el otro.

Presentación de conclusiones finales por grupo y síntesis de aspectos conceptuales FINAL

Se explicará cada tema planteado dando la resolución correspondiente a cada situación.

6. EVALUACIÓN

Indicadores de logro: Elabore una línea de tiempo
Prepare un cuestionario a un testigo del hecho Redacte las 4 principales conclusiones de la actuación.

7. CONTENIDOS Y BIBLIOGRAFÍA

Código disciplinario de las Fuerzas Armadas Ley 26.394 Art (s) seleccionados a impartir

8. ORDENES PARA EL DESARROLLO

- Presentación del personal a participar el 30 0745 Jun en el aula.
- Elevación de la hoja de avanzada el 28Jun al personal que participa de la clase.

9. OBSERVACIONES AL DESARROLLO DE LA INSTRUCCIÓN

II. EJEMPLO 2

Ejército Argentino
CMN

Subun: 2da Ca I

MATERIA: Ética y MandoUD: 3	OPORTUNIDAD: 300800 / 0930 Jun (desde / hasta)
TEMA: Valores del Ejército Argentino	
PARTICIPANTES: Cadetes de IIdo Año	

1. COMPETENCIAS / CAPACIDADES

Actuar conforme a los principios y valores que caracterizarán su comportamiento castrense como Suboficial del EA.

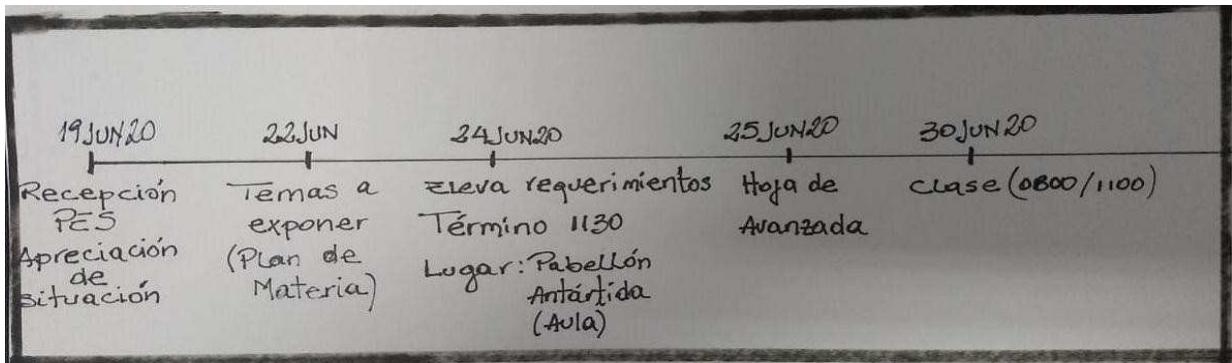
2. ESTANDAR

Resolver situaciones de conflicto en el marco de las tradiciones del EA y de los valores del soldado argentino.

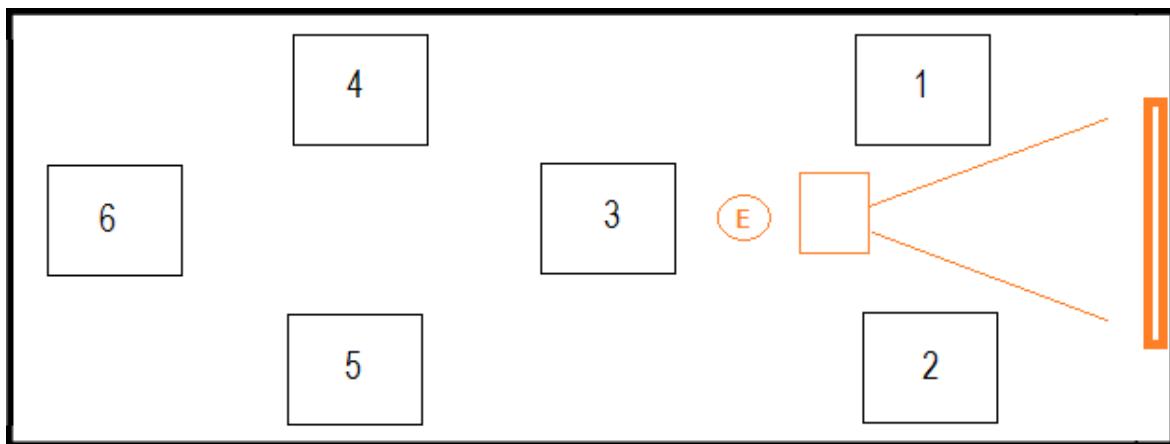
3. PREPARACIÓN

Actividades previas	Requerimientos
Revisar Proy Curr y programación de la materia Estudio de aspectos doctrinarios Entrega de hoja avanzada Reunir al Enc Curso Armar grupos de trabajo	Pedir el aula Solicitar aula de instrucción a la Jefatura estudios Marcadores de pizarra

Línea de tiempo:

**4. ESCENARIO Y MEDIOS DE AYUDA PARA LA EDUCACIÓN**

Concepto gráfico



DISTRIBUCIÓN DE TIEMPOS		MAPE	DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES
Inicial: Desarrollo: Final: Evaluación: Total:	10' 70' 10' -- 90'	Proyector Puntero laser Computadora Situaciones en video o fotografías en formato Power Point Documentación	Grupo 1: Tema 1 "SV NIB" Grupo 2: Tema 2 "Mis amigos" Grupo 3: Tema 3 "Mi novia" Grupo 4: Tema 1 Grupo 5: Tema 2 Grupo 6: Tema 4 "Mi Subt"

5. ACTIVIDADES

INICIO

La conducta del cadete será lo más importante. De nada valdrán las competencias técnicas si no se disponen los valores adecuados que guíen nuestra conducta y que sean el ejemplo de los subalternos.

En esta nueva clase, tendremos que resolver nuevas situaciones actuando conforme a los valores militares. Sabemos que "somos militares, no trabajamos de militares", esto quiere decir que nuestra conducta vale por igual dentro o fuera del cuartel. En este sentido las situaciones a plantear serán acontecimientos cotidianos de nuestra vida personal y profesional.

Se formularán algunas preguntas relacionadas a la última instrucción y a la hoja avanzada distribuida para vincular el conocimiento y la conducta de valores.

En la instrucción de hoy, tenemos en total 1 hora 30 Min. Primero recibirán un tema a resolver que analizarán brevemente en grupo. Luego revisaremos los valores permanentes del EA y los valores institucionales, en el marco de las tradiciones e historia del EA. Posteriormente seguirá el trabajo grupal para dar solución a las situaciones planteadas.

DESARROLLO

El primer asunto a resolver es interpretar si de verdad hay algo que deba resolver y si ese asunto requiere mi intervención o de la adopción de ciertas medidas.

Tema 1: "Uno de mis soldados del NIB no pone toda la energía y esfuerzo en la instrucción"

Tema 2: "Mis amigos del colegio dicen que no entienden cómo puedo estar todo el día cumpliendo órdenes de otro"

Tema 3: "Mi nueva novia no comparte la elección de mi carrera"

Tema 4: "Mi J Ca, el TP Antunez, me acaba de impartir otra orden referida a la preparación del polígono, ya tengo diez tareas para cumplir, no voy a llegar"

Los temas serán presentados en video o imágenes a manera de diálogo, completando la situación y ambientación.

En poder del instructor estará la "solución del instructor" con los valores y el proceder correcto, estando atento a nuevas soluciones de los cadetes.

FINAL

Para finalizar con la Instrucción se hará un repaso de las definiciones más importantes. Destacar y reconocer mejores conclusiones expresadas. Nueva revisión del marco conceptual

6. EVALUACIÓN

- a. Indicadores de logro: Reconocer los valores del soldado argentino y las tradiciones del EA. Reconocer el valor de la lealtad y la integridad. Conducta coherente con superiores y subalternos.
- b. Evaluación programada: (Semana 23) Parte I Prueba estructurada y Parte II Prueba no estructurada (se plantearán dos problemas a resolver o concluir con los marcos conceptuales brindados en clase)

7. CONTENIDOS Y BIBLIOGRAFÍA

RB-00-01 "EL EJÉRCITO ARGENTINO"

8. INSTRUCCIONES DE COORDINACION

Presentación: 0745 Hs frente al Pabellón EstudiosUniforme de combate.

9. OBSERVACIONES AL DESARROLLO DE LA INSTRUCCIÓN

III. EJEMPLO 3

Ejército Argentino
ESESC

Un: ESESC Subun: Ca I "B"

MATERIA: Técnica y Táctica del arma	UD: 3	OPORTUNIDAD: 300800/1300Jun20
TEMA: Combate en Localidades (CEL)		
PARTICIPANTES: Aspirantes de IIndo Año de Infantería (Ca I "B")		

1. COMPETENCIAS / CAPACIDADES

Participar como integrante de una patrulla en el combate en localidades.

2. ESTANDAR

Aplicar las técnicas de empleo y seleccionar elementos del equipo individual teniendo en cuenta los factores "METT"

3. PREPARACIÓN

Línea de tiempo:

19 JUN 20	22 JUN 20	23 JUN 20	24 JUN 20	25 JUN 20	28 JUN 20	30 JUN 20
Recepción PES	• Temas a exponer	• Personal disponible	Reunión c/ Instructores (0930)	• Elevar Requerimientos Término 1130	Reunión de material y revista (1030)	• Ejecución (0800/1800)
Apreciación de situación	(Plan de Materia)	• Lugar (Ex Matadero)	• Reconocimiento (0800/1800)	• Hoja de Avanzada.		• Marcha 0700

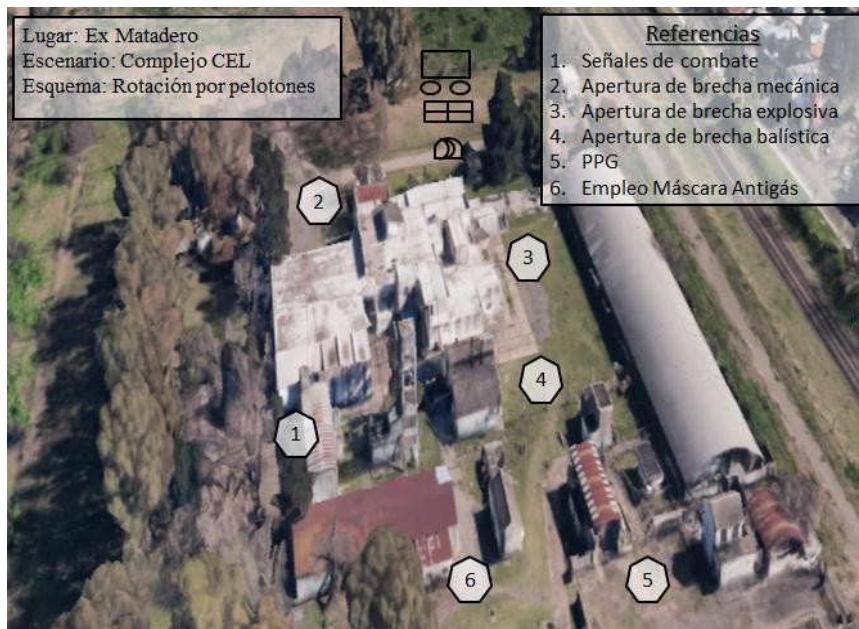
Requerimientos:

- Ex Matadero (Solicitar GMBA)
- Máscaras Antigás M17 (Agr Ing 604) (10)
- Pinzas, Barretas, escopetas (Agr Apy)
- Transporte - 2 MB 1518 (Agr Apy)
- Ambulancia + Enfermero (Sec San)
- Radios tipo HANDY (Ca Com)
- Racto (Sec Int)
- Munición de focos + Potes fumígenos

4. ESCENARIO Y MEDIOS DE AYUDA PARA LA EDUCACIÓN

HORA	ACTIVIDAD	RECURSOS AUXILIARES	
0745-0800	Reunión del personal/ Iniciales	Inicio de los pelotones Rotación	• Cartel con principales señales
0800-0845			• Arietes, barretas, pinzas
0845-0850	Inicio de los pelotones	Rotación	• Materiales para simular cargas y atraques
0850-0935	Inicio de los pelotones	Rotación	• Escopetas provistas (10)
0935-0940	Inicio de los pelotones	Rotación	• Máscaras antigás (10)
0940-1025	Inicio de los pelotones	Rotación	
1025-1030	Inicio de los pelotones	Finales Racionamiento	
1030-1115		Transporte	
1115-1120		Manto	
1120-1205			
1205-1210			
1210-1255			
1255-1300			
1300-1330			
1330-1430			
1430-1800			

Concepto gráfico



5. ACTIVIDADES

INICIO

Breve referencia a la creciente cantidad de conflictos de distinta naturaleza que se desarrollan actualmente en ambientes urbanos, su complejidad y la inevitable necesidad de dominar ese tipo de escenarios por parte de los ejércitos profesionales. Explicación de la forma de trabajo, medidas de seguridad, orientación sobre el terreno de donde se encuentra cada pelotón y el personal de sanidad.

DESARROLLO

Distribución por pelotones

Mínima introducción de los subinstructores y luego: demostración - práctica gobernada

a. Pelotón Nro 1: Señales de Combate Detalles de tener en cuenta:

- Mano de no fuego o menos hábil
- Mantener el arma siempre empuñada
- Práctica

En el pelotón de señales de combate se formará circunstancialmente un grupo de tiradores y el subinstructor cumplirá el rol de J Gpo, recorrerá el sector asignado, planteando distintas situaciones que requieran el empleo de las señales de combate, debiendo a través de estas emplear mayor cantidad de señales posibles y haciendo hincapié en el empleo de la mano de no fuego o menos hábil.

b. Pelotón Nro 2: Brecha Mecánica Detalles a tener en cuenta:

- Técnica para cada tipo de herramienta a emplear.

En el pelotón de brecha mecánica y sus distintas variantes y empleando puertas y puntos de acceso de diversos materiales.

c. Pelotón Nro 3: Brecha explosiva Detalles a tener en cuenta:

- Tareas del brechero
- Cargas y atraques

En el caso de brecha explosiva, y al no poder ejecutar una voladura real, se armaran con material simulado las cargas para puerta de hierro y madera, con y sin atraque; y para crear un punto de ingreso sobre mampostería.

d. Pelotón Nro 4: Brecha balística Detalles a tener en cuenta:

- Identificar bisagras y material de la puerta
- Técnica con escopeta y patada

En el pelotón de brecha balística se hará hincapié en el empleo de escopeta y procedimiento para ejecutar la apertura de una puerta.

e. Pelotón Nro 5: Máscara Antigás M 17Detalles a tener en cuenta:

- Situaciones en que se emplea
- Procedimiento para su colocación

En el pelotón de máscara antigás será necesario realizar movimientos para experimentar las dificultades para mantener una respiración normal, luego se emplearan blancos desde distintas posiciones para evidenciar las dificultades en la ejecución del tiro con máscara y para finalizar una combinación de ambas.

f. Pelotón Nro 6: Proceder con prisioneros de guerraDetalles a tener en cuenta:

- Procedimiento con prisioneros de guerra
- Energía y seguridad en el trato
- DICA

En este pelotón se deberá emplear un auxiliar que cumpla el rol de prisionero, caracterizado a tal fin de manera tal que se distinga por su vestimenta y equipo de propia tropa. Se buscará que el educando demuestre seguridad y energía en el trato, respetando tanto el procedimiento como así también las leyes que rigen en este aspecto.

FINAL

Recapitulación de los contenidos desarrollados y ejecución de las destrezas enseñadas (dos aspirantes por tema) empleando como guía las listas las tablas correspondientes. De ser necesario corregir errores. Por último una breve reflexión sobre el hecho histórico ocurrido en los cuarteles de "La Tablada" y su relación con el combate urbano y las conclusiones finales sobre el trabajo realizado.

6. EVALUACIÓN

Indicadores de logro: Sobre la base de los detalles a tener en cuenta.

Instrumento de evaluación: Listas de evaluación, Tablas individuales (TTII) y Tablas de adiestramiento operacional (TTAO)

7. CONTENIDOS Y BIBLIOGRAFÍA

ROD 78-02 Cap 2 y Cap 6 Sec I, Anexos 7 y 8

8. INSTRUCCIONES DE COORDINACION

Presentación: 0730 Hs

Uniforme y equipo: de combate con equipamiento completo para combate en localidades Racionamiento: en caliente al final la instrucción en el sector de trabajo

Se adjunta hoja de avanzada

9. OBSERVACIONES AL DESARROLLO DE LA INSTRUCCIÓN

IV. EJEMPLO 4**Ejército Argentino****Elemento: Ba Tir A / GA Parac 4**

MATERIA: Táctica del ArmaUD: 5	OPORTUNIDAD: 201800 / 0400 Jun 20
TEMA: Marcha Táctica PARTICIPANTES: Ba Tir B	

1. COMPETENCIAS / CAPACIDADES	2. ESTANDAR
<p>Participar en las distintas operaciones tácticas en el marco de la Un Parac en distintos ambientes geográficos. (TAO Ed 2020 Sec Pza(s) Nro 4 y 6 (Marcha y Seguridad))</p>	<p>a. Ejecutar una marcha nocturna a pie con la Subun empleando medidas de seguridad táctica b. Proporcionar seguridad táctica en el descanso.</p>

3. PREPARACIÓN

Actividades	Requerimientos
<ul style="list-style-type: none"> - Rol de combate de las Secciones - Confección de la OO tipo calco J Subun (sead-junta a este Plan de instrucción) - Control del estado de salud (Anexos 27) - Consolidación requerimientos - Reconocimiento digital - Impartición de órdenes a los JJ Sec - Reconocimiento camino de marcha - Solicitud de apoyo de ambulancia - Transporte al sector de la marcha - Ejecución de la marcha - Seguridad en el descanso - Repliegue - Desayuno y crítica 	<ul style="list-style-type: none"> - Transporte para el reconocimiento y para el personal a realizar la marcha - Solicitud de Pues Abas Ef Cl I Ag en los lugares a determinar. - Munición de fogueo (para distribuir con prioridad en Eno, Vang, cuadros, soldados del último NIB y el resto del personal) - Ambulancia y personal de sanidad - Vehículos y personal de control de tránsito

línea de tiempo

13 Jun	14 Jun	15 Jun	16 Jun	17 Jun	18 Jun	19 Jun	20 Jun
Recepción de la orden	Apreciación de la situación	Consolidación de requerimientos	Reunión con los JJ Sec	Reconocimiento	Control del material	Impartición de las medidas de Seguridad	Marcha
	Temas a impartir	Lugar a realizar la instrucción		Control de Sanidad			

4. ESCENARIO Y MEDIOS DE AYUDA PARA LA EDUCACIÓN

Concepto gráfico



5. ACTIVIDADES

INICIO

Presentación de la Subun. Arenga y puesta en situación del personal (motivación). Impartición de la OO J Ba a los JJ Sec y al J Gpo Cdo Ba. Se asigna tiempo a los JJ Sec para ajustar su planeamiento.

DESARROLLO

Detalles a tener en cuenta

Supervisar las órdenes que imparten los JJ Sec y el Enc Ba Comprobar enlace radial con vanguardia, retaguardia y JJ Sec

Situaciones para plantear:	Alto de marcha Fuego al flanco (coordinar con Elon Eno a dar por Sec Adq Blan /Ba Cdo Ser) Proceder en los PP Compr y PTProceder con personal herido Seg Z Reun Fin de adiestramiento
----------------------------	--

FINAL

Todo el personal se reunirá en la misma Z Reun, para embarcar y regresar al cuartel, donde se desayunará y se realizará una crítica en el mismo Comedor de soldados.

Destacar un Subof y dos soldados de cada Sec por su desempeño.

6. EVALUACIÓN

Se realizara durante el movimiento en base a TAO Ed 2020 Sec Pza(s) Nro 4 y 6 (Marcha y Seguridad) y que luego será desarrollado en el paso FINAL.

7. CONTENIDOS Y BIBLIOGRAFÍA

ROB-00-01
ROP- 01-20

8. ORDENES PARA EL DESARROLLO

- a. Presentación de la Subun por rol de combate.
- b. Racionamiento: Desayuno 200500 en el cuartel.
- c. Control de armamento y guarda del material.
- d. Todo el personal inicia la actividad con enmascaramiento nocturno.

9. OBSERVACIONES AL DESARROLLO DE LA INSTRUCCIÓN

V. EJEMPLO 5

Ejército Argentino

Un: RI Parac 12 Subun: Ca NIB

MATERIA:TIRO UD: Nro 1 (semana 4)	OPORTUNIDAD: 110800/1250Jun20
TEMA: Fusil Automático Liviano (FAL)	
<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos técnicos básicos y manipulación del armamento. - Posiciones del Tirador. - Puntería, alineación de alza y guión. - Control de la respiración y acción del dedo en la cola del disparador. - Puntería sobre trípode. 	

PARTICIPANTES: Soldados Voluntarios del NIB.

1. COMPETENCIAS / CAPACIDADES DEMOS TRAR LAS DESTREZAS BÁSICAS DEL TIRO DE ESCUELA (MOTE)	2. ESTÁNDAR ADOPTAR POSICIONES DEL TIRADOR CORRECTAS. EJECUTAR EJERCICIOS DE PUNTERÍA CON PRECISIÓN.
---	---

3. PREPARACIÓN

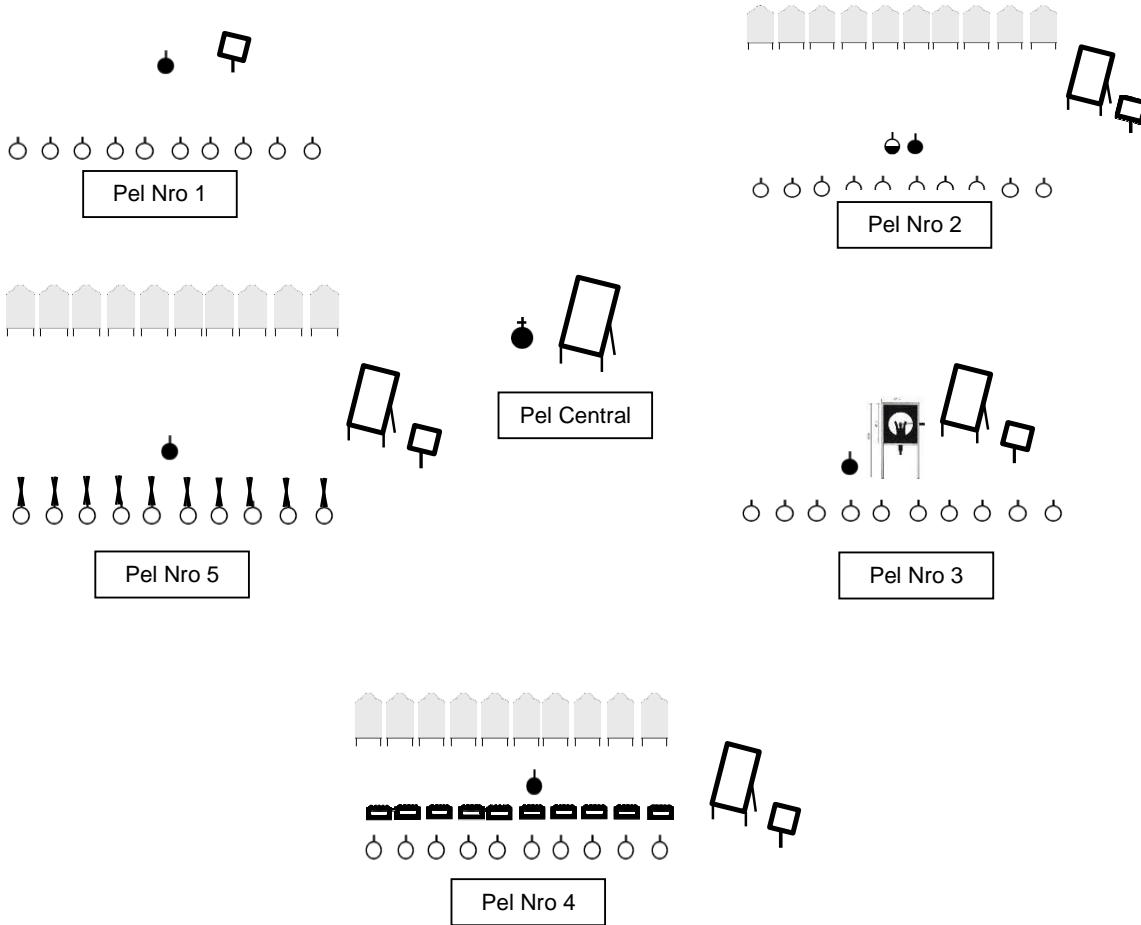
		1ra Reunión con subinstructores.		Presentación del personal equipado.
				Ejecución de la Instrucción.
	02 Jun 20	03 Jun 20	04 Jun 20	09 Jun 20
Recepción del PES.	Designar el personal.			Revista del material.
Apreciación de Situación.	Reconocimientos.			2da Reunión con Subinstructores.
Determinar los temas.				
			11 Jun 20	

Actividades previas	DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO			Requerimientos
- Recepción del PES.	0800-0810	Iniciales.	Desarrollo.	Colchones de campaña.
- Revisión del Plan de Materia / Programa de Materia.	0810-0855	Descanso – Rotación.	Desarrollo.	Alza y guión aumentados o gráfico de puntería.
- Determinar los temas de instrucción.	0855-0905	Desarrollo.	Desarrollo.	Bastidores con blanco A4.
- Determinar el personal necesario.	0905-0950	Desarrollo.	Desarrollo.	Blancos C1.
- Elaboración de la Hoja de Avanzada.	0950-1000	Desarrollo.	Desarrollo.	Gradines.
- Reconocimiento del Sector de Instrucción.	1000-1045	Desarrollo.	Desarrollo.	Sacos de arena.
- Designar los Subinstructores y auxiliares.	1045-1055	Desarrollo.	Desarrollo.	Trípodes.
- Establecer los Requerimientos.	1055-1140	Desarrollo.	Desarrollo.	Ponchos. A Solicitar:
- 1ra reunión con los Subinstructores.	1140-1150	Desarrollo.	Desarrollo.	Sector de Instrucción.
- Reunión del material disponible.	1150-1235	Desarrollo.	Finales – Comprobación.	Munición de fogueo.
- Confección/acondicionamiento del MAPE.	1235-1250			
- 2da reunión con los Subinstructores y revista de MAPE y documentación.				
- Presentación del personal, ya equipado, detrás de la subunidad, listos para iniciar la instrucción.				

4. ESCENARIO Y MEDIOS DE AYUDA PARA LA EDUCACIÓN

Lugar: Cancha de Fútbol (Sector de Instrucción Nro 4) Escenario: Línea de Tiro.
 Esquema: Rotación por Pelotones.

Concepto gráfico:



5. ACTIVIDADES

INICIO

Se iniciará la instrucción explicando la importancia del tiro y empleo del fusil FAL como actividad indispensable para el combate. Todo soldado es un combatiente y en tal sentido el empleo del armamento dotación individual permitirá salvar vidas y cumplir con la misión. En esta instrucción desarrollaremos las destrezas que luego permitirán batir cualquier blanco en distintas situaciones. Las habilidades básicas para adoptar una correcta posición del tirador y ejecutar un correcto ejercicio de puntería serán esenciales en la instrucción de hoy. Estas habilidades permitirán afrontar el tiro con munición de guerra de la próxima semana en forma eficiente. Se explicará la finalidad del tiro escuelay se mencionarán las 3 categorías.

DESARROLLO

Se dividirá al personal en cinco pelotones equitativos, los cuales comenzarán a impartir al escuchar el silbato. Cada subinstructor se hará cargo de uno y lo llevará a su pelotón de instrucción. Se hará especial hincapié en la ejecución por parte del educando y en la demostración por parte del subinstructor.

a. Pelotón Nro 1:

Subinstructor: CI LOPEZ

Tema: Conocimientos técnicos básicos, carga, descarga y comprobación del armamento. Objetivo: ejecutar la carga, descarga y comprobación del armamento.

Detalles a tener en cuenta: armado y desarmado (2da instrucción), posición de la munición en el cargador; procedimiento de carga y descarga y control de la colocación del seguro.

b. Pelotón Nro 2: Subinstructor: CI PEREZ Tema: Posiciones del Tirador.

Objetivo: ejecutar las cuatro posiciones básicas de tiro.

Detalles a tener en cuenta: Eje del cuerpo (30 grados con respecto al arma), posición de ambas manos y codos en la posición de cuerpo a tierra (con y sin apoyo); apoyo del tríceps en la rodilla en la posición de rodilla a tierra media y rodilla a tierra baja.

c. Pelotón Nro 3:

Subinstructor: CI RODRIGUEZ

Tema: Puntería, alineación de alza y guión (1er ejercicio de puntería).Objetivo: realizar la correcta alineación guión-alza.

Detalles a tener en cuenta: centro de la parte superior del guión en el centro del alza.

d. Pelotón Nro 4:

Subinstructor: CI VALLEJOS

Tema: Control de la respiración y acción del dedo en la cola del disparador.

Objetivo: practicar la acción del dedo en el disparador durante un correcto control de la respiración.

Detalles a tener en cuenta: identificación de la capacidad pulmonar media de relajación en formación individual; relajación de los músculos; acción lenta y progresiva del dedo en el disparador.

e. Pelotón Nro 5:

Subinstructor: CI MARTINEZ

Tema: Puntería sobre trípode (2do ejercicio de puntería)Objetivo: practicar la alineación alza-guión.

Detalles a tener en cuenta: correcta alineación alza-guión-blanco.

FINAL

Una vez reunido el personal en el pelotón central, se comprobará los conocimientos y hábitos adquiridos a través de interrogatorio y la demostración por parte de los Soldados, haciendo hincapié en la importancia de la relajación y naturalidad del cuerpo especialmente en la posición de cuerpo a tierra, la respiración y la acción del dedo. Asimismo, se recordará que la próxima semana se iniciará con el tiro con munición de guerra en el polígono y que al término del NIB, se certificará a aquellos que hayan aprobado la totalidad de las condiciones básicas.

6. EVALUACIÓN

Indicadores de logro

- Adopts correctly the position lying down without support
- Realizes progressively the action of the finger on the trigger
- Precise alignment between height and sight

En los iniciales: se comprobarán los conocimientos previos.

- During development: by visiting the platoons and verifying a postulant at random.
- In the final: six postulants will be chosen at random. Each one will execute a position of the shooter at random, one of them will demonstrate the alignment height - sight with the graphic of sight and another will demonstrate the procedure of loading and unloading the rifle.

7. CONTENIDOS Y BIBLIOGRAFÍA

RFP – 79 – 03 (Año 2017) Tiro con Fusil Automático Liviano y Fusil Automático Pesado (FAL y FAP):

- Conocimientos técnicos básicos y manipulación del armamento. Cap 2, Art 2014, 2016, 2017.
- Posiciones del Tirador. Cap 2, Art 2020 al 2024.
- Puntería, alineación de alza y guión (1er ejercicio de puntería). Cap 2, Art 2032 al 2035.
- Control de la respiración y acción del dedo en la cola del disparador. Cap 2, Art 2042 al 2050.
- Puntería sobre trípode (2do ejercicio de puntería) Cap 2, Art 2036.

8. INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN

- a. Horario de presentación para iniciar: 0800.
- b. Lugar de presentación: cancha de fútbol detrás de la subunidad.
- c. Uniforme y equipo: armamento y chaleco.
- d. Todo el personal se presentará con la correa de fusil correctamente acondicionada al individuo.
- e. 1 silbato: 5 minutos para rotar - 2 silbatos: rotar los pelotones.

9. OBSERVACIONES AL DESARROLLO DE LA INSTRUCCIÓN

VI. EJEMPLO 6 (subinstructor)

Ejército Argentino

Un: RIM 16

Subun: Ca NIB

MATERIA:TIRO UD: Nro 1 (semana 4)	OPORTUNIDAD: 110800/1250 Jun 20DURACIÓN: 45 Min
TEMA: Posiciones del Tirador. PARTICIPANTES: Soldados Voluntarios del NIB.	

1. COMPETENCIAS / CAPACIDADES DEMOS	2. ESTANDAR
TRAR LAS DESTREZAS BÁSICAS DEL TIRO DE ESCUELA (MOTE).	EJECUTAR CORRECTAMENTE LAS CUATRO POSICIONES BÁSICAS DE TIRO.

3. PREPARACIÓN

Actividades previas	Requerimientos
<ul style="list-style-type: none"> - Reunión con el Of Instr y recepción de la hoja de avanzada. - Revisión de los contenidos a dar. - Reconocimiento del Sector de Instrucción. - Reunión del material disponible. - Determinar requerimientos y elevarlos. - Confección/acondicionamiento del MAPE. - 2da reunión con los Subisntructores y revista de MAPE y documentación. - Presentación del personal, ya equipado, detrás de la subunidad, listos para iniciar la instrucción. 	<ul style="list-style-type: none"> -10 Colchones de campaña. -10 Blancos C1. -10 Gradines -10 Sacos de arena. -Cartel de Pelotón. -01 Auxiliar para demostración. <p><u>A Solicitar:</u></p> -Todo el personal con la correa de fusil colocada en el armamento.

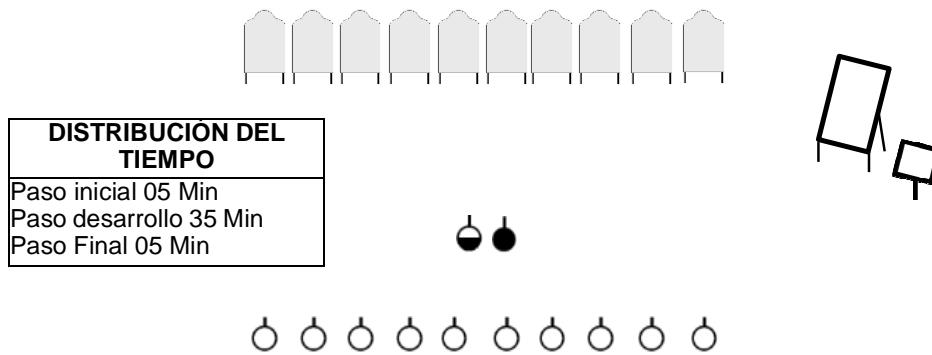
4. ESCENARIO Y MEDIOS DE AYUDA PARA LA EDUCACIÓN

Lugar: Cancha de Fútbol (Sector de Instrucción Nro 4).

Escenario: Línea de Tiro.

Esquema: Rotación por Pelotones.

Concepto gráfico:

**5. ACTIVIDADES****INICIO**

Se iniciará la instrucción explicando la importancia que tiene la correcta ejecución de la posición del tirador en el tiro y que la adopción de una posición de tiro eficiente variará de acuerdo a la contextura física del tirador, buscando firmeza y estabilidad y al mismo tiempo comodidad y relajación. Se nombrarán las cuatro posiciones básicas a ejecutar y se explicará el método de trabajo para la instrucción: demostración de la posición con el auxiliar, explicación por parte del subinstructor y luego ejecución por parte de los educandos.

DESARROLLO

Se distribuye el personal enfrentado a los 10 blancos. Con la ayuda del auxiliar (quien demuestra la posición a adoptar) se explicará la primera posición: cuerpo a tierra con apoyo y sin apoyo. Una vez demostrado por parte del auxiliar, los educandos ejecutarán la primera posición. Se corregirá en forma personal a cada uno, aclarando para todos aquellos errores comunes o aspectos a tener en cuenta. Se repetirá la modalidad para cada una de las posiciones.

- Detalles a tener en cuenta:
- Eje del cuerpo (30 grados con respecto al arma)
Posición de ambas manos y codos en la posición decuerpo a tierra (con y sin apoyo);
Apoyo del tríceps en la rodilla en la posición de rodilla a tierra media y rodilla a tierra baja.

FINAL

Se reunirá al personal en semicírculo nuevamente. Se comprobará al mismo empleando la actuación por pareja: uno ejecuta una posición y el camarada explica cómo se adopta y qué aspectos son importantes para su correcta adopción. Se evacuarán las dudas en forma oral.

6. EVALUACIÓN

- En los iniciales: se comprobarán los conocimientos previos interrogándolos.
- Durante el desarrollo: recorriendo las posiciones de cada tirador, corrigiendo sobre la base de lo explicado y demostrado.
- En los finales: por parejas ejecutarán una posición, explicando la ejecución.

7. CONTENIDOS Y BIBLIOGRAFÍA

RFP – 79 – 03 (Año 2017) Tiro con Fusil Automático Liviano y Fusil Automático Pesado (FAL y FAP):
- Posiciones del Tirador. Cap 2, Art 2020 al 2024.

8. INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN

- a. Horario de presentación para iniciar: 0800.
- b. Lugar de presentación: cancha de fútbol detrás de la subunidad.
- c. Uniforme y equipo: armamento y chaleco.
- d. Todo el personal se presentará con la correa de fusil correctamente acondicionada al individuo.
- e. 1 silbato: 5 minutos para rotar.
- f. 2 silbatos: rotar los pelotones.

9. OBSERVACIONES AL DESARROLLO DE LA INSTRUCCIÓN**ASPECTOS FORMALES EN LA CONFECCIÓN DEL PLAN DE INSTRUCCIÓN**

1. El plan de instrucción se confeccionará normalmente en hoja A5, pudiendo escribirse a mano o con computadora.
2. El instructor podrá utilizar, cuando la situación lo amerite, carpeta y hojas A4.

ANEXO 12**MODELO DE PLAN DE CLASE**

.....
INSTITUTO:
CURSO:

MATERIA: UD	OPORTUNIDAD:
TEMA: PARTICIPANTES:	

1. COMPETENCIAS / CAPACIDADES
2. ESTÁNDARES
3. ESCENARIO Y MEDIOS DE AYUDA PARA LA EDUCACIÓN
Concepto gráfico (siempre para los Cursos – puede omitirse en las otras acciones educativas)
4. ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO
5. EVALUACIÓN Indicadores de logro
6. CONTENIDOS Y BIBLIOGRAFÍA
7. OBSERVACIONES AL DESARROLLO DE LA CLASE

Lugar y fecha
Firma del Profesor militar / Instructor / Docente civil

ANEXO 13**EJEMPLO DE PLAN DE CLASE**

INSTITUTO: Escuela de Artillería.

CURSO: Curso Básico de las Armas

PLAN DE CLASE Nro 04 / 20MATERIA: Técnica de Artillería
UD: 01 y 03OPORTUNIDAD: 24 0800 / 1700 May xx
(Computan NUEVE (09) Hs)

TEMA: EI J CDT \ Ba y la seguridad en el tiro de artillería

PARTICIPANTES: Cursantes CBA

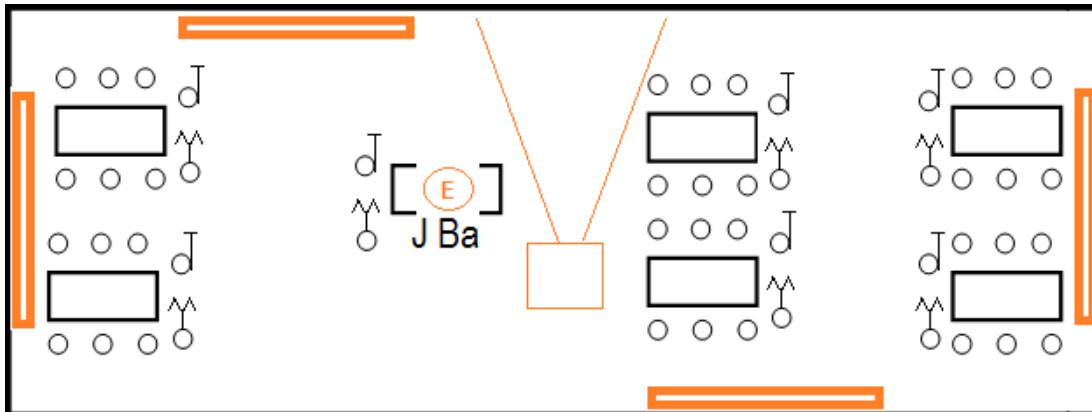
1. COMPETENCIAS: EJERCER LA DIRECCIÓN TÉCNICA DEL TIRO DE ARTILLERÍA DENTRO DE LA SUBUNIDAD DE TIRO.

- a. Capacidad: Dirigir técnicamente el tiro de artillería.
- b. Aplicar los procedimientos de seguridad del tiro dentro de la Subunidad.

2. ESTÁNDARES

- a. Operar con destreza una plancheta de tiro.
- b. Computar con precisión un tiro de registro por centro de tiro.
- c. Operar con destreza una plancheta de tiro M-17.
- d. Obtener y controlar los datos de seguridad en el tiro de artillería.

3. ESCENARIO Y MEDIOS DE AYUDA PARA LA EDUCACIÓN Concepto gráfico



DISTRIBUCIÓN DE TIEMPOS		MAPE	OTROS ASPECTOS PARA TENER EN CUENTA
HORARIO	ACTIVIDAD		
0800/0845	Plancheta de tiro (Ejerc Nro 1)		1. Todos los grupos reciben copia del ejercicio.
0845/0930			2. Los partes y actualizaciones de mensajes se transmitirán por los medios de comunicaciones.
0930/0940		3. De igual manera se recibirán los partes de los alumnos.
0940/1025	Datos de tiro y TGT (Ejerc Nro 2)	Proyector Puntero laser Computadora Proyector	4. Los datos de plancheta y datos de fuego se compararán entre los grupos, volcando en los formulario central y en la pizarra (los grupos fuera precisión o tiempo repetirán la práctica).
1025/1110	Formularios gráficos aumentados	
1110/1115	Plancheta aumentada M-17 aumentada	
1115/1200	(Tiro sin CDT Ejerc Nro 3 y 4)	Proyección en pantalla TGT de trabajo	
1500/1545	Seguridad en el tiro (Ejerc Nro 5)		
1545/1630		
1630/1640	Ejerc Nro 5 Prácticas finales		
1640/1725			
1725/1800	Revisión final		

4. ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO

En un primer momento se realizará una revisión práctica del nivel alcanzado en prácticas anteriores y se iniciarán los ejercicios.

Se efectuarán permanentes consultas con las prescripciones reglamentarias. Solo se admitirán transmisiones y voces reglamentarias.

Los Pedidos Iniciales de Fuego (PIF) serán transmitidos por el instructor mediante audiosgrabados.

Finalizando la instrucción, el instructor efectuará una revisión de los aspectos desarrollados, reforzando los aspectos de comunicación existentes y despejando dudas sobre los procedimientos.

5. EVALUACIÓN

a. Indicadores de logro:

- 1) Operación adecuada de la red alámbrica y de fuego del CDT / Ba, con medios simulados (radios y teléfonos disponibles en el aula).
- 2) Confección de un plancheta topográfica con 50 Mts de error máximo en la fijación deblanco.
- 3) Obtención de datos de plancheta en 45 Seg para el primer disparo, 15 Seg para correcciones subsiguientes.
- 4) Graduación de la TGT con cero error de tolerancia.
- 5) Obtención de datos de seguridad con adecuada precisión.
- 6) Control de seguridad en cada disparo (simulado) sin ninguna omisión.

b. Evaluación de proceso: a realizar sobre estos indicadores durante la práctica grupal.

c. Evaluación parcial práctica en la clase 06 (habilita para el tiro con subcalibre)

6. CONTENIDOS Y BIBLIOGRAFÍA

RFP 03 – 51 – III. Ed 2012 (Tiro para la A Camp - Procedimientos y dirección del tiro con medios gráficos) Cap II, Sec V; Cap I - Cap VIII, Sec II; Cap IX, Sec II.

RFP 00 – 01. Ed 2000 (Seguridad contra Accidentes) Cap II, Sec V.

7. OBSERVACIONES AL DESARROLLO DE LA CLASE**AGREGADOS:**

Anexo 1: Trabajo Práctico de repaso de tiro Nro 8.

Lugar y fecha
Firma del Profesor militar / Instructor / Docente civil

ANEXO 14**MODELO DE PET y PEP****Programa de Educación de Tramo (Institutos)**

ELEMENTO
(CUERPO / AGRUPAMIENTO)

SUBUNIDAD
CURSO

PROGRAMA DE EDUCACIÓN DE TRAMO I / II
DEL.....AL..... (lapso) - AÑO

MATERIAS	HS	SEMANAS						(otras semanas con el detalle de su programación)	18		
		2		3		UD	HS		UD	HS	
		UD	HS	UD	HS						
Teoría general	17	1	2	--	--				2	3	
Combate	234	--	--	1-2	26				3	10	
Tiro	70	1-2	31	3	14				3	26	
(otras materias)	74	x	7	--	--				x	1	
Total de horas	395		40		40					40	

Lugar y fecha

Firma del Jefe de Subunidad

Programa de Educación del Período (Unidades operativas)

UNIDAD
SUBUNIDAD

PROGRAMA DE EDUCACIÓN DEL PERÍODO (

DEL.....AL..... (lapso) - AÑO

1. Misión de la Subun

La Ba Tir B / GA 34 proporcionará apoyo de fuego entre el día xxxxx en el zona de empleo xxxxx xxxxx para apoyar a los elementos de maniobra en el marco del GA o eventualmente en apoyo a una FT, a fin de facilitar el desarrollo del combate.

2. Tareas de la Subun para el período

- a. Conducir la instrucción de los cuadros del período.
- b. Adiestrarse para participar de los ejercicios finales de Unidad.
- c. Conducir el NIA de la Un.
- d. Adiestrarse y participar del apoyo al acto eleccionario.
- e. Certificar la Subun ante la GUC.

3. Estándar a alcanzar

- a. 2 Ejercicios de gabinete.
- b. Una instrucción en el terreno con cuadros (48 Hs)
- c. 2 Ejercicios en el terreno (8 días en el terreno)
- d. 80 % de los soldados con el IIIer ciclo aprobado
- e. Acto eleccionario ejecutado ejemplarmente.

4. Concepto gráfico de la educación operacional Ver ANEXO 1 (Mapa conceptual)

5. Tabla de exigencias educativas

MATERIAS Y ACTIVIDADES	SUBETAPA NIVELACIÓN Y AJUSTE				SUBETAPA EDUCACION OPERACIONAL			
	Semana 10		Semana 11		Semana 12		Semana 13	
	Hs	Exigencias	Hs	Exigencias	Hs	Exigencias	Hs	Exigencias
Instrucción de Cuadros (2)	12	Clase Nro 3 TTI Nro: 3 y 4	12	Clase Nro 3 TTI Nro: 3 y 4	12	Clase Nro 3 TTI 3 y 4	--	
Instrucción de la Tropa (2)	12	Planes de Materia del Ciclo II y III.	12	Planes de Ma- teria del Ciclo II y III.	12	Planes de Mate- ria del Ciclo II, y III.	--	
Adiestramiento Operacional (2)	4	Tablas Nro: Sec Mec 1 a 5	4	Tablas Nro: Sec Mec 6 y 7	4	Tablas Nro: Sec Mec 8 a 16	--	
Adiestramiento Físico (3)	5	Plan Sema- nal Nro 10 de la GUC	5	Plan Semanal Nro 11 de la GUC	5	Plan Semanal Nro 12 de la GUC	3	Plan Semanal Nro 13 de la GUC
Mantenimiento Ejecutivo	4	De acuerdo al Programa de mante- nimiento de la Unidad	4	De acuerdo al Programa de mantenimiento de la Unidad	4	De acuerdo al Programa de mantenimiento de la Unidad	--	
A Disposición Jefe de Unidad	3	A determi- nar por el J Un	--	-----	3	A determinar por el J Un	4	A determinar por el J Un
Visitas e Inspecciones							33	Preparación Ins- pección de Cons- trucciones
Evaluación	--		3	A determinar				
TOTAL DE HORAS	40		40		40		40	

Lugar y fecha

Firma del Jefe de Subunidad

Programa de Educación del Período (Unidades operativas)

**UNIDAD
SUBUNIDAD**

PROGRAMA DE EDUCACIÓN DEL PERÍODO (

DEL.....AL..... (lapso) - AÑO

1. Misión de la Subun
2. Tareas de la Subun para el período
3. Estándar a alcanzar
4. Concepto gráfico de la educación operacional Ver ANEXO 1 (Mapa conceptual)
5. Tabla de exigencias educativas

MATERIAS Y ACTIVIDADES	ADiestramiento Operacional (8M/3IMAY) SEMANAS 12 A 22										Hs	Exigencias	Hs	Exigencias
	Semana 12	Semana 13	Semana 14	Semana 15	Semana 16	Semana 17	Semana 18							
Instrucción de Cuadros														
Instrucción de la Tropa														
Adiestramiento Operacional	0	PPA por factores METT A/M-3-01(E-I-a)	0	Alistamiento A/M-3-2(E-I-a)	0	Marcha Táctica A/M-3-03(E-I-a)	0	A bordaje de la Posición A/M-3-04(E-I-a)	0	Abordaje de la Posición A/M-3-04(E-I-b)	0	REOP A/M-3-04(E-I-b)	0	REOP A/M-3-04(E-I-b)
Adiestramiento Físico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mantenimiento Ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mantenimiento de Unidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Actividades varias	15	9	12	9	12	9	15	15	15	15	15	12		
TOTAL DE HORAS	40		24		32		24		40		40		32	

Lugar y fecha

Firma del Jefe de Subunidad

ANEXO 15**MODELO DE PES**

UNIDAD: (RC Tan 10)

SUBUNIDAD: (Esc Tan A)

CURSO: (Solo para Institutos)

FECHA	HORA		MATERIA O ACTIVIDAD	LUGAR	UD	TEMA	OBS
	Desde	Hasta					
Lunes 09	2000	2200	Tiro (MOTE)	Polígono	3	Cond Nro 8 – FAL	
Martes 10							
Miércoles 11							
Jueves 13							
Viernes 14							
(Al final) En caso de lluvia							

(Nota: el cómputo de horas se realiza en hoja aparte o al reverso del PES – Ver Art 2.018).

EJEMPLO 1**Programa de Educación de la Semana – (Instituto)**ESCUELA DE LAS ARMAS
ESCUELA DE ARTILLERIA
"Tte Grd EDUARDO LONARDI"

SEMANA Nro: 03

PROGRAMA DE EDUCACIÓN SEMANAL

DEL 18 AL 22 DE AGOSTO DEL AÑO 20---

UNIDAD: ESCUELA DE ARTILLERIA

CURSO DE JEFE DE SUBUNIDAD AÑO 20--

FECHA	HORA		MATERIA/MODULO O ACTIVIDAD	LUGAR	PROFESOR O INSTRUCTOR	UD	CONTENIDOS	TIEMPO ASIGNADO	OBSERVACIONES
	DESDE	HASTA							
LUNES 18			FERIADO: 17 Ago paso a la inmortalidad del Grd D José de SAN MARTÍN						
MARTES 19	0800	0845	AFM	EDA / GMBA	J Cur		Plan Educ Fis	1 H	
	0845	1300	Técnica del Arma	Aula doble	Tte 1ro VALDEZ	01	Procedimientos de trabajo del CDT	5 Hs	
	1500	1800	Técnica del Arma	Aula doble	Tte 1ro VALDEZ	01	Procedimientos de trabajo del CDT	4 Hs	
MIERCOLES 20	0800	0845	AFM	EDA / GMBA	J Cur		Plan Educ Fis	1 H	
	0845	1300	Técnica del Arma	Aula doble	Tte 1ro VALDEZ	01	Procedimientos de trabajo del CDT	5 Hs	
	1500	1800	Técnica del Arma	Aula doble	Tte 1ro VALDEZ	01	Procedimientos de trabajo del CDT	4 Hs	
JUEVES 21			INSTRUCCIÓN EN EL TERRENO -CAMPO DE MAYO <small>(Sector MONOLITO HISTÓRICO CAECOPAZ)</small>						COMPUTAN
VIERNES 22			Táctica de Artillería: Ejercicio "Baterías" (Planeamiento, confección O/O y O/O tipo calco, impartición de la orden de jefe de subunidad (Ba Tir, Ba Cdo y Ba Ser)						Tac A: 20 Hs
EN CASO DE LLUVIA	DE ACUERDO A LO PROGRAMADO								

CAMPO DE MAYO, de agosto de 20--

EJEMPLO 2**Programa de Educación de la Semana – (Unidades tácticas)**

*Ejército Argentino
Regimiento de Infantería 17*

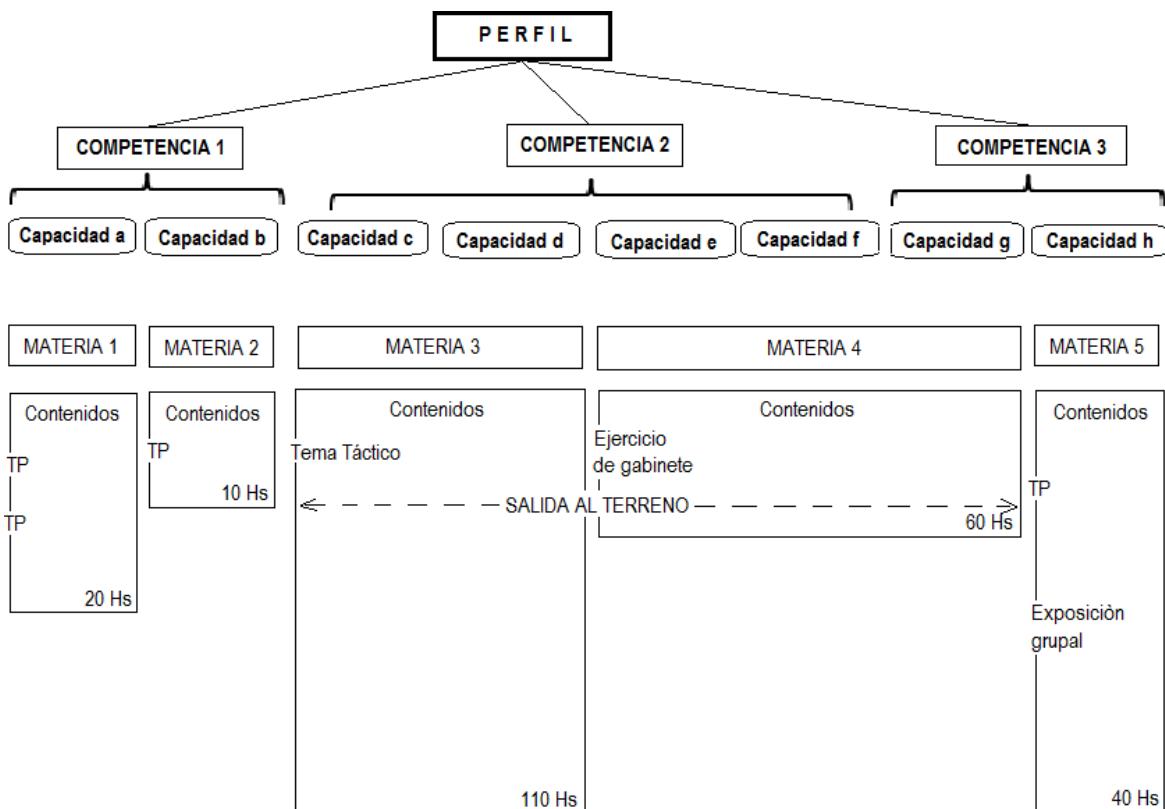
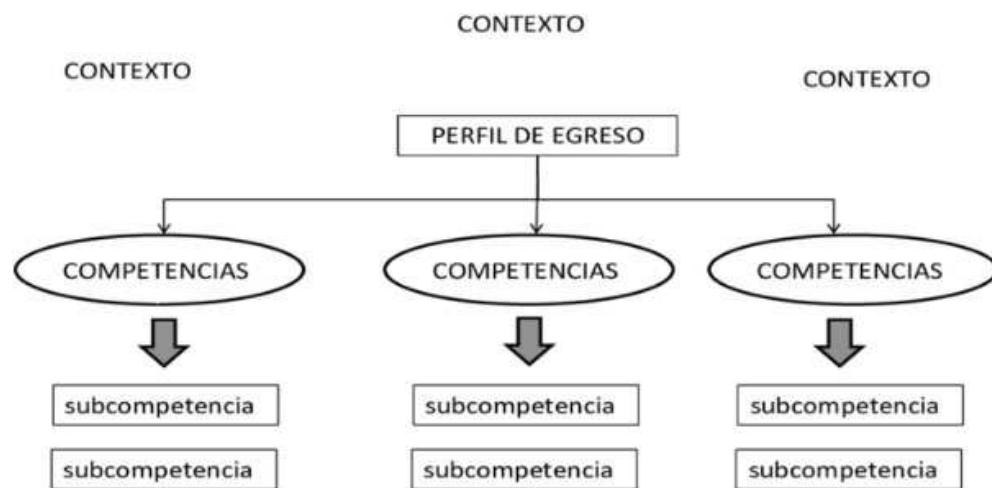
Ca / A - SEMANA Nro: 27

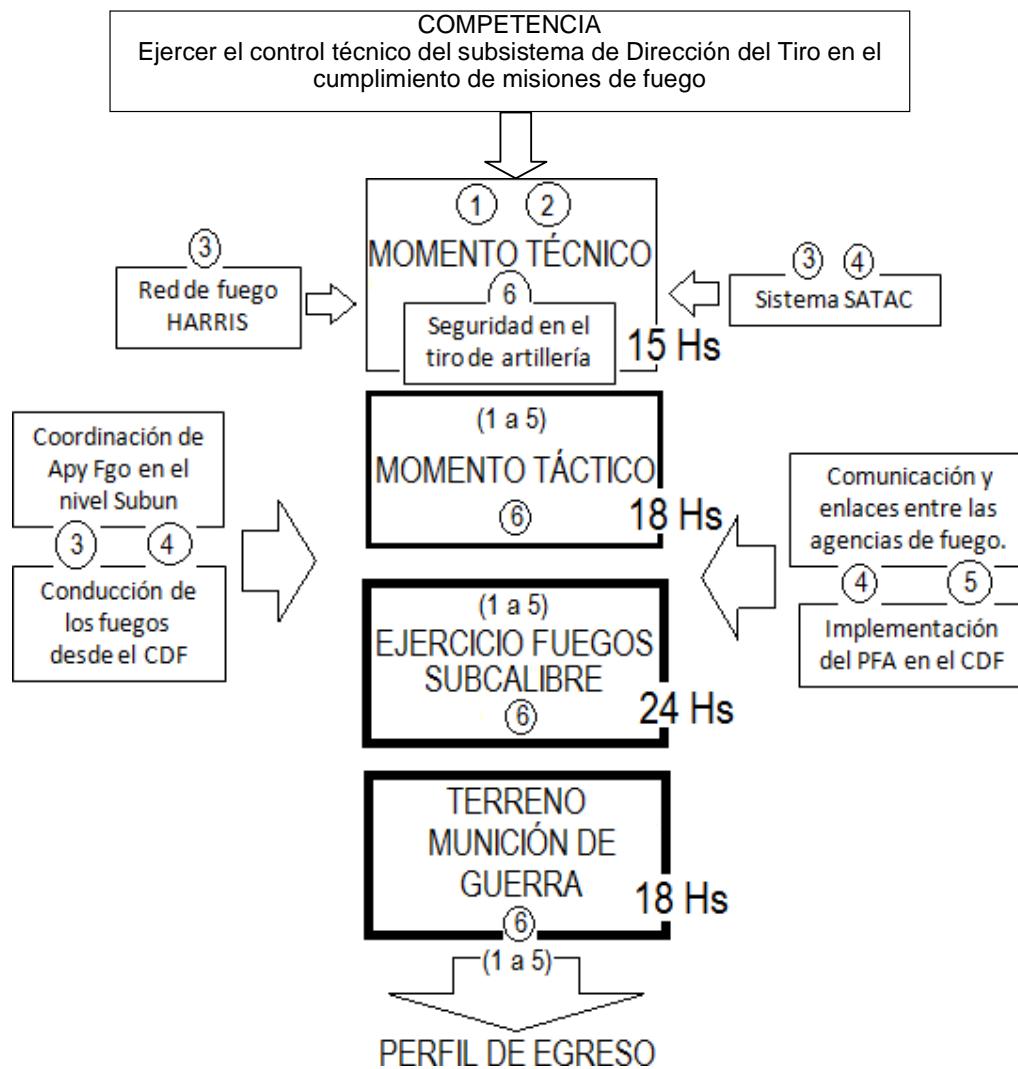
PROGRAMA DE EDUCACIÓN SEMANAL
DEL 15 AL 19 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 20...

FECHA	HORA		MATERIA O ACTIVIDAD	LUGAR	RESPONSABLE	UD	TEMA	TIEMPO	OBS
	Desde	Hasta							
Lunes 09	Mantenimiento AFM Preparación EO						
Martes 10	Mantenimiento AFM Preparación EO						
Miércoles 11	0800	1000	OC Mantenimiento AFM Preparación EO				Práctica Sec Desfile Maipú	2 Hs	
Jueves 13	0800	2400	EOC: Técnica y Táctica del arma	Campo de Instrucción	TP FERNADEZ ST OCHOA		Salida al terreno de cuadros (marcha, cartografía, navegación terrestre, Com(s), tiro con MAG, seguridad en la posición)	16 Hs	Subof(s) Subal Subun OE 02/...
Viernes 14	Mantenimiento AFM Preparación EO						
(Al final) En caso de lluvia.									

Lugar y fecha

Firma del Jefe de Subunidad

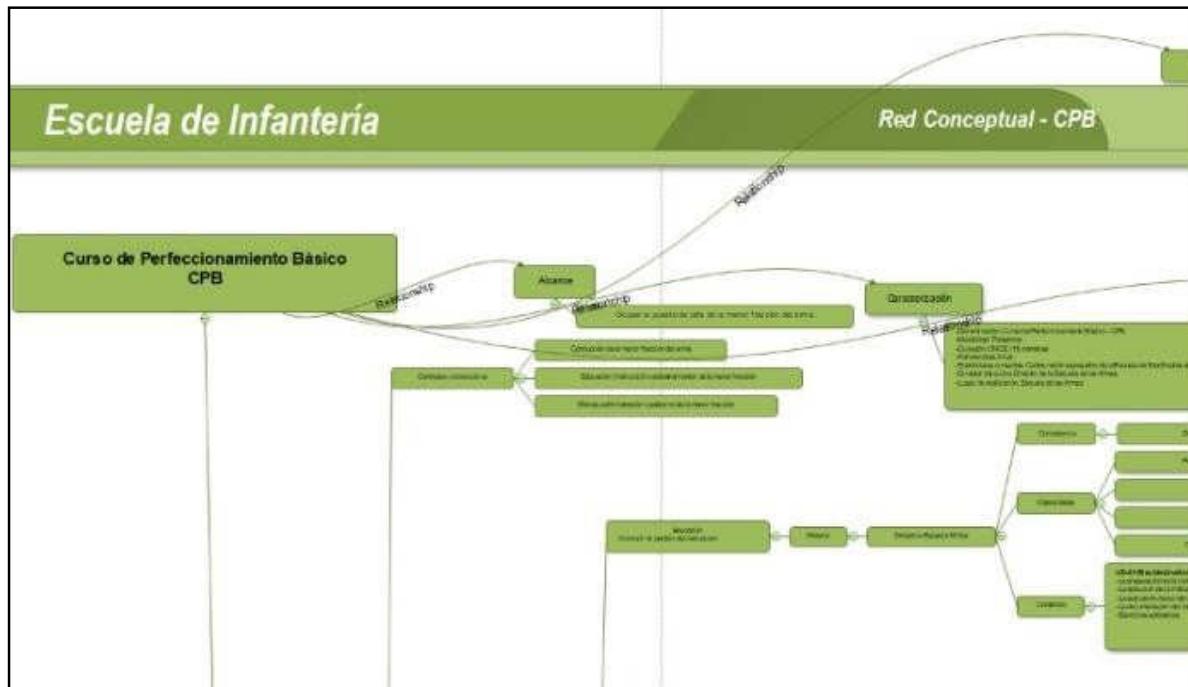
ANEXO 16**MODELO 1 DE MAPA CONCEPTUAL****MODELO 2 DE MAPA CONCEPTUAL**

EJEMPLO 1 DE MAPA CONCEPTUALREFERENCIAS:

Capacidades derivadas de las competencias-Nro 1 a 6	UUDD: Total 75 Hs.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar las acciones que permiten la ejecución del tiro de artillería. 2. Organizar los medios en el cumplimiento de su rol técnico. 3. Coordinar el apoyo de fuego que le corresponde a la subunidad. 4. Controlar las misiones de fuego del CDT/Ba. 5. Dirigir las misiones de fuego del CDT/GA. 6. Establecer los procedimientos de seguridad contra accidentes que corresponden a su rol. 	<p><u>LA DIRECCIÓN TÉCNICA DEL TIRO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — Tiro de precisión. — Tiro de zona. — Correcciones técnicas. <p><u>COORDINACIÓN DEL APOYO DE FUEGO NIVEL FT (UD-2)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — Clasificación de los fuegos y MCC. — Elaboración del PAF / FT. — Implementación del PAF a nivel FT. <p><u>IMPLEMENTACIÓN DEL PAF EN EL CDF (UD-3)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — Ejecución de fuegos planeados y fuegos sobre blancos de oportunidad. — Análisis de blancos. <p><u>SEGURIDAD EN EL TIRO DE ARTILLERÍA (UD-4)</u></p>

EJEMPLO 2: RED CONCEPTUAL

En el gráfico puede visualizarse la trama más dinámica y compleja representada en una red conceptual, mediante empleo de un software específico.



ANEXO 17**COMPUTO DE HORAS Y REGISTRO DE AULA****COMPUTO DE HORAS (Adjunto o al reverso del PES – ver Art 2017 y Anexo 15)**

MATERIAS	HORAS IMPARTIDAS				SITUACIÓN COMPARATIVA	OBS
	Previstas en el tramo	Durante la Semana	Semanas anteriores	Total de horas		
Teoría general	17	1	12	13	De acuerdo a lo programado	
Combate	234	7	122	129	- 3 hs	
Tiro	70	6	23	25	+ 3 hs	
Otras materias	
Total de horas	395	15	210	225	

REGISTRO DE AULA

FECHA	UUDD	TEMA / CONTENIDO	ACTIVIDADES	FIRMA DOCENTE
12 Jul....	03	Ppios táctico	Explicación Tema táctico 03	
12 Jul....	01	Organizaciones horizontales	Explicación Trabajos grupales	

ANEXO 18**TÉCNICAS DE ENSEÑANZA****1. Métodos y técnicas de enseñanza: La intervención docente**

Los modos de intervención docente, también conocidos como estrategias de enseñanza, hace a la participación del educador en el acto educativo en un tiempo, lugar determinado.

Métodos y técnicas. Los métodos de enseñanza son los modos racionales por el cual el educador selecciona, organiza, guía y evalúa las actividades, aplica las técnicas de enseñanza y utiliza los contenidos y recursos auxiliares para que los educando desarrollen con rapidez y eficacia las competencias previstas.

Las técnicas de enseñanza son formas racionales de selección y organización de las actividades del educador, que permiten guiar los distintos momentos del proceso de aprendizaje.

No existe un método mejor que otro, por ello, la más juiciosa estrategia didáctica exige equilibrar las metodologías y sus respectivas técnicas, que se detallan a continuación. La acción educativa debe desarrollar una estrategia que permita lograr un proceso educativo íntegro, coherente y eficaz.

Como fue expresado, las técnicas de enseñanza son modos de intervención del educador, por ello deben emplearse juiciosamente, ya que cuanto más intervenga el educador, menos participará el educando. La clave siempre estará en la actividad del educando.

MÉTODO DE ENSEÑANZA o ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA	TÉCNICAS DE ENSEÑANZA
<u>Enseñanza Colectiva</u> Comunicación unidireccional profesor – alumno	1. Exposición 2. Demostración 3. Diálogo 4. Presentación (mediante medios visuales y / o audiovisuales. Emisiones de radio y televisión) 5. Resolución de problemas (investigación individual del alumno) 6. Ejercicio de explicación 7. Clase cuadros y soldados 8. Trabajo de gabinete 9. Alocuciones 10. Orientación táctico topográfica <u>A. Con intervención de expertos</u> 1. Simposio 2. Mesa redonda 3. Panel 4. Diálogo 5. Entrevista
<u>Enseñanza en grupo</u> Acción participativa de los alumnos en el trabajo grupal	<u>B. En las que interviene activamente todo el grupo</u> 1. Discusión Guiada Circular Pequeño grupo de discusión 2. Debate

	3. Estudio de casos 4. Desempeño de roles 5. Resolución de problemas (investigación a cargo de equipos de alumnos y trabajo grupal) 6. Seminario 7. Comisión 8. Foro 9. Phillips 66 10. Técnica de riesgo 11. Torbellino de ideas 12. Proyectos de visión futura 13. Procedimiento del incidente 14. Servicio de Estado Mayor: Planeamiento Estudio de Estado Mayor Investigación de Estado Mayor 15. Investigación académica
<u>Enseñanza en grupo</u> Acción participativa de los alumnos en el trabajo grupal	1. Práctica Independiente Gobernada Por parejas Grupal De conjuntos 2. Simulación 3. Ejercicios 4. Cursillo 5. Tema táctico / técnico / administrativo 6. Excursión 7. Viaje 8. MOTE (para la materia Tiro) 9. Técnicas mediadas por la tecnología
<u>Práctica</u>	
<u>Experimental</u> A través de la observación de diferentes fenómenos o hechos interpretar y / o demostrar modelos de regularidad que los relacionen	1. Laboratorio 2. Trabajo de campo
<u>Enseñanza Individualizada</u> Adaptación a las diferencias individuales de los alumnos, para que este trabaje según sus propias capacidades.	1. Enseñanza Programada 2. Estudio dirigido

SINTESIS DE ALGUNAS TÉCNICAS

a. La exposición:

El instructor explica el tema.

b. La demostración:

El instructor ejecuta o hace ejecutar una operación cualquiera.

c. Presentación (Medios audiovisuales, digitales, etc.):

Consiste en la proyección de imágenes fijas o móviles, la utilización de la televisión, videos, pantallas táctiles, etc. El instructor es auxiliado por dichos medios.

d. El diálogo:

El instructor hace preguntas a los educandos y a través de las respuestas, profundiza el desarrollo y además puede evaluar la comprensión de éstos.

e. Desempeño de roles:

Se presenta la situación bajo la forma de representación de algunos protagonistas de manera que la exigencia a plantear tenga el mayor realismo posible (Ejemplo: intervención del Comandante, acción del enemigo, personal herido que requiere atención médica, intruso al cuartel, etc.)

También habrá desempeño de roles mediante la práctica de los participantes durante la ejecución de la instrucción.

La cantidad y variedad de técnicas no tiene más límite que la imaginación de los instructores. Para presentar una materia, se puede utilizar una combinación de varias, por ejemplo:

- Exposición, más demostración, más medios audiovisuales.
- Diálogo, más medios audiovisuales, más discusión.

La elección de una técnica o la combinación de varios es una decisión importante del instructor. Aspectos prácticos para el empleo de las presentes técnicas se presentan en el ANEXO 19 Guía práctica para el instructor.

2. Principales estrategias de aprendizaje de los educandos

Los educandos también deben ser orientados en el desarrollo de sus propias metodologías, que potenciarán sus capacidades de aprendizaje, su maduración y el conocimiento de sí mismos, que será clave en su desarrollo personal y profesional.

A continuación se desarrollarán las principales.

a. Estrategias para la búsqueda de información:

- 1) Cómo encontrar dónde está almacenada la información con respecto a la materia.
- 2) Cómo hacer preguntas.
- 3) Cómo usar la biblioteca.
- 4) Cómo utilizar material de referencia.
- 5) Cómo observar fenómenos.

b. Estrategias de asimilación y retención de la información:

- 1) Cómo escuchar para la comprensión.
- 2) Cómo estudiar para la comprensión.

- 3) Cómo recordar, cómo codificar y formar representaciones.
 - 4) Cómo leer con comprensión.
 - 5) Cómo registrar y controlar la comprensión.
 - 6) Cómo representar fenómenos.
 - 7) Cómo utilizar técnicas de repaso y actualización.
- c. Estrategias organizativas:
- 1) Cómo establecer prioridades.
 - 2) Cómo programar el tiempo.
 - 3) Cómo disponer los recursos.
 - 4) Cómo clasificar.
 - 5) Cómo ordenar hechos.
- d. Estrategias inventivas y creativas:
- 1) Cómo desarrollar una actitud inquisitiva.
 - 2) Cómo razonar inductivamente.
 - 3) Cómo generar ideas, hipótesis y predicciones.
 - 4) Cómo organizar nuevas perspectivas.
 - 5) Cómo usar analogías.
- e. Estrategias analíticas:
- 1) Cómo desarrollar una actitud crítica.
 - 2) Cómo razonar deductivamente.
 - 3) Cómo evaluar ideas e hipótesis.
 - 4) Cómo analizar textos.
- f. Estrategias en la toma de decisiones:
- 1) Cómo definir un problema.
 - 2) Cómo identificar alternativas.
 - 3) Cómo seguir una metodología.
 - 4) Cómo hacer elecciones racionales.
- g. Estrategias de comunicación:
- Cómo expresar ideas oralmente y por escrito.
- h. Estrategias sociales:
- 1) Cómo evitar conflictos interpersonales.
 - 2) Cómo cooperar y obtener cooperación.
 - 3) Cómo motivar a otros.

i. Estrategias metacognitivas:

- 1) Cómo evaluar la ejecución cognitiva propia.
- 2) Cómo seleccionar una estrategia adecuada para un problema determinado.
- 3) Cómo enfocar la atención de un problema.
- 4) Cómo transferir los principios o estrategias aprendidos de una situación a otra.
- 5) Conocer los medios para lograr las metas.
- 6) Conocer las demandas de la tarea.

ANEXO 19**GUÍA PRÁCTICA PARA EL INSTRUCTOR****1. Responsabilidades del instructor**

Guiar a los educandos para alcanzar los objetivos planteados para el acto educativo. Aceptará la responsabilidad de la instrucción de sus hombres y deberá:

- a. Planificar, desarrollar y evaluar en forma permanente la instrucción.
- b. Comprender los principios básicos del Acto Educativo, que le servirán para seleccionar las técnicas, metodologías y recursos adecuados para cada situación particular.
- c. Comprender la esencia de la instrucción, que será lograr que el educando adquiera una competencia, es decir que al finalizarla sea capaz de ejecutar algo nuevo, adquirir una habilidad, conocer algo que antes no lo sabía, etc.
- d. Conocer a los educandos, sus defectos y virtudes.
- e. Examinarse continuamente, para detectar posibles fallas de instrucción.

2. Consejos para el instructor

Existen ciertas consideraciones, cuya aplicación en cualquiera de los ámbitos en el que se encuentre el educador, permitirán alcanzar una instrucción de calidad:

- a. El educando es el protagonista de la instrucción. Debe tener presente en todo momento cuál es el objetivo de la instrucción y debe constituirse en un guía para que el educando lo alcance.
- b. Conocer a fondo los contenidos de la materia y tema, evitando fingir para ocultar la falta de conocimiento.
- c. Hacer uso correcto del vocabulario y emplearlo de acuerdo al nivel de los educandos.
- d. Evitar el empleo de palabras obscenas, inadecuadas y vulgares, manteniendo el respeto en todo momento y el sentido de la dignidad.
- e. Evitar por completo las burlas, el sarcasmo o el ridículo, para no generar resentimiento en el educando y rechazo hacia la instrucción.
- f. Evitar ser presumido y alardear de los propios conocimientos y experiencias adquiridas y, por lo contrario, mostrar predisposición y entusiasmo en la transmisión de estos.
- g. Hablar con claridad y variar los tonos de voz enfatizando lo más importante, evitando la monotonía en el habla.
- h. Ser paciente y aplomado. Algunos educandos pueden ser más lentos aprendiendo que otros y cada individuo tendrá distinto nivel intelectual. Se los puede agrupar por niveles y poner mayor dedicación en los que presenten mayores dificultades.
- i. Realizar correcciones y observaciones sin que se produzcan distracciones prolongadas.
- j. Contestar preguntas que sean de interés a todo el grupo y las que no tengan relación con el tema, hacerlo en los descansos. Si la pregunta guarda relación con el tema en cuestión y no estoy en capacidad de responderla, se abordará la misma en la próxima instrucción habiendo investigado sobre el tema con anterioridad.
- k. Construir nuevos conocimientos e integrarlos con los aprendidos anteriormente.
- l. Acondicionar el ambiente, evitando objetos que distraigan la instrucción o lugares donde existan objetos en movimiento.

3. La Motivación a los educandos

La Motivación en el educando es el impulso interno que dirige la acción hacia un fin, y se obtiene un mayor rendimiento cuando éste está mental y físicamente preparado para aprender. Para incentivar y lograr la motivación en el educando, se pueden emplear algunas de las siguientes técnicas:

a. Destacar la importancia del tema:

Explicar en el inicio cuál es la necesidad de aprender el tema, cómo se va a utilizar la materia enseñada y su relación con otras.

b. Desarrollar el deseo de aprender:

El educando debe comprender que él es el responsable de aprender. Para ello es necesario que esté mentalmente preparado. Los educandos aprenderán cuando se los haga sentir responsables de lo que deben aprender y cuando la instrucción sea interesante. El instructor debe verificar a menudo el progreso de la instrucción.

c. Mantener la atención:

Cuanto más interesante se presente la materia, más fácilmente aprenderán los educandos. El entusiasmo personal y los ejemplos e ilustraciones ayudarán a mantener la atención.

d. Estimular y valorar los buenos resultados iniciales:

El obtener un buen resultado, produce satisfacción en el individuo y lo estimula a mayores esfuerzos. En la fase inicial de la instrucción, se debe planificar alguna actividad que los educandos puedan llevarla con éxito para que ellos signifique un estímulo importante y aumentar así, las posibilidades de enseñanza.

e. Crear estímulos y recompensas:

Los educandos desean y esperan recompensas por los trabajos bien realizados. Esto produce un incentivo eficaz para aprender. Es importante mencionar los aspectos buenos del trabajo y observaciones favorables, y no referirse únicamente a los errores cometidos.

d. Evitar reacciones emocionales:

Los educandos que están asustados, avergonzados o perturbados, centrarán su atención en la causa de su problema y no en lo que se está desarrollando.

e. Estimular la sana competencia :

La competencia entre dos o más grupos, produce un aprendizaje eficiente. Aumenta el interés, anima a la participación y ofrece la oportunidad de una instrucción entretenida. Aprovechar las oportunidades para dividir al personal en grupos y animarlos a competir en equipo.

f. Fomentar el trabajo en equipo:

El trabajo en equipo permite construir el conocimiento a partir del aporte de los integrantes del grupo, compartir la satisfacción por cumplir con una meta y desarrollar el sentido de pertenencia.

¿Qué hacer para motivar?	¿Qué no hacer?
1. Explicar con franqueza la utilidad del tema	1. Humillar
2. Hacer responsables a los educandos del aprendizaje	2. Ironizar
3. Generar interés al presentar el tema	3. Descalificar
4. Estimular	4. Asustar
5. Recompensar los buenos resultados	5. Inhibir
6. Hacer que los educandos se sientan seguros y respetados	6. Avergonzar
7. Elogiar las buenas preguntas	7. Provocar tensión
8. Estimular la sana competencia y el trabajo en equipo	8. Perturbar
	9. Burlarse de un error

4. La atención

Proceso mediante el cual el educando se concentra sobre determinados estímulos e ignora aquellos menos importantes. El interés del individuo fomenta la atención, y la curiosidad del educando está ligada a su interés.

¿Cómo saber si los educandos están atentos? A través los indicios visibles:

- a. Con respecto a la visión, la cabeza, los ojos están orientados hacia el objeto observado.
- b. Con respecto a la audición, la cabeza se orienta de la mejor forma hacia el origen del sonido.
- c. Las reacciones generales: una clase atenta, choca por su silencio.
- d. La participación es una de las manifestaciones más importantes para saber si los educandos están atentos.

¿Cómo saber si los educandos no prestan atención?

- a. La vista dirigida a otro lugar.
- b. Actitud de distracción (recostado sobre el respaldo de la silla o sobre la mesa).
- c. Movimientos frecuentes (como por ejemplo la agitación de los educandos o movimientos de sillas)
- d. Diversos ruidos provocados por los educandos cuando tosen, se aclaran la garganta, etc.

Causas de la atención:

- a. Atención espontánea: se da cuando la violencia del estímulo provoca un comportamiento instintivo de defensa cuyo reflejo es el de orientarse hacia el origen de esta "amenaza".
- b. Atención voluntaria: el objeto de atención es seleccionado por el individuo por un acto afectivo o intelectual de su conciencia. Es el resultado de la acción consciente del individuo y se no se puede mantener sin un esfuerzo.

Efectos de la atención en la educación:

- a. Se intensifica la actividad mental.
- b. Preeminencia del objeto sobre el que se centra la atención por sobre los demás.
- c. Se establecen relaciones del objeto que atrae la atención con otros.
- d. Aumenta la retención, quedando los objetos impresos en la memoria.

¿Cómo obtener y mantener la atención?

- a. La atención voluntaria es más duradera que la espontánea, y como requiere un esfuerzo necesita ser mantenida. No se puede fijar durante mucho tiempo la atención en un solo objeto sin que existan fluctuaciones o caídas en la atención donde los educandos estén propensos a distraerse.
- b. El instructor ha de provocar la atención espontánea involuntaria mediante estímulos más o menos intensos, como proyectando imágenes antes de la instrucción y durante para reanimarla.

5. La voz

- a. El instructor que habla con una voz potente durante la instrucción, sobresalta y conquista en principio su atención, pero si continúa así durante el resto de la clase su voz no será suficiente para mantenerla.
- b. Una voz que no es lo suficientemente potente para hacer escuchado por todos los educandos, difícilmente podrá captar la atención de todos.
- c. Las variaciones de la voz y el énfasis en los aspectos importantes o que se quiere destacar, produce un estímulo espontáneo que capta la atención del educando.

- d. Asegurarse que lo que quiero transmitir sea escuchado por todos y que ningún ruido o sonido interfiera en la comunicación.
- e. Algunas pausas y silencios calculados también serán importantes para dar espacio a la reflexión y la formulación de preguntas.

6. La postura y el lenguaje corporal

El lenguaje corporal es una forma de comunicación que utiliza los gestos, posturas y movimientos del cuerpo y rostro para transmitir información sobre las emociones y pensamientos de quien comunica.

Suele realizarse a nivel inconsciente, de manera que habitualmente es un indicador muy claro del estado emocional de las personas. Junto con la entonación vocal forma parte de la comunicación no verbal.

Por ello, la postura del educador manifiesta su predisposición. Un instructor energético y correctamente preparado frente a los educandos, transmitirá un mensaje de acción y logrará captar más fácilmente la atención de sus educandos.

En tal sentido, el educador observará alguna de las siguientes pautas:

- a. Evitar en todo momento las manos en los bolsillos ya que no transmite un buen mensaje.
- b. Utilizará los movimientos de manos para acompañar su mensaje, sin exagerarlos de manera que no se conviertan en distracción.
- c. Evitará las manos cruzadas durante un tiempo prolongado.
- d. Empleará una mirada franca y directa al expresarse y al escuchar.

7. La ubicación física en el aula o en el terreno

La ubicación del educador en el aula o en la instrucción también resultará importante. Guardará relación con la técnica de enseñanza que emplea, pero también con la actitud y mensaje que transmite.

- a. Cuando recurra a exposiciones o presentaciones, se mantendrá en un lugar donde pueda ser visto y oído por todos y sin estorbar la visión de aquello que se muestra. Puede utilizar una tarima o atril, sin embargo ocupará el centro de aula cuando deba enfatizar un mensaje o concepto.
- b. Para señalar en presentaciones programadas debe emplear un puntero.
- c. Para multiplicar mensajes, utilizará su voz, imágenes y la palabra escrita en el pizarrón. Referido al uso de este último, debe programarse de manera de que todo lo que se escriba encierre una lógica, facilitando la comprensión del mensaje.
- d. Tratará de mantenerse ágil en la dinámica de los grupos de trabajo. Toda vez que pueda compartirá asiento con los educandos, transmitiendo la idea que es parte del equipo y de la solución.
- e. Durante las prácticas y / o grupos de discusión se mantendrá a un costado, pero cerca, para dar espacio a que los educandos obtengan sus propias experiencias y se esfuerzen en resolver por sí mismos los desafíos planteados. Intervendrá para corregir desvíos, aclarar dudas o enfatizar conclusiones.

8. Algunas pautas para la exposición

- a. Lograr la atención. Hablar mirando al educando. Mantener un tono de conversación. Evitar hablar al educando, ubicándolos en un plano inferior. Mostrar un interés sincero por los hombres.
- b. COMPORTAMIENTO: Controlar la apariencia. Cuidar la apariencia. Cuidar la postura. Realizar movimientos significativos.
- c. MODISMOS: Evitar hacer gestos que induzcan a los educandos a concentrarse en el instructor, más que en la materia.
- d. ENTUSIASMO: Presentar la instrucción en forma ágil y entusiasta.

- e. ENFASIS: Usar la repetición, los gestos, las pausas y variaciones en el régimen de alocución, tono e intensidad.
- f. VOLUMEN: Lograr que todos los educandos oigan bien.
- g. SERÁ NECESARIO SER EXPLÍCITO: Hablar el mismo lenguaje de los educandos. Asegurar que sus ideas sean entendidas por todos. Enunciar y pronunciar correctamente.
- h. EVITAR LAS EXCUSAS: De una actitud negativa, no se podrá esperar una instrucción provechosa.
- i. OTROS ASPECTOS ADICIONALES
 - 1) Antes de comenzar la instrucción, se controlará la distribución de los asientos, la iluminación, ventilación y las ayudas de instrucción que se utilizarán.
 - 2) Las reacciones de la clase se deberán captar inmediatamente.
 - 3) Formular preguntas a los educandos que no presten atención.
 - 4) Formular a menudo preguntas, a fin de mantener expectantes a los soldados y, al mismo tiempo, comprobar si son comprendidas. Aprobar las preguntas correctas; rectificar las incorrectas.
 - 5) Mediante la instrucción individual, resolver los problemas que surjan con los educandos que presenten mayores dificultades.
 - 6) Ilustrar los puntos importantes mediante ayudas de instrucción, gráficos, proyecciones y ejemplos.

9. Algunas pautas para formular preguntas

- a. Formular preguntas que
 - 1) Tengan un propósito concreto.
 - 2) Sean claras y concisas.
 - 3) Abarquen un solo punto.
 - 4) Exijan respuestas precisas.
 - 5) Descarten la adivinanza.
 - 6) Estén relacionadas con causas y efectos.
- b. Procedimiento a seguir para formular una pregunta:
 - 1) Formular la pregunta.
 - 2) Pausa breve.
 - 3) Interrogar a un educando llamándolo por su apellido.
 - 4) Valorizar la pregunta.

10. Algunas pautas para el uso adecuado de las ayudas de instrucción

- a. Seleccionar las ayudas de instrucción apropiadas.
- b. Preparar al instructor para emplear las ayudas de instrucción convenientemente.
- c. Explicar la ayuda de instrucción a los educandos.
- d. Cuando no se utilicen, mantenerlas cubiertas.
- e. Presentar la ayuda de instrucción de manera que todos puedan verla.

- f. Hablar a los educandos, no al gráfico ni a la pantalla.
- g. Señalar con puntero, para no obstaculizar la visión ni dar la espalda al público.
- h. Utilizar al máximo a los subinstructores.
- i. Exhibir sin dificultad las ayudas de instrucción.

11. Algunas pautas para las presentaciones

- a. Con anticipación, verlas y estudiarlas, a fin de constatar que respondan a la finalidad de la instrucción.
- b. Verificar la ayuda y el equipo.
- c. Preparar a los educandos para ver la ayuda a emplear. Indicarles de lo que se trata.
- d. A la exhibición deberán seguir los ejercicios aplicativos o una comprobación breve.

12. Algunas pautas para una demostración

La demostración muchas veces requerirá la destreza psicomotriz del instructor o subinstructor. Los movimientos y otras prácticas con herramientas, armamentos o equipos deben estar perfectamente practicados para mostrar con el ejemplo a los educandos. Una práctica defectuosa del educador creará malos hábitos y, si son evidentes a la vista de los educandos, invalidará toda la instrucción.

- a. Preparar con cuidado los detalles de la demostración.
- b. Colocar todas las herramientas y equipos adecuadamente.
- c. Seguir los pasos establecidos en el plan de clase o plan de instrucción.
- d. Demostrar una cosa por vez.
- e. Mediante el empleo adecuado de los subinstructores, se podrá explicar y demostrar, al mismotempo, la operación deseada.
- f. Eliminar toda influencia superflua.
- g. Recalcar las medidas de seguridad.
- h. Utilizar ayudas visuales con el máximo de provecho.
- i. Evitar los intervalos embarazosos.
- j. Formular preguntas, a fin de comprobar si es comprendido.
- k. Animar a los educandos para que formulen preguntas.
- l. Repetir los puntos principales.
- m. Al completar la demostración, efectuar un resumen.

13. Modo de emplear el pizarrón y ayudas similares

- a. Controlar los elementos accesorios que se van a utilizar.
- b. Verificar que no haya resplandor.
- c. Mantener limpio el pizarrón.
- d. Preparar el trabajo con anticipación.
- e. Escribir y dibujar legiblemente.

- f. Utilizar colores.
- g. Trabajar espaciadamente.
- h. Borrar lo que es innecesario.
- i. Preparar con anticipación las ilustraciones complicadas, y cubrirlas hasta el momento de su uso.

14. Modo de dirigir los trabajos prácticos

- a. Establecer directivas concretas.
- b. Expresar a los educandos qué es lo que se espera de ellos.
- c. El perfeccionamiento deberá ser progresivo.
- d. Considerar la instrucción primero; la rapidez y perfección después.
- e. El control será constante.
- f. La aplicación deberá realizarse tal como se ha enseñado.
- g. Antes de pasar a la fase siguiente, no deberá existir dudas sobre la anterior.
- h. De ser necesario, se repetirá la instrucción.
- i. Luego de aprendido el procedimiento, exigir rapidez y precisión en el trabajo.
- j. La aplicación deberá desarrollarse bajo situaciones reales.
- k. Formular preguntas a medida que se desarrolla el trabajo práctico.
- l. Controlar que se estén observando todas las medidas de seguridad.
- m. Demostrar un sincero interés ante el progreso de los educandos.
- n. Enviar a los educandos más destacados en ayuda de aquellos menos hábiles.

15. Modo de efectuar una crítica

(Todos los ejercicios de aplicación deberán finalizar con una crítica)

- a. Analizar el objetivo de la instrucción o el enunciado del problema.
- b. Analizar los procedimientos empleados.
- c. Establecer los aspectos acertados y aquellos que deban perfeccionarse.
- d. Efectuar un resumen total de lo aprendido.

ANEXO 20**FORMACIÓN CONTÍNUA DEL EDUCADOR****1. Concepto**

La formación docente continua se concibe como un proceso permanente de profesionalización a través de instancias de capacitación, perfeccionamiento y actualización docente, en función de las necesidades profesionales de los propios actores y de los Institutos.

- a. Este accionar deberá estar articulado en íntima relación con las necesidades formativas de los docentes civiles y militares y las demandas del propio sistema educativo.
- b. Tiende a promover el desarrollo de saberes y capacidades, habilidades, estrategias y actitudes, para que cada docente replante reflexivamente su quehacer, interpretando las necesidades propias de la singularidad institucional a la que pertenece.
- c. Contribuye a la jerarquización docente a través del desarrollo de una actitud de reflexión crítica frente a su propia práctica.
- d. Favorece la profesionalización docente de manera de asumir nuevas exigencias derivadas de la estructura institucional, en relación con el desarrollo del currículum, la organización y la gestión.
- e. Desarrolla competencias, habilidades y estrategias para generar innovaciones y procesos de transformación.
- f. Posibilita la indagación sobre las propias prácticas, el acceso a diferentes producciones académicas, y la difusión y circulación de experiencias.
- g. Induce, revisa críticamente, fundamenta teóricamente y modifica las prácticas educativas concretas de los docentes, de equipos de conducción en dirección a los lineamientos de la transformación educativa.
- h. Favorece la vinculación de los docentes con temáticas relevantes y significativas para el mejoramiento de la calidad de la educación, con especificidad en las prácticas pedagógicas institucionales y la investigación científica y educativa.

2. Características

La formación docente continua se debe caracterizar por tener:

- a. Calidad: focalizada en la mejora de las prácticas pedagógicas y la gestión institucional, para asegurar la calidad de las ofertas y de los resultados.
- b. Integralidad: abarca el perfeccionamiento humano y profesional de los docentes, promoviendo la identificación con los valores sustentados por la Institución.
- c. Gradualidad: la programación, en función de los objetivos que se deban satisfacer, se hará en forma progresiva, articulada e interrelacionada.
- d. Institucionalidad: favorece la atención de las necesidades particulares de la gestión institucional, y estimula la participación de equipos docentes para el mejor desarrollo de las acciones.
- e. Participatividad - Ecuanimidad: debe darse a los docentes la posibilidad de participar responsablemente, así como de tener iguales oportunidades para realizar esta capacitación.
- f. Esta formación docente continua se complementa con el conocimiento y aplicación de las diferentes estrategias didácticas.

ANEXO 21**TRABAJO DE GABINETE**

(Clasificación de seguridad)

Escudo
Unidad

Tipo de trabajo**Título del trabajo**Autor:Fecha:

1. Referencias para confección de la carátula

- a. En el encabezado y el pie de página se deberá colocar la clasificación de seguridad.
- b. El Escudo de la Unidad se presentará al centro y alineado.
- c. Tipo de trabajo en letra tamaño 16, en negrita, alineación al centro. El tipo de trabajo expresa la tarea ordenada (allocución, clase de oficiales, resumen de libro, trabajo de Historia Militar, etc.)
- d. Títulos en letra, en negrita, tamaño 14, alineación al centro.
- e. Autor y fecha en letra, tamaño 14, alineación a la izquierda y ubicada en la parte inferior de lacaratula.
- f. En la hoja final del trabajo el autor colocará lugar y fecha, firma y aclaración.

2. Referencias para la elaboración del trabajo

- a. La elaboración responderá al esquema básico Introducción, Desarrollo, Final.
- b. La secuencia establecida se asemeja a los pasos de la instrucción y también en sus propósitos:
 - 1) En la introducción se presentará el tema, se realzará su importancia, se presentará el propósito del trabajo, se motivará a la lectura, se vinculará con otros temas, etc.
 - 2) En el desarrollo se abordará el tema principal.
 - 3) En el final se extraerán las principales conclusiones, se resumirá brevemente el tematratado y se consolidarán las enseñanzas del desarrollo.
- c. La redacción deberá ser simple, clara, con oraciones y párrafos breves. El sujeto y el predicado deben estar establecidos en forma sencilla, con lenguaje directo.
- d. Todo trabajo presupone un estudio y elaboración a cargo del autor. Las redes y la internet facilitan el acceso a la información, sin embargo debe evitarse las copias de sitios virtuales ya que no constituyen aportes. Dicha información debe ser utilizada para obtener nuevas conclusiones y análisis en pos de una enseñanza a obtener y a comunicar en el trabajo escrito.
- e. El trabajo debe finalizar con el enunciado de la bibliografía y las fuentes.

ANEXO 22**CICLOS DE CAPACITACIÓN DE LOS SSVV Y PLAN DE CARRERA****I. SUBPLAN DE CAPACITACIÓN DEL SOLDADO VOLUNTARIO****1. Conceptos Generales**

- a. Se desarrollará a continuación algunos aspectos del Subplan de Capacitación del Plan de Carrera del Soldado Voluntario que deberán ser conocido por quienes llevan a cabo la capacitación de la tropa.
- b. El Plan de Carrera de la Tropa contempla distintas posibilidades dentro de la Institución para el desarrollo futuro de este personal, las que constituirán una motivación importante para su desempeño. Entre ellas podemos citar:
 - 1) Su inserción voluntaria en el Plan de Carrera del Suboficial como reserva incorporada y su posibilidad posterior de pasar al cuadro permanente.
 - 2) Ingreso a los Institutos de Formación del Ejército Argentino.

Las condiciones para lo citado precedentemente se encuentran establecidas por órdenes y Directivas de la Fuerza.

2. Ciclos de capacitación

La capacitación de la tropa, a diferencia de los cuadros (etapa de formación y perfeccionamiento) se organiza por ciclos de capacitación:

Ier ciclo: Combatiente individual.

IIlo ciclo: Rol de combate

IIIer ciclo: Conductor de la menor fracción

Al término de sus años de servicio el SV pasa a integrar la Reserva de acuerdo a la Directivas impartidas desde el Nivel I de responsabilidad.

3. Perfil del soldado**a. Perfil Profesional**

El Soldado Voluntario Argentino, al finalizar la etapa de formación deberá poseer el conjunto de competencias que estipulan los planes curriculares correspondientes, que son motivo de actualización periódica por parte de los responsables educativos del nivel II y III.

- 1) Poseer actitudes y conocimientos que lo hagan capaz de alternar los universos de la vida ciudadana y la vida militar sin contradicciones axiológicas, políticas, ideológicas ni sociales. Tener un claro sentido de respeto al orden constituido y a la normativa legal que los encuadra.
- 2) Estar preparado integralmente como combatiente, adquiriendo las destrezas necesarias para el manejo de las armas y equipos de dotación para el combate.
- 3) Poseer la aptitud para cumplir, como auxiliar del personal de Cuadros, con todas las actividades del servicio interno de la Subunidad.
- 4) Estar técnicamente instruido como especialista en el manejo más apto de las armas y equipos especiales de dotación correspondientes a su rol de combate y fracción orgánica, y de aquellos otros que deba conocer y operar con mínima aptitud.
- 5) Sentirse identificado con los valores de la Institución y el respeto y observancia de los principios y normas que como ciudadano deben regirlo.
- 6) Encontrarse preparado anímica, intelectual y técnicamente para ejercer el mando y la conducción de la menor fracción orgánica (solo para aquellos que completen el IIIer ciclo).

- 7) Tener aptitud para, voluntariamente y de acuerdo a vacantes, insertarse en plan de carrera del personal de los cuadros.

b. Capacitación a adquirir

El Soldado Voluntario al completar los distintos ciclos del Subplan de Capacitación conforme a sus aptitudes y rendimiento, deberá estar en condiciones de desempeñarse como:

- 1) **Combatiente Individual**, con el conocimiento, técnicas, habilidades y destrezas comunes necesarias para su desempeño como tal (Ier Ciclo).
- 2) Ejecutor del **Rol de Combate / Auxiliar del especialista** al cual ha sido asignado, en la fracción orgánica a la que pertenece, en el desarrollo de las distintas operaciones tácticas (IIdo Ciclo).
- 3) **Conductor de la menor fracción orgánica/ Especialista** de la Unidad que integra (IIIer Ciclo).

4. Objetivos Generales de la Instrucción de la tropa

Los objetivos educativos estarán relacionados con la finalidad de la instrucción de la tropa. Los objetivos generales serán:

- a. Ejecutar el desarrollo psicofísico y profesional del soldado voluntario para adquirir las aptitudes necesarias que posibiliten su eficiente desempeño en el rol de combate y de guarnición asignados, a fin de contribuir al cumplimiento de la misión de la Unidad donde revista, en el marco del Ejército Argentino.
- b. Proporcionar la formación intelectual y profesional necesaria para ejercer el mando y la conducción de la menor fracción orgánica o como especialista de la Unidad en que revista (solo para soldados del IIIer ciclo).
- c. Desarrollar en los Soldados Voluntarios la identificación con las virtudes y valores que sostiene la Institución.
- d. Fomentar el desarrollo de la aspiración de perfeccionamiento profesional y personal.

II. CICLOS DE CAPACITACIÓN – ASPECTOS GENERALES

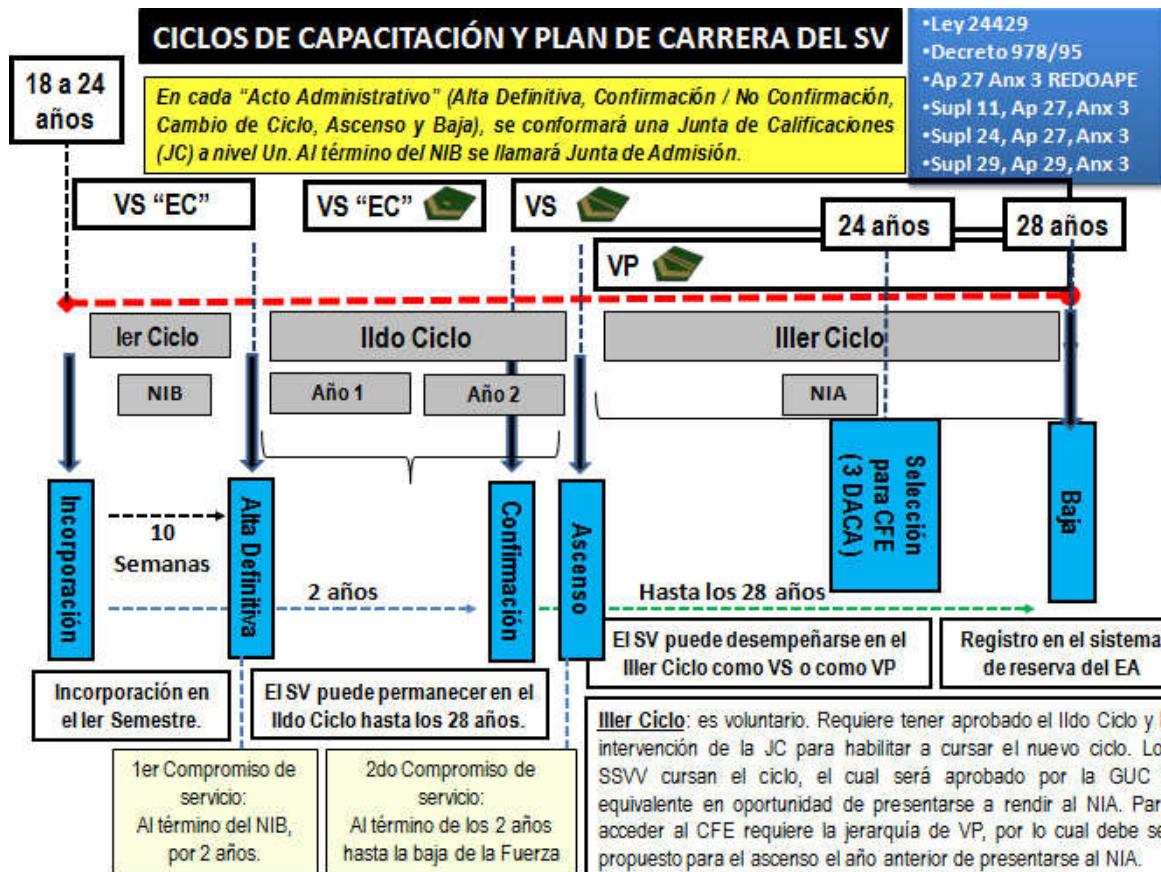
1. Reclutamiento y capacitación

Los soldados serán incorporados anualmente con la finalidad de completar los efectivos de las distintas organizaciones de la Fuerza. Una vez finalizadas las actividades de reclutamiento, el soldado iniciará el 1er ciclo de capacitación.

Este se desarrollará en "Núcleos de Instrucción Básica" (NIB), los que tendrán las siguientes características:

- a. Operarán como una Subunidad bajo la responsabilidad de la GUC o equivalente, pudiendo ser siempre la misma o rotativa.
- b. Podrá incorporar personal hasta 3 (tres) veces al año, según necesidades de la Fuerza y lo que se determine al respecto.
- c. Se otorgará libertad de acción a nivel GUC para determinar el o los NIB que se organizarán por jurisdicción.
- d. Deberá desarrollarse lo más centralizado posible, atendiendo a las siguientes razones:
 - 1) Unificar los criterios de ambientación y formación básica, de manera de obtener una aptitud uniforme.
 - 2) Optimizar recursos humanos, al no distraer personal de las distintas Unidades para capacitar un mínimo de Soldados.
 - 3) Utilizar la mejor y mayor disponibilidad de infraestructura.

- 4) Asignar los soldados voluntarios en forma centralizada, de acuerdo a las necesidades previstas de cada Unidad y con la visión de conjunto que posea la GUC.
- 5) Optimizar recursos materiales y especialmente financieros.



- e. El EMGE, mediante su órgano de reclutamiento y movilización, fijará los cupos y las fechas de reconocimiento médico e incorporación, de acuerdo con las necesidades de Voluntarios en cada jurisdicción, en función de las bajas o requerimiento de completamiento.
- f. Los NIB, reabastecen el sistema y entregan al IIdo Ciclo de Capacitación del Soldado Voluntario, un individuo con una instrucción básica y uniforme.

2. Instrucción del rol de combate en las Unidades y otros Elementos.

- a. Desarrollarán los Ciclos restantes (IIdo a IIIer) en forma correlativa, siendo las evaluaciones las que permitirán observar las calidades psicofísicas y técnicas para la promoción de cada Ciclo, pudiendo de esta manera haber soldados cuya capacidad intelectual o física no le permita superar el IIdo ciclo durante su permanencia en la Fuerza y otros que completen la totalidad de los ciclos en un tiempo mínimo de tres (3) años.
- b. Al término del Ier ciclo, el soldado será incorporado al elemento de revista donde se le asignará su primer rol de combate. El IIdo ciclo lo capacitará para ocupar dicho rol.
- c. Aquellos soldados que tengan condiciones profesionales y personales que los destaque, previa evaluación, podrán ser cambiados a un rol de combate más importante. Este nuevo rol reemplazará al anterior. Esta circunstancia constituirá una excepción, ya que lo más apropiado es especializar a los soldados en un solo rol de combate, compatible con las necesidades de la Unidad y la propia capacitación del hombre para desempeñarse en el puesto que se considera mejor preparado.

- d. Los soldados que posean condiciones destacadas, previa evaluación, podrán ser pasados al IIIer ciclo, donde serán capacitados para conducir la menor fracción orgánica del arma del elemento donde revista.
 - e. Quienes aprueben la evaluación del IIIer ciclo y de acuerdo a las vacantes asignadas por la Fuerza, podrán ser incorporados como suboficiales, según las normas establecidas por la Fuerza. El resto permanecerá en dicho ciclo.
3. Promoción de ciclos
- a. Como norma general, se deberán respetar siempre las pautas establecidas para la promoción de los soldados voluntarios de un ciclo a otro. En virtud de ello, el criterio orientador será la búsqueda de la excelencia profesional del soldado, premiando el grado de capacitación alcanzada con la promoción al ciclo inmediato superior, y no una mera cuestión administrativa o para cubrir vacantes.
 - b. La capacitación de los soldados voluntarios, para aspirar a la promoción del ciclo, será una responsabilidad individual de los mismos, quienes con un verdadero espíritu de sacrificio y superación profesional deberán aprovechar los procedimientos educativos programados y desarrollados por la Fuerza, para lograr el ascenso y/o permanencia en la Institución.
 - c. Consecuentemente un soldado voluntario podrá permanecer en un mismo ciclo hasta la finalización de sus años de servicio, aunque tenga el tiempo mínimo cumplido para ser promovido al ciclo siguiente.
 - d. Los elementos que no puedan alcanzar al término del año los objetivos impuestos, podrán reprogramar las exigencias para ser completadas a partir del inicio del año siguiente.
 - e. Al respecto, serán determinantes los antecedentes que cada educador, instructor, subinstructor, jefe de sección y jefe de grupo disponga sobre el rendimiento, evaluación, conceptos, registros disciplinarios de cada soldado, para disponer en toda oportunidad de un criterio actualizado de cada soldado.
 - f. Los soldados serán lo que los cuadros quieren que sean, lo cual requiere del compromiso de todos los educadores de la subunidad para instruir y lograr un soldado profesional. El Jefe de Subunidad establecerá, en su nivel de la conducción, las normas particulares para la supervisión permanente del desempeño de cada soldado, las cuales podrán incluir:
 - 1) Carpeta de antecedentes del J Gpo.
 - 2) Carpeta de rendimiento y evaluaciones del J Sec.
 - 3) Reuniones periódicas del J Subun con los JJ Sec, Enc Subun y JJ Gpo, para sintetizar el rendimiento de los soldados, las que podrán realizarse con la participación de otros cuadros designados al término de cada subetapa de educación operacional (finalizando cada semestre).

ANEXO 23**EJERCICIOS ESPECÍFICOS, CONJUNTOS Y COMBINADOS****I. Ejercicios Específicos****1. Concepto**

Serán aquellos en donde participen en forma exclusiva o preponderante, elementos de la Fuerza Ejército.

2. Finalidad

Los ejercicios específicos tendrán por finalidad capacitar a las distintas organizaciones pertenecientes a la Fuerza en el planeamiento, ejecución y conducción de las distintas operaciones tácticas, de carácter convencional o no.

3. Aspectos a tener en cuenta

- a. Desde la menor fracción (grupo), hasta el nivel Unidad se practicará la totalidad de una operación táctica, antes de pasar a la siguiente. Podrá comenzarse con la práctica de las operaciones en forma indistinta, es decir de las características más estáticas (defensivas) a las que requieran mayor movilidad (ofensivas, retrogradas, etc.), o viceversa.
- b. Otro aspecto a considerar será, que existen ciertas operaciones que los niveles más bajos de la conducción no estarán en capacidad de desarrollar o realizarán otra actividad. Por lo tanto:
 - 1) No será conveniente su ejercitación en dicho nivel, porque seguramente podrá provocar confusión en el personal (Ejemplo: una sección de tiradores difícilmente realizará un rodeo en forma aislada).
 - 2) Realizará otra actividad relacionada con la operación del nivel superior, pero no exactamente la misma (Ejemplo la sección morteros practica las actividades que realiza en un avance para tomar contacto, cuando la unidad táctica se adiestre en un ataque de rodeo).
- c. Para el caso de los niveles GUC y superiores, se deberá dar prioridad a la práctica de las Operaciones previstas en los Planes Tácticos, pero teniendo en cuenta que no deberán ser las únicas.
 - 1) Se deberá tratar de completar la práctica de la totalidad de las operaciones tácticas en un periodo no mayor a DOS (2) años, que en lo posible deberá coincidir con la duración de la gestión de los Jefes de Elementos. Esto favorecerá la influencia del mismo en el adiestramiento a ser alcanzado por su organización y medir los resultados obtenidos durante su gestión.
 - 2) El mismo ejercicio deberá ser desarrollado siguiendo la secuencia Gabinete- Instrucción en el terreno- Conducción en el terreno, debiendo ser repetido tantas veces como sea necesario, hasta tanto los motivos particulares de enseñanza sean cumplidos correcta y eficientemente por el personal, en horas de luz y de oscuridad. De todas maneras, lo mencionado no deberá retrasar la programación del Adiestramiento Operacional.
- d. A nivel Unidad y superiores, será conveniente llevar a cabo la siguiente secuencia: Explicación (Solo si es necesario) – Ejercicio de cuadros – Excursión Táctica – Ejercicios de Conjunto.
- e. Un aspecto que deberá tenerse en cuenta en todo momento por los comandantes y jefes de elementos, será el respetar las organizaciones de las fracciones orgánicas, evitando completar las mismas con personal de otras fracciones en forma transitoria, al solo efecto de cumplir con las exigencias de un ejercicio.
- f. Siempre que sea posible, se deberá dar prioridad a los ejercicios a dos partidos, ya que se caracterizarán por un mayor realismo, al obligar a las fracciones participantes a enfrentar a un enemigo dinámico, creativo y que buscará contrarrestar todas sus maniobras.
- g. Para lograr el máximo aprovechamiento de este tipo de ejercicios será conveniente que una de las fracciones u elementos en oposición, se estructure y opere en forma similar a las características y procedimientos de operación del enemigo simulado. Ello requerirá el perfecto conocimiento de la composición, material y forma de operar de un orden de batalla simulado.

- h. Progresivamente se incrementarán los ejercicios nocturnos y bajo condiciones climáticas adversas, hasta alcanzar un adecuado nivel operativo bajo estas condiciones.
 - i. En lo posible, los ejercicios en el terreno deberán culminar con tiro de combate por parte de las distintas fracciones. En la ejecución del tiro se evitará la utilización de blancos sin enmascaramiento, de dimensiones irreales o ubicados linealmente. Por el contrario, se los establecerá en un dispositivo de combate y respondiendo, en cantidad y tipo, al poder de combate relativo de las fracciones que se enfrentan.
 - j. Un aspecto a remarcar por todos los niveles de comando será la supervisión de la disciplina defuego de la fracción considerada. Independientemente de lo citado se deberá tener en cuenta todas las medidas de seguridad a adoptar antes, durante y después del tiro.
 - k. En todos los niveles se practicarán los aspectos logísticos correspondientes, especialmente en las ejercitaciones que se lleven a cabo en el terreno. Las fracciones o elementos logísticos que participen integrados a los elementos de combate, lo harán formando parte de la operación a practicar y no como un elemento de apoyo al desarrollo del ejercicio.
- I. Lo citado permitirá acostumbrar a todos los Jefes de Elementos y/o fracciones en lo siguiente:
- 1) Ejercitarse la conducción integral del elemento o fracción buscando solucionar problemas operacionales y logísticos al mismo tiempo.
 - 2) Realizar la presupuestación y establecer la relación costo – beneficio de las actividades de Adiestramiento Operacional.

Recuerde: El combate de su elemento llegará hasta donde llegue el apoyo de su logística.

- m. En los ejercicios, la situación del enemigo constituirá un dato muy importante a tener en cuenta. Si bien las informaciones no serán reales, deberán adecuarse a las previsiones de empleo del elemento y al posible enemigo a enfrentar.
 - n. Las actividades que así lo permitan, deben desarrollarse mediante la aplicación sistemática de Procedimientos Operativos Normales y / o Procedimientos de Combate, según corresponda. Este aspecto facilitará el adiestramiento del elemento y la evaluación del trabajo que realizan sus elementos dependientes.
- Recuerde: Un elemento en que, durante los ejercicios de conducción, necesita impartir gran cantidad de órdenes, solo demostrará falta de adiestramiento.
- o. Las tablas de educación operacional servirán para orientar parte de la "solución de la dirección del Ejercicio", pero la misma no puede constituir el motivo particular de la enseñanza, pues en tal caso debió utilizarse la técnica de enseñanza "práctica de conjuntos" y no "ejercicios"
 - p. No atarse para las ejercitaciones, a horarios de actividades rígidos y programar en cambio, horarios distintos, bajo situaciones y condiciones meteorológicas diferentes, según las zonas y en particular durante la noche.
 - q. Cada salida al terreno debe tener una situación base muy simple y realista y deberá permitir ejecutar ejercicios, practicar procedimientos de combate o aplicar los PPOONN, etc, en forma interrelacionados y concurrentes.
 - r. Los Ejercicios deberán buscar la progresiva adaptación del personal participante al ambiente geográfico donde deberá operar. Aquellas Unidades a las cuales se les asigne, un empleo en una zona geográfica distinta al de su emplazamiento, deberá ejecutar ejercicios sobre la carta, como así también realizar excursiones tácticas y reconocimientos a dichas zonas, con la mayor cantidad de personal posible, especialmente jefes de fracciones.
 - s. Cuando los elementos de diferentes Armas o Servicios compartan una misma guarnición, deberán realizar los ejercicios sobre una misma situación táctica y siempre que sea posible en forma coordinada (elementos de maniobra, apoyo de fuego, apoyo de combate, apoyo logístico, etc)

- t. Los Objetos de Ejercicios deberán ser sencillos y facilitar el desarrollo de cada operación táctica. Según el grado de complejidad de cada operación será la cantidad de ejercicios que se realizarán.
- u. Las resoluciones u órdenes que surjan de un Ejercicio servirán de base para el desarrollo de ejercitaciones por parte de los elementos del nivel inferior.
- v. Será necesario incrementar el desarrollo de Juegos de Guerra y Ejercicios de Cuadros que permitan el adiestramiento del C³ I², en cuanto sea posible.
- w. Durante el desarrollo de las ejercitaciones, deberá otorgarse la máxima libertad de acción posible y permitir el ejercicio del mando descentralizado, compatible con el nivel de conducción. Estos aspectos buscarán la formación de conductores, con capacidad para operar con sus fracciones aisladas y sin la posibilidad de recibir órdenes de su comando superior.
- x. Respecto a los ejercicios de apoyo a la comunidad, se deberán desarrollar ejercitaciones, siempre que sea posible, integradas con el Sistema de Defensa Civil de las respectivas jurisdicciones, a fin de operar con eficiencia ante emergencias sociales y desastres naturales. Los ejercicios de planeamiento en el gabinete serán un primer paso en la adopción de previsiones para enfrentar este tipo de situaciones.
- y. Las características de este tipo de ejercitaciones variarán según los ambientes geográficos y condiciones climáticas de las zonas donde deba operar cada elemento. De todas maneras, dichas operaciones deberán ser practicadas en todos los niveles, que tengan participación en este tema.

Los Directores de Educación de cada elemento de la Fuerza, cualquiera sea el nivel, deberán tener presente que la **ejecución** de los ejercicios concreta el logro de la calidad educativa y el realismo del adiestramiento. La elaboración de los ejercicios en sus aspectos formales no deberá ser un obstáculo para ello. Todos los niveles de comando deberán facilitar el desarrollo masivo de ejercicios.

II. Ejercicios Conjuntos

1. Concepto

Serán aquellos en los que participen dos o más Fuerzas Armadas de nuestro país. Podrán considerarse también la participación de Fuerzas de Seguridad, Policiales y de otros organismos del estado, según el tipo de ejercitación a realizar y las órdenes en vigencia.

2. Finalidad

Los ejercicios conjuntos tendrán por finalidad la búsqueda de la "**eficiencia conjunta**", capacitando en forma integrada a los conjuntos pertenecientes a dos o más Fuerzas Armadas en el planeamiento, conducción, coordinación, ejecución y control de las distintas operaciones conjuntas que se puedan llevar a cabo tanto en el nivel Táctico como en el Estratégico Operacional..

3. Aspectos a tener en cuenta

- a. Este tipo de ejercicios buscará consolidar la integración, el conocimiento mutuo y, la mayor homogeneidad y compatibilización de procedimientos entre las distintas Fuerzas, principalmente en los siguientes aspectos:
- 1) Procedimientos de Planeamiento.
 - 2) Sistema de Comando, Control, Comunicaciones, Inteligencia y Guerra Electrónica.
 - 3) Coordinación del Apoyo de Fuego y Defensa Aérea.
 - 4) Sistema de Apoyo Logístico.
 - 5) Coordinaciones y apoyos a las OOMMP.
 - 6) Integración de FTC y CCS.

- 7) Coordinaciones y apoyos a las operaciones de apoyo a la comunidad.
- 8) Otros.
- b. Según la finalidad de la ejercitación, podrán responder a los requerimientos operativos que impone el Planeamiento Militar, a través de las Directivas Estratégicas Militares correspondientes, sin vulnerar el correspondiente secreto.
- c. El realismo será una condición necesaria, para lo cual, las operaciones deberán desarrollarse preferentemente en los ambientes geográficos donde se prevé operar, o en su defecto, desimilares condiciones ambientales, debiéndose adecuar los factores generales y los relativos a las Fuerzas.
- d. Estas ejercitaciones deberán permitir desarrollar el concepto de interoperabilidad en los elementos de la Fuerza, procurando efectivamente la integración de procedimientos y la optimización en el empleo de los recursos y medios disponibles.

En los mayores niveles estas ejercitaciones jugarán un papel importante en el planeamiento, ejecución, comando y control, coordinaciones y apoyos de las operaciones. En los menores niveles se centrará en procedimientos de empleo.

- e. Las experiencias obtenidas deberán dar lugar a informes que serán elevados al EMCFFAA y a los EEMMGG de cada Fuerza, con la finalidad de actualizar y optimizar, aspectos doctrinarios y de adiestramiento de las Fuerzas, teniendo en cuenta, que toda ejercitación deja enseñanzas y las mismas deben retroalimentar el sistema.
- f. Podrán desarrollarse ejercitaciones conjuntas relacionadas con el apoyo a la comunidad y la defensa del medio ambiente, en lo posible, en forma integrada con Fuerzas de Seguridad, Policiales, de Defensa Civil y otras organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales relacionadas con dichos aspectos.
- g. Todos los elementos tendrán en cuenta lo establecido en el PC 27-01 "Normas para la elaboración, dirección y ejecución de ejercicios operativos conjuntos".

"La falta en nuestras FFAA de una conveniente integración y hábito en el trabajo conjunto, cualidades que se materializan en el planeamiento y ejecución de operaciones, gravitó en las acciones del componente terrestre. "

Informe Oficial del EA sobre el Conflicto Malvinas – Tomo I – Nro 1018 b. – Pag 18. Año 1983

III. Ejercicios Combinados

1. Concepto

Serán los ejercicios en los que participen Fuerzas Armadas de dos o más países.

2. Finalidad

Los ejercicios combinados tendrán por finalidad capacitar en forma integrada a los conjuntos pertenecientes a las Fuerzas Armadas de dos o más países en el planeamiento, dirección, coordinación, ejecución y control de las operaciones militares en el nivel táctico y/o estratégico de carácter combinado.

3. Aspectos a tener en cuenta

- a. Los ejercicios combinados podrán ser bilaterales o multilaterales. Se entenderá por bilaterales, los realizados entre dos países y por multilaterales cuando intervengan más de dos.
- b. Estos ejercicios, además de buscar la capacitación de los conjuntos en operaciones de carácter combinado, estarán destinados a estrechar lazos de amistad y afianzar el conocimiento mutuo entre los integrantes de las Fuerzas de los distintos países participantes.

En los mayores niveles contribuirá también a establecer medidas de confianza mutua entre los Ejércitos.

- c. Los ejercicios combinados serán acordadas por el EMGE, en función de las pautas que al respecto fije el gobierno nacional. Todo requerimiento que surja de las relaciones bilaterales que suelen establecerse en niveles inferiores, deberán ser expresamente autorizados por el nivel I.
- d. Su ejecución será asignada a elementos del nivel II, III o IV, según lo que se determine al respecto. El nivel inmediato superior al que deba ejecutar la ejercitación podrá tener autoridad delegada del nivel I para su supervisión y control.
- e. Las ejercitaciones de carácter combinado más comunes serán las referidas a operaciones convencionales, apoyo a la comunidad y protección del Medio Ambiente y OOMMP.

El tipo de operación a realizar, periodicidad, participantes, lugar de desarrollo, características generales, etc., serán establecidas previamente de común acuerdo entre los ejércitos participantes.

Los acuerdos de detalle serán efectuados por los equipos de trabajos asignados para esta actividad. Para ello, sus integrantes deberán tener presente las pautas que al respecto hayan sido establecidas por el máximo nivel de la Fuerza.

- f. El comando o elemento al que se le asigne la responsabilidad de la programación y/o ejecución deberá considerar que el prestigio y respeto que el / los otro(s) participante(s) tenga(n) por la Fuerza, estará siendo evaluada a través del desempeño del personal participante propio. Esto será aún mayor cuando nuestro Ejército sea anfitrión.
- g. El personal que se seleccione deberá ser aquel que mejor pueda desempeñarse en el puesto para el cual ha sido elegido. Otro aspecto a tener en cuenta será el idioma del ejército con el cual se realizará la ejercitación.
- h. Normalmente los ejercicios combinados serán co-dirigidos por personal de las FFAA de los países participantes, pudiendo asignarse a uno de ellos la autoridad de coordinación y preparación (normalmente el país anfitrión).
- i. Cuando se planifique este tipo de ejercicio, se tratará de que los roles a cubrir por las Fuerzas de cada país sean rotativos y siempre integrado por personal de los ejércitos participantes. Esto permitirá a cada fuerza poder desempeñarse y capacitarse en los diferentes roles dentro de una misma operación.
- j. Será conveniente no solo compatibilizar los procedimientos empleados, sino también la terminología utilizada.

Para ello será de gran utilidad la confección de glosarios con los distintos términos y el significado dado por las FFAA de cada país, participante de la ejercitación.

Lo mismo podrá realizarse en lo referido a procedimientos. Normalmente será necesario establecer uno o varios comunes para la ejercitación a realizar. Por ejemplo para ejercicios de planeamiento adoptar el sistema del país anfitrión.

Será conveniente que en ejercicios donde participen solamente dos ejércitos, los procedimientos y glosarios de cada participante sean expuestos previamente al inicio del mismo. Esto facilitará el desarrollo posterior, por cuanto favorecerá la integración y subsanará los errores de interpretación que naturalmente se producirán.

- k. Se deberán aprovechar al máximo las experiencias obtenidas durante este tipo de ejercitaciones a fin de ajustar los procedimientos doctrinarios que así lo requieran, tratando de lograr la mayor eficiencia e interoperabilidad futura.

ANEXO 24**EDUCACIÓN OPERACIONAL DE LAS RESERVAS****I. CONCEPTOS GENERALES****1. Educación operacional de las Reservas**

- a. Las exigencias a las cuales se deberán enfrentar las fuerzas militares en los actuales conflictos armados, determinarán que estas organizaciones deban adoptar, desde tiempos de paz, adecuadas y oportunas previsiones en la preparación y ejecución de la educación operacional de sus fuerzas con vista a alcanzar con cierto grado de éxito, las capacidades necesarias para su empleo.
- b. La ley 19.101 (Ley para el Personal Militar) a través de su Artículo 3 expresa: "*La reserva del Ejército, de la Armada y de la Fuerza Aérea son aquellas organizaciones de sus respectivas Fuerzas Armadas, que sirven al propósito de completar, cuando así se disponga, los efectivos del Ejército, de la Armada y de la Fuerza Aérea, permanente*".
- c. En tal sentido, el Ejército Argentino, deberá buscar satisfacer las exigencias impuestas, haciendo un uso racional y coherente del tiempo disponible y de sus recursos, tanto humanos como materiales, con la finalidad de optimizar sus organizaciones y alcanzar niveles de adiestramiento operacional que le confieran un adecuado grado de credibilidad al Instrumento Militar.
- d. De esta manera, la Capacitación de las Reservas, adquirirá fundamental importancia dado que permitirá contar con organizaciones militares en aptitud y actitud de insertarse dentro de la estructura de la Fuerza con un óptimo nivel de adiestramiento tanto en la paz como en la guerra.
- e. La Ley 17.531 (Ley del Servicio Militar) en su Artículo 112, refiriéndose a la Capacitación de la Reserva, establece: "*La reserva fuera de servicio correspondiente a cada Fuerza Armada, mientras no sea incorporada, cumplirá las exigencias mínimas que se le determinen para su capacitación y/o mantenimiento de la misma*".
- f. El Sistema Educativo del Ejército, tendrá la responsabilidad de determinar los lineamientos generales sobre la Capacitación de las Reservas de acuerdo a las normas legales establecidas o que pudieren establecerse en el ámbito nacional, emitiendo las correspondientes Directivas de Educación y sus sucesivas actualizaciones, a los efectos de Capacitar y Perfeccionar a las Reservas.

2. Finalidad de la Educación Operacional de las Reservas

La Educación Operacional de las Reservas tendrá por finalidad la de capacitar al personal, espiritual, técnica, táctica y físicamente para integrarse y satisfacer con eficiencia, las exigencias propias del rol de combate, en forma individual y dentro de la fracción orgánica de la que puedan formar parte, en todas las actividades militares, preferentemente durante la vida en campaña.

3. Importancia de la Capacitación de las Reservas

- a. Los Recursos Humanos que integran el Cuadro de las Reservas, deberán estar en las mejores condiciones para ser reclutadas, movilizadas y desplegadas, formando parte de la estructura de la Fuerza, a fin de apoyar y sostener con eficacia a las organizaciones militares y enfrentar las contingencias que surjan tanto en la paz como en la guerra.
- b. Lo más difícil de obtener en este aspecto, será lograr el personal necesario con la adecuada capacitación operacional, para ocupar los roles de combate que se encuentren sin cubrir en las diferentes organizaciones.
- c. Ello implicará ejecutar una tarea adecuadamente planificada, programada, ejecutada y evaluada desde tiempo de paz, dentro del marco legal correspondiente.
- d. Estará directamente relacionada con las organizaciones afectadas al reclutamiento y movilización (Dpto Reclutamiento y Movilización – Dir Grl Pers – EMGE), dado que serán éstas quienes llevarán entre otros datos, el registro sobre los niveles de capacitación alcanzado por el personal en condiciones de ser movilizado.

II. CARACTERISTICAS DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL DE LAS RESERVAS

1. Consideraciones generales

a. Personal que abarca

La Ley Nro 19101 (Ley para el Personal Militar) determina en su Artículo 3 que el personal de las Reservas estará integrado por dos agrupamientos:

- Reserva Incorporada.
- Reserva fuera de servicio.

La **reserva incorporada**, estará constituida por el personal no perteneciente al Cuadro Permanente, que se encuentre incorporado en el Ejército, ya sea por medio del Servicio Militar Obligatorio o Voluntario, a fin de prestar servicios militares.

La **reserva fuera de servicio**, constituida por el personal que se encuentre en las siguientes condiciones:

- 1) Personal procedente del Cuadro Permanente, en retiro o baja, y que conserva su aptitud para el servicio militar.
- 2) Personal que, habiendo recibido instrucción en el Ejército o en centros especiales de adiestramiento y/o reclutamiento, conserva su aptitud para el servicio militar y está en situación de fuera de servicio. Asimismo constituye la reserva fuera de servicio el personal que habiendo cursado estudios en Institutos Militares, haya obtenido al finalizar o interrumpir dichos estudios, un grado que lo capacite para integrar la reserva de la Fuerza.
- 3) Personal que sin haber recibido instrucción en el Ejército o en centros especiales de adiestramiento y/o reclutamiento, sea destinado a dicho Cuadro de la Reserva de conformidad con las correspondientes leyes de la Nación.

b. Oportunidad

- 1) La Capacitación de las Reservas será una actividad de aplicación permanente.
- 2) La Ley Nro 17531 (Ley de Servicio Militar) en su Artículo Nro 110, establece que cada Fuerza Armada deberá:
 - a) Establecer los sistemas de capacitación de sus reservas, que aseguren su aptitud operacional, fijando las exigencias para la realización de los adiestramientos.
 - b) Elaborar y presupuestar anualmente, en las fechas que en cada caso establezca el EMGE, los planes correspondientes, en base a los cuales se efectuarán los requerimientos financieros al PEN.

c. Objetivos a lograr con la Capacitación de las Reservas:

La ley 17531 (Ley del Servicio Militar), en su Artículo 113 y refiriéndose a la Capacitación de las Reservas, establece que las exigencias tenderán al logro de los objetivos que más abajo se mencionan:

- 1) Mantenimiento y acrecentamiento de los valores espirituales fundamentales y en particular en lo referido a la invariable adhesión a lo nacional; plena y consciente aceptación de las responsabilidades que demanden la Defensa Nacional y clara identificación con los principios que sustentan la ciudadanía sana y las Fuerzas Armadas.
- 2) Actualización y perfeccionamiento de conocimientos sobre conducción y procedimientos de combate.
- 3) Ejercicio periódico del mando, cuando corresponiere.
- 4) Conocimiento de nuevas armas, equipos y materiales.
- 5) Mantenimiento de la aptitud física.

Asimismo en su Artículo 114, establece los diferentes procedimientos a emplear para alcanzar dicha capacitación.

2. Planeamiento y Ejecución de la Educación Operacional de las Reservas

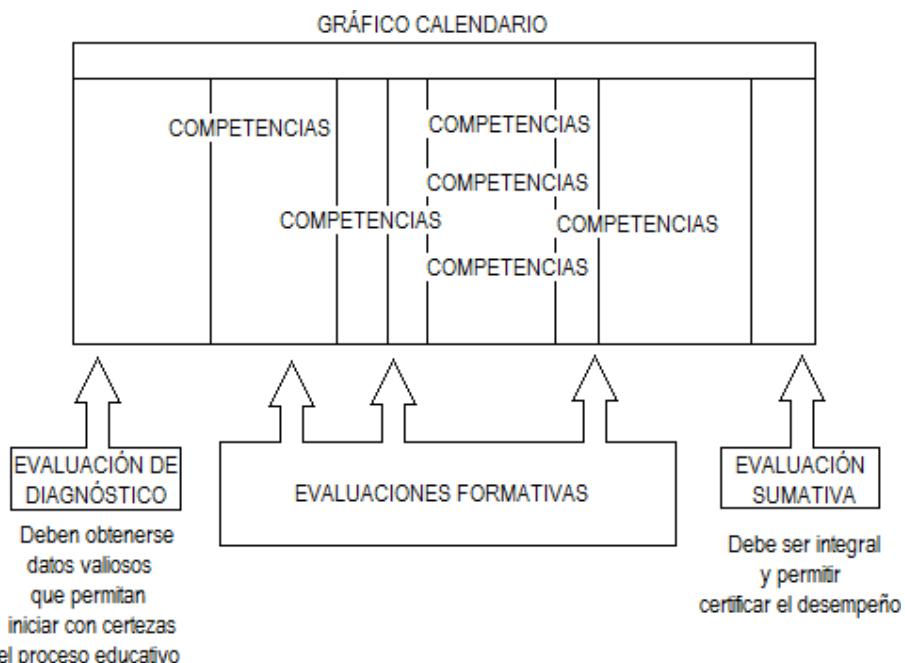
- a. Anualmente, el EMGE, establecerá los lineamientos generales a considerar en la Fuerza para el planeamiento, ejecución y evaluación de la Educación Operacional de las Reservas, mediante la confección del Plan Educativo Institucional (PEI) para que sea considerado posteriormente en el Plan General Educativo del Ejército.
- b. El EMGE, a través de la Jefatura I, confeccionará una Directiva o documento similar que regulará la Educación Operacional de las Reservas, estableciendo entre otras pautas, la duración de la actividad programada, efectivos autorizados de acuerdo a las necesidades operacionales que establezca la Fuerza, mecanismos legales a contemplar y controlar para la Capacitación de las Reservas, etc.
- c. Tanto el Plan General Educativo del Ejército como la Directiva que difunda el EMGE, deberán estar adecuadamente coordinados y ensamblados, constituyendo la documentación rectora en los Niveles I y II, quienes ordenarán la ejecución de la Educación Operacional de las Reservas en los menores niveles.
- d. De acuerdo a las posibilidades presupuestarias, se considerará siempre la posibilidad de que personal perteneciente la Reserva, participe anualmente de los Cursos Regulares y Complementarios del Ejército.
- e. Las exigencias a alcanzar en cada actividad de Educación Operacional de las Reservas, serán establecidas por el Ejército, de acuerdo con los sistemas de capacitación que determinen.
- f. La capacitación estará básicamente orientada a la Reserva Fuera de Servicio, a fin de satisfacer necesidades operacionales en la Fuerza, con prioridad en los roles de combate y el adiestramiento de los conjuntos.
- g. Se tendrá en cuenta que la Capacitación de las Reservas constituirá una oportuna posibilidad en el Ejército para cimentar y acrecentar en los reservistas, los valores, sentimientos, ideales y principios que sustenta la Institución.
- h. Será aconsejable estandarizar y centralizar las actividades de capacitación en toda la Fuerza, a través de las Directivas que al respecto emita el EMGE, organizando centros de adiestramiento gubernacionales, buscando optimizar los medios a disposición y hacer un máximo aprovechamiento de los recursos.
- i. Las técnicas de enseñanza a emplear para la Educación Operacional de las Reservas, surgirán del planeamiento realizado por parte de los niveles educativos responsables de su implementación. Las mismas podrán variar desde la ejecución de simples Cursillos a desarrollarse en elementos operacionales hasta de Cursos, programados y presupuestados en el ámbito de Institutos Militares de la Fuerza.
- j. Será importante efectuar un intenso empleo del Sistema de Educación a Distancia que posee el Ejército, para la ejecución de determinados Cursos, que metodológicamente favorezcan la capacitación de las Reservas bajo esta modalidad.
- k. La capacitación de las Reservas deberá incluir siempre la evaluación de la actividad a fin de poseer un acertado diagnóstico del nivel de capacitación alcanzado y obtener elementos de juicio suficientes para una futura explotación de las experiencias extraídas.

ANEXO 25

GUÍA PRÁCTICA PARA LA ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

I. Consideraciones generales

1. Las evaluaciones deben planificarse convenientemente y diseñarse con precisión. Un instrumento mal confeccionado no proporcionará información relevante y constituirá una esfuerzo improductivo que bien orientado contribuye a optimizar el proceso educativo.
2. Los evaluaciones al iniciar un proceso educativo podrán ser:
 - De diagnóstico: arrojarán resultados sobre la preparación previa, normalmente alcanzada en un proceso o etapa anterior. Normalmente no serán calificados, a no ser que sea requerido como antecedentes.
 - De selección: constituirán parte de las condiciones de acceso a un curso o carrera u otro proceso educativo a desarrollar.
3. Estas evaluaciones deberán ser cuidadosamente elaboradas de manera tal de obtener información pertinente y precisa, que permita orientar el inicio de la nueva etapa de capacitación.



4. Los datos obtenidos en la evaluación de diagnóstico, a la vez que orientan la etapa por comenzar, proporcionan información adicional para retroalimentar el proceso educativo posterior o los parámetros de selección de postulantes, de manera tal de crear las mejores condiciones para la nueva etapa.
5. Las evaluaciones formativas se diseñarán para observar y eventualmente corregir posibles desvíos en la evolución del desempeño de los educandos conforme a los estándares establecidos.
6. Las evaluaciones se elaborarán sobre la base de los indicadores de logro que fueron identificados en torno a cada estándar durante el planeamiento del educador (además de aquellos que han sido impuestos desde los niveles superiores o en etapas de planeamiento previas). Al respecto:
 - Algunos indicadores de logro se determinan desde el planeamiento curricular.
 - Otros indicadores surgen en el planeamiento anual de la materia, curso, instrucción o adiestramiento.

- Los que no han surgido aún serán determinados por el educador para que puedan orientar la elaboración del instrumento de medición.
7. Será muy importante que dichos indicadores abarquen a las competencias en toda su amplitud y profundidad, comprendiendo tanto los conocimientos, como las habilidades y actitudes.
 8. Las evaluaciones sumativas, siguiendo la misma coherencia que las formativas, deben alcanzar el grado de integralidad que permita comprobar las competencias en el ámbito simulado del desempeño profesional. Aquí también se materializará el principio didáctico del realismo.
 9. Antes de iniciar la confección del instrumento se revisará, a través de una rápida actualización de la apreciación de situación, aquello actuado durante el proceso educativo, considerando principalmente los siguientes aspectos:
 - Utilizar el diagrama de competencias y el mapa conceptual de la materia, como orientación.
 - Preguntarse:
 - En qué medida se fueron cumpliendo los estándares fijados.
 - Cuan frecuentes y eficaces fueron las prácticas.
 - Dónde se presentaron las mayores dificultades.
 - Pudo completarse el desarrollo de toda la materia.
10. Las pautas y lineamientos para la confección de los instrumentos de medición se encuentran regulados, además de lo establecido en las prescripciones reglamentarias, por el Régimen de Evaluación de cada Instituto, documento que forma parte del Proyecto Curricular.

II. PRUEBAS DE ACTUACIÓN

1. Las pruebas de actuación proporcionan el medio más natural para la comprobación de competencias.
2. El responsable de su diseño deberá considerar:
 - Ejecución de un planeamiento detallado.
 - Disponibilidad y previsión de los medios a emplear.
 - Anticipación de los tiempos involucrados en su desarrollo (hora de inicio, finalización, secuencia, distribución del tiempo en los distintos requerimientos, etc.).
 - Reunión del material.
 - Impartición de órdenes para la preparación.
 - Coordinaciones de detalles (materiales a disponer por los controladores, por los educandos y en cada punto estación, lugar del circuito o espacio designado para la prueba).
 - Aspectos que se deben difundir a los educandos y aspectos que se deben preservar para privilegiar el realismo y transparencia de la prueba.
 - Sistema de corrección (inmediata, posterior o una combinación de ambas).
 - Combinaciones de otras tipos de respuestas o requerimientos que se formulen (escrito, verbal, gráficos, otros)
 - Actividades de los educandos durante el período de espera.
 - Actividades de los educandos luego de finalizar la prueba.
3. La información obtenida en las pruebas de actuación debe recogerse apropiadamente en listas de control o escalas de clasificación.

4. Listas de control

- La elaboración de lista de control se pueden emplear para observar la actuación de los educandos o para analizar el producto resultante de una tarea realizada.
- Elaboración de lista de control, para observar la actuación del educando: En este caso, se deben tener en cuenta las siguientes pautas:
 - Determinar en forma concreta el objetivo que se debe evaluar.
 - Establecer categorías específicas referidas a actuaciones que demuestren el desempeño correcto.
 - Ordenar las categorías, teniendo en cuenta la secuencia de acciones que deberá darse en la actuación esperada del educando.

REVISION GENERAL DEL SISTEMA ELECTRICO DE UN MOTOR NAFTERO								
Grado - Apellido y Nombre.....	Subunidad.....							
Fecha.....	Nro de motor.....							
INST/SUBINSTRUCTOR QUE CONTROLA.....								
Parte 1 (5 puntos):	Tiempo necesario para revisar el sistema eléctrico.							
Hora de iniciación.....	Hora de terminación.....							
ASIGNACION DE PUNTOS DE ACUERDO AL TIEMPO EMPLEADO								
Dentro de los 20 min-5 puntos	30 hasta 35 min:2 puntos							
20 hasta 25 min-4 puntos	35 hasta 40 min:1 punto							
25 hasta 30 min-3 puntos	Más de 40 min:0 puntos							
(El soldado no deberá suspender la prueba, si no la ha terminado dentro de los 40 minutos).								
PUNTOS OBTENIDOS. (Cerrar con un círculo)								
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </table>			5	4	3	2	1	0
5	4	3	2	1	0			
Parte 2 (10 puntos): Verificar al soldado en cada aspecto								
A. VERIFICAR MIENTRAS EL SOLDADO REALIZA LA PRUEBA		SI	NO					
1. Eliminación de cables defectuosos,colocando terminales cuando falten o estén rotos.		1	0					
2. Conexiones a masa de motor, bastidor y carrocería.		1	0					
3. Limpieza del colector del alternador, cambio de carbones.		1	0					
4. El motor arranca.		1	0					
B. VERIFICAR DESPUES QUE EL SOLDADO HAYA COMPLETADO LA PRUEBA		SI	NO					
5. Conexiones del acumulador		1	0					
6. Sulfatación de bornes.		1	0					
7. Acumulador fijo en su alojamiento		1	0					
8. Facilidad con que arranca el vehículo		1	0					
9. Uso correcto y seguro de las herramientas		1	0					
10. Mantenimiento adecuado de todas las herramientas y equipos		1	0					
Puntos obtenidos en PARTE 1.....								
Puntos obtenidos en PARTE 2.....								
Total (Hasta 15 puntos).....								

Lista de control para evaluar trabajos prácticos.

- Expresar cada categoría, en forma de pregunta, que requiera una respuesta por Sí o por No.
- Incluir cuando sea necesario para hacer más clara la pregunta, una palabra que indique la corrección de la conducta, por ejemplo:
 - Convenientemente.
 - En forma adecuada.
 - Acertadamente.

- Con precisión.
- Con prontitud.
- Otras.

- 6) Asignar un puntaje total a la lista de control.
- 7) Distribuir los puntajes parciales para cada una de las categorías, según su Importancia.

c. Elaboración de listas de control para observar el producto de la tarea:

- 1) Se utilizarán en monografía, orden de operaciones, láminas, mapas y otras tareas que lo ameriten.
- 2) Se tendrán en cuenta indicaciones similares a las de los apartados precedentes pero adaptadas a los requisitos que debe reunir el producto observado para ser considerado correcto.

5. Escalas de clasificación

Estos instrumentos tienen un empleo similar a las listas de control pero las conductas a observarse registran mediante una graduación en la calificación.

Asimismo, el desempeño a observar no se formula como pregunta sino con un sustantivo como se indica en el ejemplo.

HOJA DE VERIFICACION PARA OBSERVACION			
SOLDADO.....	Subunidad.....	Fecha.....	
INSTRUCTOR O SUBINSTRUCTOR.....			
INDICACIONES: Se calificará: Muy bueno, Bueno, No satisface			
ASPECTOS OBSERVADOS MB B NS			
1. Capacidad para el trabajo.			
2. Velocidad.			
3. Precisión			
4. Cuidado de las herramientas y equipos.			
5. Observación de las medidas de seguridad.			
PUNTOS OBTENIDOS			
JUICIO SINTETICO			
.....			
FIRMA			

Escala de clasificación para soldados

- a. Establecer en forma clara el desempeño a evaluar.
- b. Determinar los indicadores de logro de las categorías a observar.
- c. Seleccionar, entre las siguientes, la escala a utilizar:
 - 1) Escala numérica: A cada nivel le corresponde un número: 1, 2, 3, 4, 5, etc., cuyo significado se establece previamente.
 - 2) Escala alfabética: A cada nivel le corresponde una letra: A, B, C, D, etc., cuyo significado se establece previamente.
 - 3) Escala conceptual: A cada nivel corresponde una palabra que indica distintos grados de calidad: Sobresaliente, Excelente, Distinguido, Muy Bueno, Bueno, No satisface.
 - 4) El número de niveles, en cualquiera de los tipos mencionados, debe ser, como mínimo 3,y como máximo 10.

- d. Asignar un puntaje total a la escala.
- e. Distribuir igual o diferente puntaje en cada categoría, según su importancia.
- f. Graduar el puntaje de cada categoría en los distintos niveles.

Por ejemplo: se asigna un puntaje total de 500 puntos, se lo distribuye en cinco categorías, asignándole a cada una de ellas 100 puntos, se gradúa el puntaje de cada categoría de la siguiente manera:

SOBRESALIENTE	EXCELENTE	DISTINGUIDO	MUY BUENO	BUENO	NO SATISFACE
91-100	81-90	71-80	61-70	40-60	menos de 40

Para lograr mayor objetividad en el registro de datos, y clasificar correctamente la conducta observada, es conveniente describir, cuando sea posible, las características de la actuación propias de cada nivel.

Por ejemplo: El contenido de un parte de combate, de una patrulla que choca con el enemigo, será considerado sobresaliente, si consta de:

- 1) Lugar y hora.
- 2) Jefe de fracción que remite.
- 3) Destinatario.
- 4) Dónde y con quién chocó.
- 5) Actitud presente o inmediata que se aprecia del enemigo.
- 6) Cantidad y clase de armas enemigas individualizadas.
- 7) Actitud futura como consecuencia de la situación planteada.
- 8) Eventualmente, oportunidad de un nuevo parte.
- 9) Pedidos que convenga agregar a este parte.

6. Rubrica

Es un documento que describe distintos niveles de calidad de una tarea o proyecto, facilitando que el educando tenga una devolución sobre el desarrollo de su trabajo durante el proceso y una evaluación detallada sobre sus trabajos finales.

La rúbrica es especialmente apta para la evaluación sobre criterios cualitativos que, según su grado de cumplimiento, podrán variar desde lo menos aceptable hasta una resolución ejemplar.

Para su elaboración, en primer lugar, deberán establecerse cuáles son las categorías o ítem a evaluar y los indicadores que deberán observarse. Luego se definirá cual es el nivel aceptable que deberá cumplirse para considerar "aprobada" la exigencia. Sobre este nivel, por defecto se considerará POCO, BAJO, INSUFICIENTE, etc., mientras que por arriba podrá ser MUY BUENO, EXCELENTE, etc.

Normalmente la escala de calificación tendrá 4 graduaciones, asignando una como aceptable, una por debajo de lo aceptable y dos por arriba (Muy Bueno y Excelente).

Categorías	Indicador	Escala			
		Poco	Aceptable	Muy-Bueno	Excelente
Trabajo grupal	Participación de cada miembro del equipo	No arriban a ninguna conclusión en el tiempo establecido.	Existe consenso en cuanto el aporte a dar.	Además de lo anterior, cualquier miembro está en capacidad de exponer.	Además de lo anterior, otro miembro contribuye a la claridad de la idea.
	Exposición oral	No es acorde al tema o no es clara.	Aporte coherente aunque poco claro.	El aporte es coherente y claro.	El aporte es coherente, claro y seleccionado.
Valoración crítica de la información y la realidad	Capacidad crítica: interpretar y valorar críticamente la información y la realidad.	No hay pruebas de que cuestione la situación o la realidad en que vive; se muestra sumiso/a.	En ocasiones se cuestiona ciertas situaciones de la realidad en que vive.	Indaga sobre la realidad a partir de su reflexión sistemática con el objetivo de buscar la verdad.	Reconoce la complejidad de las situaciones y adopta una actitud crítica formulando sus propios juicios.
	Predisposición para escuchar opiniones	No hay predisposición para escuchar las opiniones ajenas.	En general, el grupo escucha las opiniones ajenas con respeto.	Se escucha con predisposición y respeto. Eventualmente se intenta corregir los fundamentos erróneos del próximo.	Se reflexiona críticamente la opinión ajena con la propia a efecto de concluir algún concepto superador.
Aceptación crítica de nuevas perspectivas, aunque cuestionen las propias.	Aceptación crítica de nuevas perspectivas, aunque se cuestionen las propias	Muestra dificultades para entender que existe una pluralidad de ideas.	Acepta sin cuestionarse los juicios de otras personas.	Asume explícita y razonablemente las diferencias.	Dialoga constructivamente para contribuir al entendimiento y a la solución de problemas, respetando y reconociendo los fundamentos de las otras opiniones.

7. Tablas de educación operacional (TTEO)

En el ANEXO 27 se desarrollan el caso particular de las TTEO como instrumentos de evaluación.

III. PRUEBAS ORALES

1. Son instrumentos muy utilizados para la comprobación de los educandos en distintas capacidades y en la habilidad cognitiva de resolver situaciones mentalmente a través de los problemas (preguntas) formulados verbalmente.
2. Al igual que las pruebas escritas requiere de un bosquejo preliminar y de una base de preguntas y situaciones a plantear.
3. Establecer pautas lo más claras posibles y transparentes para compensar la mayor carga subjetiva que naturalmente presenta este instrumento.
4. Algunas pautas a tener en cuenta en su empleo serán:
 - a. Tribunal o mesa examinadora: Designar y emplear a los auxiliares de cátedra u otros instructores que acompañarán al titular de la materia en la evaluación.
 - b. Establecer criterios comunes con los miembros del Tribunal: tiempo máximo a emplear, dificultad de los requerimientos, cantidad de preguntas, acuerdos para calificar, etc.
 - c. Crear un clima de confianza y comunicación de manera tal que el educando pueda evidenciar su desempeño.
 - d. Atenerse a los indicadores de logro durante la evaluación, evitando por ejemplo que una gran capacidad de oratoria o pobreza del lenguaje distorsionen el objeto central a evaluar que es el desempeño del educando.
 - e. Evitar preguntas improvisadas y atenerse a lo desarrollado en el curso.
 - f. La confiabilidad del instrumento se multiplica cuando se lo complementa con una lista de control o escala de clasificación.
 - g. Las pautas de empleo del instrumento deben estar orientadas por el Régimen de evaluación del Instituto.

IV. PRUEBAS ESCRITAS

1. Preparación

- a. Se elaborará primero un bosquejo o esquema de la prueba.
- b. Se tratará que las situaciones a plantear tengan la misma amplitud o envergadura, evitando que unos pocos requerimientos acaparen la mayor parte de la evaluación.
- c. En la medida de lo posible, evitar requerimientos de requerimientos. Este aspecto puede inducir a errores por parte del educando y del educador a la hora de resolver y de corregir, respectivamente. El análisis de ítem se verá facilitado por una estructura simple de la prueba.
- d. Resultará conveniente preparar del veinticinco al cincuenta por ciento de situaciones más de las necesarias; esto facilitará la selección de las mejores.
- e. No se formularán preguntas cuya respuesta dependa de otra u otras. Se combinarán de manera tal que las respuestas correctas no constituyan un orden lógico dentro del temario.
- f. En lo posible, una pregunta no deberá continuar en la hoja siguiente.
- g. Indicar claramente la metodología si se usa para responder una hoja exclusiva de respuestas,
- h. Las indicaciones para cada pregunta deberán ser completas y concisas; expresando claramente lo que el educando deberá hacer; el modo de indicar la respuesta y dónde se deberá colocar.
- i. Los requerimientos a resolver se conforman con una situación planteada (clara, realista y simple), una tarea a ejecutar por el educando y la solución o respuesta escrita que se requiere.

EJEMPLO

7. REQUERIMIENTO Nro 7 (valor: 8 puntos): Operaciones ofensivas

Ud se desempeña como J Ca A / RI Mec 32. Recibe la orden de encabezar el movimiento como vanguardia de la Unidad de acuerdo a la situación que se adjunta como ANEXO 2. En tal sentido, deberá ejecutar el análisis de la misión para iniciar el planeamiento.

Enumere las 8 tareas más importantes surgidas del análisis de la misión.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- j. En lo posible se incluirán ejemplos, a fin de demostrar la manera correcta de contestar las preguntas.
- k. La prueba escrita deberá contener indicaciones completas para su desarrollo, tiempo concedido, elementos de consulta y otros medios que les serán permitidos utilizar al educando y por último, una explicación del método que se deberá seguir para contestar las preguntas. Las indicaciones, tendrán que incluirse siempre aunque los educandos tengan experiencia en pruebas similares, ya desarrolladas.
- l. A cada respuesta se le indicará un valor determinado.

2. Elaboración de Preguntas de Selección Múltiple

- a. Las preguntas con respuestas optativas se componen de dos partes:

- La raíz que hace una pregunta, expresa un problema o toma la forma de una expresión incompleta.

- Las alternativas que constituyen posibles respuestas a la pregunta o problema presentado, o terminaciones correctas de la raíz.
- b. Una de las alternativa deberá constituir la respuesta correcta a la pregunta; las otras deberán aproximarse, al máximo, a la respuesta acertada.
- c. Este procedimiento se utilizará a fin de constatar la habilidad del educando al aplicar los conceptos aprendidos. Mediante este tipo de preguntas será factible determinar lo que el hombre es capaz de reconocer, más que lo sea capaz de recordar o memorizar. Será posible, de esta forma, enunciar problemas que exijan el razonamiento y conocimientos aplicados a situaciones, más que a la memorización de hechos.
- d. Se adoptará para comprobar conocimientos sobre las más diversas materias; su calificación resultará objetiva. Se tendrá en cuenta al formular este tipo de preguntas, las siguientes indicaciones
- 1) Incluir por lo menos cuatro, pero no más de cinco alternativas o posibles respuestas.
 - 2) No colocar respuestas cuyo error resulte obvio. Las alternativas deberán expresarse de tal forma que el educando esté obligado a conocer la materia para poder escoger la respuesta acertada.
 - 3) Cuando la raíz resulte una expresión incompleta, las alternativas deberán completar la frase; esto producirá una continuidad lógica.
 - 4) Evitar dar guías para llegar a la respuesta acertada. Ejemplo de tales guías la constituyen construcciones gramaticales, la inclusión de una palabra que resulte común en la raíz y en la respuesta correcta, el hacer más larga y completa la respuesta correcta que las otras alternativas o que las respuestas incorrectas resulten evidentemente ilógicas.
 - 5) Al utilizar una pregunta negativa, se acentuará la palabra o frase que lo está evidenciando.
 - 6) Las respuestas deberán ordenarse en una determinada secuencia o sucesión.
 - 7) La pregunta deberá contener solamente elementos pertinentes a su solución.
 - 8) Si las palabras o frases resultan comunes para todas las alternativas, éstas deberán colocarse en la raíz.
 - 9) Cuando varias raíces tengan las mismas alternativas, prevéase presentar la prueba en forma de preguntas relacionadas.

EJEMPLOS E INDICACIONES DE PREGUNTAS DE SELECCIÓN MÚLTIPLE

Cada una de las experiencias o preguntas incompletas que a continuación se detallarán, será seguida por varias respuestas posibles. De éstas elija, según su criterio, la acertada. Indique su elección marcando el espacio apropiado en su hoja de respuestas, según el ejemplo dado. Calificación para cada pregunta: 2 puntos.

- 1) ¿En qué dirección general deberá ir un soldado para seguir un rumbo de 220 grados?
 1. Noroeste.
 2. Oeste.
 3. Sud.
 4. Sudoeste.

Nota: La contestación deberá indicarse en la hoja de respuestas del siguiente modo:

Respuesta	1	2	3	4
1)	<i>..</i>	<i>..</i>	<i>..</i>	<i>X</i>

- 2) El lugar en la zona de vanguardia donde las unidades se reúnen a fin de prepararse para el ataque se llama:
 1. Zona de vivac.
 2. Zona de reunión.
 3. Posición de partida para el ataque.
 4. Línea de partida para el ataque.

Respuesta	1	2	3	4
2)	<i>..</i>	<i>..</i>	<i>..</i>	<i>X</i>

3. Elaboración de Preguntas con doble alternativa (verdadero-falso)

Este tipo de preguntas se compondrá de una declaración sencilla que puede ser verdadera o falsa. Los educandos tendrán la tarea de determinar lo uno o lo otro.

Este sistema, similar al anterior, podrá usarse eficazmente como un medio de instrucción, fomentando el interés y el deseo de mejorar.

Permitirá examinar exhaustivamente una materia. Se califica fácil y objetivamente.

Sin embargo, resultará difícil formular preguntas de este tipo sin que la respuesta correcta resulte evidente.

EJEMPLOS E INDICACIONES DE PREGUNTAS DE DOBLE ALTERNATIVA		
<p>A continuación se detallarán cierto número de preguntas, algunas son verdaderas, otras falsas. Si alguna parte de la pregunta es falsa, toda ella lo será. La solución será marcada en el espacio apropiado, en la hoja de respuestas. Las primeras preguntas, se contestan como ejemplo. Calificación para cada pregunta: 1 punto</p>		
<p>1) La ventaja principal de la radio, como medio de comunicación, es el secreto.</p>		
<p>Nota: La contestación deberá indicarse en la hoja de respuestas del siguiente modo:</p>		
Respuesta:	V	F
1) //	X	
<p>2) Un mensaje por radio urgente puede ser transmitido en su texto en claro, si así lo cree conveniente el radiotelegrafista.</p>		
Respuesta:	V	F
2) //	X	

Se tendrá en cuenta, al formular este tipo de preguntas, los siguientes aspectos:

- Aproximadamente la mitad de las respuestas deberán ser verdaderas, la otra mitad falsas.
- Se evitará escribir las respuestas verdaderas más largas que las falsas o viceversa.
- Cada pregunta se deberá limitar a un punto o idea principal.
- En lo posible no se utilizarán partículas negativas o frases hechas.
- Conviene evitar el utilizar palabras tales como: "todo", "ningún", "nunca y/o siempre".
- Todas las veces que resulte posible se procurará que la palabra decisiva, para la determinación de la respuesta acertada, se encuentre cerca del final de la pregunta.
- Se formularán el mayor número posible de preguntas, acerca de los conceptos enseñados.

4. Elaboración de Preguntas de apareamiento

Este tipo de prueba incluye dos listas o columnas de asuntos o temas relacionados. Los sujetos deberán unir cada elemento de una lista, con el elemento de la otra, con el que se encuentre más íntimamente relacionado.

- Este tipo de pruebas representará las siguientes ventajas:

- Será de especial valor para experimentar la habilidad del educando en reconocer relaciones y establecer asociaciones.

2) Estos ejercicios permitirán que los educandos asocien:

- a) Términos o palabras con sus definiciones.
- b) Preguntas breves con sus contestaciones.
- c) Símbolos con sus nombres apropiados.
- d) Frases descriptivas con otras frases.
- e) Causas y efectos.

EJEMPLOS E INDICACIONES DE PREGUNTAS DE APAREAMIENTO.

En las dos columnas que se agregan más abajo, se encontrarán datos pertenecientes a la ubicación de Escuelas e Institutos pertenecientes al Ejército. Indíquese, marcando el espacio correcto en la hoja de respuestas, el número de la palabra de la columna II que más intimamente se relacione con el elemento de la columna I. Cada número de la columna II podrá utilizarse una sola vez. La primera pregunta se contesta como ejemplo. Calificación para cada pregunta: 1 punto.

6. La Escuela de Caballería.

Nota: La respuesta deberá indicarse en la hoja de respuestas del modo siguiente:

1	2	3	4	5	6	7	8
//	//	//	//	//	//	X	//

COLUMNA I
Escuelas e Institutos

COLUMNA II
Localidades

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. Colegio Militar de la Nación | 1. Concordia (Entre Ríos) |
| 2. Escuela de Suboficiales | 2. Bariloche (Río Negro) |
| 3. Escuela de Ingenieros | 3. Mendoza |
| 4. Escuela de Infantería | 4. Campo de Mayo (Buenos Aires) |
| 5. Escuela Militar de Montaña | 5. El Palmar (Buenos Aires) |
| 6. Escuela de Caballería | 6. Santo Tomé (Corrientes) |
| | 7. Concordia (Entre Ríos) |
| | 8. Neuquén |

f) Situaciones para la aplicación de los principios tácticos.

g) Unidades con sus nombres apropiados.

3) Resultará posible lograr un gran número de respuestas en un espacio pequeño.

4) Se podrán hacer totalmente objetivas.

5) El educando podrá desarrollarlas rápidamente y el instructor calificarlas con facilidad.

6) Tienden a ser altamente discriminativas.

7) Será posible medir los conocimientos en forma exacta y concreta.

b. Al formular este tipo de preguntas, se tendrán que observar los siguientes aspectos:

- 1) Cada ejercicio deberá contener, por lo menos, cinco elementos para relacionar, pero no más de doce (columna I).
- 2) Se incluirán, como mínimo, tres elementos extras entre los que se deberán elegir las respuestas (columna II). Esto tenderá a reducir la posibilidad de adivinar o contestar mediante un sistema de eliminación.
- 3) En un ejercicio sólo se mencionarán elementos relacionados.
- 4) Cada elemento deberá usarse una sola vez.
- 5) Se tratará que el ejercicio se pueda desarrollar en una sola página.

- 6) No se colocará nada, en una u otra columna, que no se relacione al tema.
- 7) Se mencionarán por lo menos tres elementos admisibles o similares entre los que se deba elegir la respuesta correcta (columna II).

5. Preguntas de espacios en blanco

Consistirá en buscar que los educandos recuerden y proporcionen una o más palabras principales que se hayan omitido exprofeso en ciertas expresiones. Al colocarse las palabras en los espacios apropiados, la expresión se completará, alcanzando su verdadero significado.

Las oraciones podrán ser aisladas sin relación alguna, o bien podrán combinarse para formar párrafos breves que contengan una determinada continuidad de ideas.

EJEMPLOS E INDICACIONES DE PREGUNTAS DE ESPACIOS EN BLANCO.

Los espacios enumerados, en las expresiones incompletas que se agregan, corresponden a palabras omitidas. Completar el significado de la expresión escribiendo las palabras correctas en los espacios enumerados. Se podrá escribir una palabra por cada espacio. La primera expresión se completa como ejemplo:

Con el generador eléctrico, Modelo 1987, en un circuito de 1.200 metros de largo, se pueden encender hasta 30 estopines eléctricos reglamentarios a la vez.

Los estopines eléctricos deben ser unidos por medio de..... al generador de la corriente eléctrica.

Un conductor largo debe tener, cuando se usa alambre de..... puro, de un diámetro de por lo menos.....mm.

a. Ventajas de este tipo de requerimientos

- 1) Servirá para verificar la capacidad del educando en recordar datos concretos y específicos, lo que requiere una instrucción minuciosa y completa.
- 2) Se utilizará eficazmente para examinar una materia en forma amplia.
- 3) El uso de párrafos pondrá a prueba la capacidad del educando para que, en un aspecto concreto, asocie conceptos de una materia.
- 4) Servirá para determinar distintos grados de capacidad entre los educandos.
- 5) Permitirá constatar conceptos aprendidos de memoria; no así aspectos prácticos.

b. Al preparar las preguntas para este sistema de comprobación, se tendrá en cuenta:

- 1) No omitir más de tres palabras en un párrafo, ya que de otra manera obligar a un exceso de memorización.
- 2) Colocar, en lo posible, los espacios cerca del final del párrafo o después de la mitad; esto hará posible la continuidad del pensamiento al leer toda la frase.
- 3) Cada frase deberá quedar incompleta hasta que se agregue la palabra correcta.
- 4) Omitir sólo palabras importantes.
- 5) No es conveniente omitir verbos
- 6) Si se aceptaran sinónimos, se aclarará previamente en las indicaciones.

6. Requerimientos escritos no estructurados

- a. En este sistema los educandos escribirán sobre un determinado tema, que podrá ser descriptivo, explicativo, comparativo, etc.
- b. Utilidad y empleo:
 - 1) Se la utilizará para comprobar la capacidad del educando al expresar pensamientos y desarrollarlos en forma ordenada y lógica.

- 2) Servirá para constatar la capacidad del educando para fundamentar ideas, argumentar, elaborar un pensamiento lógico, entre otros.
 - 3) Requerirá para su desarrollo, mayor tiempo que el empleado en los otros tipos ya vistos; la calificación será también más larga.
 - 4) Sólo se podrá abarcar un limitado número de aspectos.
 - 5) Proporcionará a los educandos la oportunidad de demostrar todos sus conocimientos, acerca de una materia.
- c. Al hacer desarrollar una prueba escrita el instructor tendrá en cuenta:
- 1) Pedir respuestas concretas.
 - 2) Expresar las preguntas de una manera simple y concreta de modo que el educando pueda comparar, describir y explicar otras capacidades que le sean requeridas.
- d. Normalmente resultará difícil su calificación. Los puntos que siguen ayudarán al instructor a ese fin:
- 1) Escribir la respuesta correcta de cada pregunta, incluyendo los conceptos que se van a aceptar como acertados.
 - 2) Al calificar el instructor controlará la misma pregunta en cada una de las pruebas; luego recién, pasará a la siguiente.
 - 3) Establecer con anticipación la calificación parcial que merecerá cada punto abarcado en la prueba.
 - 4) No restar puntos por errores de ortografía, caligrafía u otros defectos, a no ser que éstos constituyan parte de la instrucción.
 - 5) Procurar desconocer a quién pertenece la prueba. Esto se logrará fácilmente colocando un número en la hoja de examen, repitiéndolo en el talón que se separará de la misma, volviéndolo recién a unir, cuando la prueba tenga su calificación correspondiente. Este resultará de particular importancia para calificar el trabajo, sin tener en consideración quien es el autor.

V. Consideraciones finales

Los evaluadores deberán comprender que una evaluación defectuosa o pobremente elaborada hará fracasar todo un proceso educativo, pues defraudarán el esfuerzo de los educandos.

Algunas consideraciones finales a observar en las evaluaciones se sintetizan en el cuadro que sigue, sin que ello constituya una lista exhaustiva.

PAUTAS FINALES PARA EVALUACIONES EXITOSAS

1. No hay una sola forma de evaluar ni un solo instrumento. Los mejores resultados pueden lograrse combinando instrumentos de manera tal de enriquecer el proceso de evaluación: Por ejemplo integrar requerimientos objetivos, con otros no estructurados; situaciones que requieran respuesta verbal y otras pruebas de actuación; emplear tecnología para el planteo de situaciones, tales como imágenes, audios (que reproduzcan mensajes de radio), etc.
2. Simular el ámbito del desempeño profesional: La mejor evaluación por competencias será aquella que cumpla este propósito con realismo y simplicidad.
3. Orientar la modalidad de evaluación: Este aspecto debe formularse desde el comienzo del proceso educativo, de manera tal de otorgar previsibilidad a los educandos.
4. Permitir, cuando se pueda, el uso de elementos de consulta: Al reproducir el ámbito del desempeño profesional, los elementos personales de consulta podrán emplearse toda vez que se pueda y de acuerdo a la situación educativa. Tal circunstancia permitirá:

- Lograr profundidad en el planteo de situaciones.
 - Incrementar la calidad educativa al avanzar sobre capacidades más allá de la memoria.
 - Mejorar las prácticas de los educandos al organizar sus materiales de estudio y trabajo que los acompañarán más allá de su etapa capacitación.
Tal circunstancia debe plantearse al inicio del proceso educativo de manera tal que los educandos ajusten su modalidad de estudio y preparación.
5. Formular “reglas de juego” para la evaluación: Todos los requerimientos planteados deben tener el puntaje escrito, a la vez que deben formularse con claridad y anticipación todas las otras normas que regularán la evaluación.
 6. Emplear y difundir la clave de corrección: esta herramienta no sólo otorgara transparencia y objetividad a la evaluación sino que reforzará la comprensión de los desempeños esperado en la evaluación.
 7. Difundir el análisis de ítem a los educandos: La información valiosa y pertinente debe ser devuelta a los educando. Tal circunstancia permitirá:
 - Proporcionar información precisa a los educando sobre sus progresos y dificultades.
 - Evidenciar el compromiso del educador en la tarea educativa más allá de la calificación.
 8. Retroalimentar el proceso: La retroalimentación permitirá evolucionar, sin ella no habrá mejora. Se facilitará con:
 - Difundiendo la clave de corrección.
 - Difundiendo la valoración del análisis de ítem.
 - Ajustando la marcha de la materia con los educandos o con los aspectos que requieren revisión o refuerzo educativo.
 9. Calificación: Debe ser clara y confiable, primordialmente respaldada por la doctrina, las competencias desarrolladas en la fase ejecución y en el saber profesional del educador.
Un aspecto a considerar por el educador es evitar la “falacia de la doctrina”. El saber doctrinario será el principal respaldo de la tarea educativa, pero no todo estará en sus páginas ya que de otra manera la educación militar sería solo reproducción. Quienes cometen este error asumen que “todas las preguntas deben salir del reglamento”. La educación por competencias, como saber complejo trasciende esta.

ANEXO 26**INFORME DE CALIFICACIÓN FINAL (INCAFI)
(PARA CARRERAS Y CURSOS – Regulares y complementarios)**

EJÉRCITO ARGENTINO
(Instituto)

INFORME DE CALIFICACIÓN FINAL**I. ANTECEDENTES.**

Cursante:

Grado: Arma:

Destino: NI:

Curso realizado: (BPE Nro)

Tipo de curso:

Forma de realización: A distancia:
Residentes:

Desde:Hasta:

Desde:Hasta:

II. PARTES DE ENFERMO.

Nro	Desde	Hasta	DIAGNOSTICO

III. SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Nro	Fecha	Impuesto por	Días	CAUSAS

IV. EXHORTACIONES

FECHA D M A	CAUSA	FORMULADA POR	OBSERVACIONES

V. FELICITACIONES

FECHA D M A	CAUSA	FORMULADA POR	OBSERVACIONES

VI. CALIFICACIONES DEL CURSO

MATERIAS	COEF	NOTA	TOTAL DE PUNTOS C / COEFICIENTE
Suma Coef		Suma puntos C / Coef	

Promedio: Orden de Mérito: Entre:

VII. CALIFICACIÓN CONCEPTUAL

Aquí convendrá que el Jefe de Curso refiera el grado de logro de las distintas competencias en referencia a los estándares trazados.

De igual manera podrá abordar la integralidad de las áreas de desempeño del educando (Conducción, Educación, Técnico Científico y Administración y Gobierno) y las dimensiones de la persona (cognitiva, física, espiritual y social)

VIII. PROMEDIO FINAL DEL CURSO**IX. ANOTACIONES ESPECIALES****X. RESULTADO FINAL.**

Aprobó el Curso:

Causa:

LUGAR, de de 20....

Jefe de Curso:

Director del Curso:

ENTERADO:

ANEXO 27**CONDICIONES GENERALES DE APROBACIÓN, INTERRUPCIÓN, SEPARACIÓN Y REINCORPORACIÓN PARA CARRERAS Y CURSOS****1. Condiciones generales de aprobación**

El cursante aprobará el curso cuando satisfaga los requisitos generales establecidos en el Art 4.021 y 4.022 (que se sintetizan en el siguiente cuadro), incluyendo el presente anexo y las particulares que se establezcan en el Régimen de Evaluación para cada instituto educativo, como parte de su diseño curricular.

2. Interrupción

- a. Constituirá la suspensión del cursante con carácter temporario. La interrupción del curso supondrá la posibilidad de realizarlo, completo, al año siguiente. Los cursos pueden ser interrumpidos una sola vez durante su desarrollo.
- b. Podrán interrumpirse los cursos regulares (etapa formación y perfeccionamiento), cualquiera fuere su significación para el ascenso, y los cursos complementarios.
- c. Para los cursos regulares implica que el causante es puesto a disposición de la Dirección General de Personal y Bienestar (DGPB).
- d. Son causales de interrupción:
 - 1) A solicitud del causante.
 - 2) Decisión del Director, fundada en propuesta del Consejo de Curso.
 - 3) La no aprobación del curso.
 - 4) Superar el porcentaje de ausencias permitido.
 - 5) Por fraude, fundada en propuesta del Consejo de Curso.
 - 6) Por razones de servicio.
- e. Las intervenciones del Consejo de Curso y/o del Director del Curso previstas en la enumeración precedente podrán ocurrir cuando:
 - 1) La evaluación o verificación de la conducta del cursante evidencie falta de la aptitud mínima exigida, a su doble condición de personal militar y cursante.
 - 2) La evaluación o verificación del aprendizaje del cursante evidencie falta de las actitudes y/o capacidades intelectuales, físicas y/o psicológicas mínimas requeridas para alcanzar las exigencias del curso.
 - 7) En cualquiera de sus causales, la interrupción requiere la intervención del Consejo de Curso para consolidar antecedentes y producir los documentos correspondientes.
 - 8) El informe de interrupción de un curso se elevará por la vía jerárquica dentro de los quince días de producirse la interrupción del mismo.
 - 9) El informe de interrupción de un Curso (regular) se elevará por la vía jerárquica dentro de los QUINCE (15) días de producirse la interrupción y a las VEINTICUATRO (24) horas, se adelantará mediante MM EJECUTIVO a la Dir Grl Pers (cursos regulares) y a la Dirección correspondiente del Nivel III e INFORMATIVO a la Unidad de revista del cursante.

3. Separación

- a. Significará la eliminación del cursante con carácter definitivo.
- b. Son causales de separación:

- 1) A solicitud del causante.
 - 2) Decisión del Director, fundada en propuesta del Consejo de Curso.
 - 3) La interrupción por segunda vez, sea por solicitud del causante, propuesta del Consejo de Curso y decisión del Director del Curso
 - 4) Por fraude, fundada en propuesta del Consejo de Curso.
 - c. Las intervenciones del Consejo del Curso y/o del Director del Curso estarán regidas por las mismas consideraciones expresadas en el 2.e. precedente.
4. Consecuencias de la separación de un Curso regular
- a. Cuando es a solicitud del cursante:
 - 1) Si el Curso es requisito de ascenso u obligatorio, el cursante quedará a disposición de la Junta de Clasificaciones.
 - 2) Para Cursos regulares, pero de carácter voluntario, sólo para los casos de interrupción, se considerará la conveniencia de aceptar o no, las próximas solicitudes del causante para participar en el mismo curso.
 - b. Cuando es por decisión del Director del Curso:
 - 1) Si es requisito para ascenso la separación provocará el no ascenso, retiro voluntario, obligatorio o baja, de acuerdo con la causal de separación.
 - 2) Si no es requisito de ascenso y es obligatorio, será tenido en cuenta para la calificación del cursante.
 - 3) Si fuera voluntario, no podrá realizar el mismo curso nuevamente.

5. Documentación a confeccionar en caso de separación

a. Informe de separación del curso:

Se elevará por la cadena de comando dentro de los QUINCE (15) días de producirse la separación y a las VEINTICUATRO (24) horas, se adelantará mediante MM EJECUTIVO a la Dir Grl Pers y a la Dirección correspondiente del Nivel III e INFORMATIVO a la Unidad de revista del cursante.

b. Acta de carácter secreto

En esta se hará constar los antecedentes aportados por cada miembro del Consejo de Curso, la decisión del mismo, como así también los propios del Director del Curso.

c. Informe de calificación de curso: donde consten los antecedentes del cursante, hasta el momento de la separación.

d. Informe de calificación anual

Solo en los casos que corresponda.

e. Acta del Consejo de Curso

En oportunidad de reunirse el Consejo del Curso el miembro permanente que oficie de Secretario confeccionará el acta donde se registrará los aspectos tratados, los antecedentes aportados por los asistentes y la resolución final adoptada. Los cursantes no tendrán acceso a este documento, pero sí firmarán la resolución del Director del Curso sobre la propuesta formulada.

f. El número de ejemplares a confeccionar y el destino a dar a los mismos (una vez firmado el enterado por el causante), será similar a lo expresado para aquellos que han finalizado el curso.

CONSEJO DE CURSO

1. Cuando se imparta un curso se deberá conformar un Consejo de Curso, presidido por el Jefe de Curso (normalmente, oficial Jefe) e integrado, como miembros permanentes, por la totalidad de los profesores / instructores que imparten las distintas materias del mismo, con la misión de poner a consideración el rendimiento total o parcial de los cursantes, y obtener elementos de juicio que aseguren la mayor objetividad y ecuanimidad en la evaluación y calificación conceptual de aquél.
2. Podrá contar con el asesoramiento de aquellas personas que, sin ser miembros permanentes, puedan aportar antecedentes. Ejemplo: médico, Jefe del Departamento de Orientación, etc. Estos se denominarán miembros no permanentes.
3. Realizarán una reunión ordinaria antes de la finalización del curso, pero podrán realizar reuniones extraordinarias cuando las circunstancias así lo aconsejen.
4. El miembro permanente que oficie de Secretario, confeccionará un acta cada vez que el Consejo se reúna, donde se asentarán los aspectos tratados, los antecedentes aportados por los asistentes y la resolución final recaída.

6. Reincorporación a un curso

- a. Se entiende por reincorporación a la reanudación, por parte del cursante, del curso interrumpido.
- b. Se realizará al año siguiente de la interrupción en caso contrario se transformará en separación del curso. Cuando subsistan las causas, podrá considerarse un año más deprórroga.
- c. El cursante reincorporado reanudará los estudios en las siguientes condiciones:
 - 1) Iniciará idéntico curso al año siguiente o subsiguiente.
 - 2) Quedará eximido de examen de ingreso, en caso de que lo hubiere, pero no de la etapa educación a distancia.
 - 3) Si el curso fuere el de un ciclo, mantendrá el promedio del año anterior (cursado) al que hubiere sido interrumpido, a los efectos del promedio final del ciclo y orden de mérito.
- d. Se confeccionará idéntica documentación que para la separación de curso.

ANEXO 28**EMPLEO DE LAS TABLAS DE EDUCACIÓN COMO INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN**

TABLA DE ADiestramiento operacional				
CÓDIGO DE TABLA	Comunicaciones	Sec CCIC	---	017
ACTIVIDAD	APOYO DE COMUNICACIONES E INFORMÁTICA DURANTE EL ALISTAMIENTO			
TAREA	INSTALACIÓN DE LOS MEDIOS			
PRESCRIPCIÓN REGLAMENTARIA	ROP-05-10 CENTRO DE COMUNICACIONES DE CAMPAÑA ROD-05-01 CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SISTEMAS DE COMUNICACIONES, INFORMÁTICA Y GUERRA ELECTRÓNICA DE LA FUERZA			
C	PROCEDIMIENTO			SI NO
01	La Sección recibe una OO donde se establece la organización para combate, la situación, la misión, concepto de la operación y fases.			2 0
02	La Sección conoce la Situación Operación a apoyar.			
03	Las facilidades son instaladas según la prioridad ordena.			
04	La Sección dispone de la documentación de los puestos.			
05	La Sección posee la cartográfica adecuada.			
06	En la instalación de las facilidades radioeléctricas se respetan los sectores de instalación.			
07	Las facilidades con la que cuenta la Sección son instaladas pro la fracción responsable de hacerlo.			
08	Los irradiantes están instalados con la orientación ordenada de acuerdo a la situación táctica y al ambiente geográfico particular.			
09	La Sección conoce las facilidades de GE del Eno.			
TOTAL PARCIAL				
TOTAL (PUNTAJE MAXIMO 18 PUNTOS)				
NIVEL DE ADiestramiento				
INFORMACIÓN SOBRE LA EJECUCIÓN				
FRACCIÓN QUE EJECUTÓ		FECHA DE EJECUCIÓN		
INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE LA ITERACIÓN				
NÚMERO DE ITERACIÓN		CONDICIONES DE ITERACIÓN		
OBSERVACIONES SOBRE LA EJECUCIÓN				
PERSONAL QUE REALIZÓ LA EVALUACIÓN				
GRADO	NOMBRE Y APELLIDO		FUNCIÓN	FIRMA
JEFE DE LA FRACCIÓN EVALUADA				
GRADO	NOMBRE Y APELLIDO		FUNCION	FIRMA

TABLA DE INSTRUCCIÓN								
CÓDIGO DE TABLA	Combatiente Individual	NIB	-----	02				
MATERIA	Teoría General							
Tarea	Empleo de las Normas de comportamiento como centinela							
PRESCRIPCIÓN REGLAMENTARIA	RFP-70-01							
CONDICIÓN DE INICIO: Se pondrá al educando desempeñando un puesto de centinela y se le planteará diferentes situaciones, con personal de auxiliares, donde se representen todos los puntos de control que se mencionan en la tabla								
Nro	PROCEDIMIENTO			SI	NO			
01	Toma posición a cubierta al detectar a una persona no identificada							
02	Da la voz de alto							
03	Solicita la Señal de Reconocimiento							
04	Hace aproximar a la persona , en caso de que la señal de reconocimiento sea correcta, a una distancia prudencial para reconocerlo							
05	Deja pasar al individuo al reconocerlo							
06	Informa al Cabo de cuarto en caso de que la señal de reconocimiento sea incorrecta							
07	Repite la voz de alto si la persona escapa							
08	Evita Perseguir a la persona en caso de que se escape							
09	Amenaza con abrir fuego, si la persona sigue avanzando hacia su posición							
10	Requiere la Señal de reconocimiento nuevamente , si el hombre se detiene							
11	Carga el fusil, en caso de que la persona no se detenga							
12	Efectúa un Disparo al piso, si la persona sigue sin detenerse							
13	Dispara a una zona no vital si se ve amenazada su seguridad							
14	Informa al Cabo de Cuarto.							
15	Espera a la llegada del cabo de cuarto para detener al intruso							
16	Brinda seguridad mientras el Cabo de cuarto registra al individuo							
17	Identifica el lugar y blanco en caso de recibir Fuego de armas							
18	Responde el fuego empleando su armamento							
19	Utiliza el armamento como elemento contundente para golpear, si el intruso está desarmado pero representa una amenaza							
20	Recorre el sector asignado, buscando otras amenazas							
TOTAL (PUNTAJE MAXIMO Nro PUNTOS)								
NIVEL DE ADIESTRAMIENTO								
CONDICIÓN DE FINALIZACION: El centinela es relevado								
OBSERVACIONES SOBRE LA EJECUCIÓN								
INFORMACIÓN SOBRE LA EJECUCIÓN								
EVALUADO			NºDE INTERACCIÓN					
FECHA			CONDICIONES					
FIRMA Y ACLARACION EVALUADO	FIRMA Y ACLARACION EVALUADOR							

1. Las TTEO (TTAO y TTI) brindarán la posibilidad de emplearse directamente como instrumento de medición, ya sea como lista de control o escala de clasificación, según las normas tenidas en cuenta en su elaboración.
2. Las Directivas impartidas desde los niveles II y III de responsabilidad brindarán las pautas necesarias para su empleo.
3. Estos instrumentos de medición empleados en la educación operacional brindarán pautas concretas y objetivas sobre el estado de instrucción y adiestramiento de una organización.
4. Será muy importante por parte del evaluador la identificación de los estándares a alcanzar por los participantes.
5. La información brindada deberá ser adecuadamente explotada para mejorar los procesos educativos en ejecución.

ANEXO 29**CALIFICACIÓN DOCENTE****MODELO DE FICHA DE EVALUACIÓN CONCEPTUAL DE PROFESORES**

Aclaración: el presente modelo constituye una guía, que podrá y deberá ser adaptada a las necesidades de cada Instituto.

Nombre del Instituto (organización que realiza la evaluación – Ej: Dpto Eval)	(fotografía)				
FICHA DE EVALUACIÓN CONCEPTUAL DE PROFESORES					
CARRERA.....CURSO:.....CUERPO:..... GRUPO:TURNO:.....COMISIÓN:..... GRADO:.....APELIDO Y NOMBRE:.....		0		No se observó	
MATERIA: INFORME Nro:		1		No satisface	
FECHA DE CIERRE: (Otras anotaciones):		2		Satisface con limitaciones	
		3		Satisface Satisfactoriamente	
		4		Satisface ampliamente	
		5		Sobresaliente (marque con una X)	

Nro	VARIABLES E INDICADORES	PONDERACIÓN					
		0	1	2	3	4	
I. EVALUACIÓN DE LA APTITUD DEL PROFESOR							
I. A. CAPACIDAD PARA TRANSMITIR CONOCIMIENTOS							
1.	Refleja conocimiento de la clase programada.						
2.	Nivel de exposición de los contenidos						
3.	Claridad de los conceptos						
4.	Capacidad de exemplificación oportuna						
5.	Responde a los contenidos curriculares planificados.						
6.	Metodología intelectual empleada						
7.	Investigación de los temas.						
8.	Actualización de los conocimientos						
I. B. ACTITUDES PERSONALES DEL EDUCADOR							
1.	Grado de motivación generada.						
2.	Actitud de formador						
3.	Equilibrio contenidos-objetivos						
4.	Generación de métodos y procedimientos						
I. C. INTERACCION CON LOS ALUMNOS							
1.	Habilidad para conducir grupos de aprendizaje						
2.	Motivación para las tareas						
3.	Estímulo a la cooperación						
4.	Habilidad para persuadir						
5.	Habilidad para resolver situaciones imprevistas						
6.	Habilidad para relacionar Tarea-Tiempo-Espacio						
I. D. CAPACIDAD PARA COMUNICAR							
1.	Tono y volumen de voz						
2.	Claridad y velocidad de exposición						
3.	Capacidad de análisis						
4.	Capacidad de síntesis						
5.	Uso del vocabulario y simbología técnica						
6.	Adecuación al nivel del receptor						

I. E. CAPACIDAD PARA EVALUAR						
1. Precisión de los requerimientos						
2. Oportunidad de los requerimientos						
3. Tiempo asignado para responder						
4. Escala de calificación empleada						
II. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PROCESO EDUCATIVO						
II. A. RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS EDUCATIVOS						
1. Alcance de los objetivos de aprendizaje						
2. Comunicación de conocimientos pertinentes						
3. Transmisión de experiencias útiles						
4. Profundidad con que se cumple la unidad conceptual o didáctica						
5. Estimulación a la investigación científica						
6. Adecuación de las actividades de aprendizaje en relación con los objetivos educativos propuestos.						
II. B. RELACIÓN CON EL PERFIL PROFESIONAL						
1. Impartición de conocimientos útiles						
2. Desarrollo de temas necesarios						
3. Formación de habilidades necesarias						
4. Orientación hacia especializaciones posteriores						
III. EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE LA CLASE						
III.A . PLANTEO METODOLÓGICO						
1. Expresión del objetivo						
2. Motivación del alumnado						
3. Adecuación del tema al grupo de aprendizaje						
4. Calidad de los MAPE empleados						
5. Cantidad de los MAPE empleados						
6. Actividades de enseñanza realizadas						
7. Técnicas de enseñanza empleadas						
8. Dominios del aprendizaje ejercitados						
9. Técnicas de evaluación aplicadas						
III.B. DESARROLLO EN SI						
1. Ajuste al Proyecto y la programación						
2. Manejo de los tiempos						
3. Actividad de los educandos						
4. Habilidad para conducir al grupo						
5. Grado de comprensión logrado						
6. Información suministrada a los alumnos						
7. Anticipo de actividades para la clase siguiente						
IV. INTEGRACIÓN INTERDISCIPLINARIA						
1. Integración de su temática con la del resto de materias						
2. Referencia a fuentes de información de otras materias						
3. Asignación de tareas prácticas que requieren conocimientos de otras materias						
4. Elaboración y desarrollo de módulos interdisciplinarios						
5. Desarrollo de tareas de investigación interdisciplinarias						
REFERENCIA (1): EN CASO DE SER EMPLEADA LA FICHA EN MÁS DE UNA OBSERVACIÓN, CONSIGNAR SOLAMENTE LAS FECHAS, SIN HORARIOS						
RASGO/S DOMINANTE/S.....						
.....						
.....						

EVALUÓ:

Firma

Aclaración

TOMARON CONOCIMIENTO	Cargo y Rúbrica
----------------------	-----------------

GLOSARIO

1. CAPACIDADES

Son porciones de competencias, entendidas también como saberes complejos e integrados. Tiene un grado mayor de especificidad que aquellas. Ver competencias.

2. CERTIFICACIÓN

La certificación es aquella parte de la evaluación por medio de la cual se constatan los resultados conforme a los estándares establecidos y se producen los registros pertinentes que los avalan.

3. COMPETENCIAS

Abarca el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño efectivo del personal en el ejercicio de los roles y cargos.

Para el caso de los conjuntos, constituye el desempeño táctico técnico esperado.

4. EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS

Art 1.002 y 1.003. Involucra, entre otros términos, los conceptos de: competencias (capacidades), estándar, escenario educativo e indicador de logro.

5. EDUCADORES MILITARES

Es el personal militar y civil docente que desarrolla el acto educativo y lleva adelante el proceso enseñanza aprendizaje. Se agrupa en las siguientes categorías:

Profesor militar.

Instructor.

Subinstructor.

Personal docente civil

6. EDUCANDO

Es el sujeto de la educación. En la Fuerza el educando puede ser entendido, según la situación, como:

Individuo.

Conjuntos

En el primer caso, conforme a la finalidad de la educación en el Ejército, se busca la transformación de su conducta y en el segundo la eficacia de su desempeño.

7. ESCENARIO

Constituye el ámbito recreado por el educador en el que se manifestarán las competencias planificadas en el diseño curricular. Allí intervienen la selección del lugar, los medios de ayuda para la educación (MAPE), la tecnología, la organización espacial y la distribución del tiempo.

8. ESTÁNDAR

Nivel de dominio exigible como rango mínimo (umbral) que resulta aceptable en el desempeño de una determinada competencia o capacidad. Para los conjuntos, se entiende como el nivel operacional mínimo necesario que la organización debe alcanzar para cumplir con sus misiones básicas.

9. EVALUACIÓN

Proceso mediante el cual se aprecian y valoran los resultados obtenidos en la instrucción en función de los objetivos. Proporciona las bases para tomar mejores decisiones pedagógicas, incluye un componente "medida" y un componente "juicio y decisión".

10. EJECUCIÓN DE LA INSTRUCCIÓN

Consiste en el desarrollo de los aspectos, previamente programados. Se pondrán en práctica, las técnicas, actividades, recursos y procedimientos para lograr los objetivos previstos.

11. FASES DE LA INSTRUCCIÓN.

Se refieren a las actividades que debe desarrollar el instructor, antes, durante y después de realizada la instrucción. Dichas fases son: preparación, ejecución y evaluación, aunque la evaluación constituya la fase final, es necesario que se realice también durante la ejecución para perfeccionar continuamente la tarea.

12. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN (EVALUACIÓN)

Son las diferentes pruebas o registros de observaciones que se utilizan para comprobar el nivel de aprendizaje alcanzado por los educandos.

13. MEDIOS DE AYUDAS DE INSTRUCCIÓN

Son elementos materiales que, complementados con la infraestructura, facilitarán la enseñanza y contribuirán al logro de un eficaz aprendizaje por parte de los educandos. (MAPE).

14. PASOS DE LA INSTRUCCIÓN

Son los escalones o momentos que el instructor deberá seguir durante la ejecución de la instrucción a fin de conseguir una sesión eficaz. Ellos son: Paso inicial, desarrollo y final.

15. PLANEAMIENTO

El planeamiento didáctico es la previsión racional, sistemática y permanente de las actividades a desarrollar en el proceso enseñanza aprendizaje para optimizar la utilización de los recursos disponibles, a fin de alcanzar los estándares establecidos para las competencias.

16. PLAN DE INSTRUCCIÓN

Constituirá el documento propio de la ejecución educativa que confeccionará el educador para su uso en la instrucción y el adiestramiento.

17. PLAN DE CLASE

Constituirá el documento propio de la ejecución educativa que confeccionará el educador para su uso en la educación obligatoria y los cursos.

18. PRINCIPIOS DIDÁCTICOS

Son generalizaciones que describen las condiciones bajo las cuales se realizará el aprendizaje. Servirán como guías para el instructor, para la selección de técnicas, recursos y procedimientos de enseñanza:

Actividad.

Motivación.

Realismo.

Progresión/Finalidad

19. PRACTICA

La práctica consiste en aprender por medio de la acción. Se combinará con otras técnicas de enseñanza y según el énfasis que se le otorgue será el grado de instrucción alcanzado por los educandos. Hay distintos tipos de práctica: Ej: Práctica gobernada, práctica independiente, por parejas, de conjuntos, etc.

20. PROGRAMACIÓN DE MATERIA

Constituirá el documento educativo, propio de la acción educativa cursos y educación obligatoria en la que se expresan las previsiones, decisiones y condiciones para conducir la práctica didáctica durante el período considerado.

21.PROYECTO DE CATEDRA

Constituirá el documento educativo propio de la educación superior en la que se expresan las previsiones, decisiones y condiciones para conducir la práctica didáctica durante el año académico.

22.PROGRAMA DE EDUCACIÓN DEL PERÍODO o PROGRAMA DE TRAMO

Es el principal documento educativo del nivel subunidad que tiene por finalidad expresar el planeamiento en dicho nivel. El documento admite ambas denominaciones según el ámbito considerado, pero cumplen la misma finalidad: en los Institutos de Formación, para programar las prácticas pre profesionales, y en los elementos operacionales para guiar la educación operacional.

23.PROGRAMA DE EDUCACIÓN SEMANAL

Es el documento que regulará y concretará, en fechas y horas, las actividades de educación y otras del servicio a cumplir por la Subunidad o Instituto, durante la semana.

Tiene por finalidad difundir a educadores y educando las principales actividades de la semana.

24.SITUACIÓN DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Conjunto de elementos, que en un determinado momento y lugar, intervienen para crear las condiciones de aprendizaje.

25.TABLAS DE EDUCACIÓN OPERACIONAL

Las Tablas de Educación Operacional (TTEO) son una de las herramientas educativas previstas en el Proceso de Sistematización de la Educación Operacional (PSEO) instituido en la Fuerza y que es regulado por Directivas específicas elaboradas a tal efecto. En los casos en que estén dirigidas a los individuos, se denominarán Tablas de Instrucción (TTI) y si se refieren a los conjuntos, Tablas de Adiestramiento Operacional (TTAO).

Las TTEO involucran actividades, tareas y procedimientos vinculados con la instrucción y el adiestramiento, en tal sentido se considera:

- a. ACTIVIDAD: Es la acción concreta y específica que conduce a la realización de una meta.
- b. TAREA: Es cualquier acción o trabajo que se realiza como parte del cumplimiento de una actividad.
- c. PROCEDIMIENTOS: Son la descripción ordenada y exhaustiva de los pasos de una tarea, integrando un conjunto de técnicas de empleo en relación con una tarea principal que incumbea un individuo o elemento.

26.TECNICAS DE ENSEÑANZA

Son formas racionales de selección y organización de las actividades del educador y de los educandos, que permiten guiar los distintos momentos del proceso de aprendizaje. Algunas de las técnicas desarrolladas en el Reglamento son: Exposición. – Demostración - Diálogo o interrogatorio. – Demostración – Aplicación – Desempeño de roles.

RECTIFICACIONES