



GUÍA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN



SCOUTS®
Construimundo Mejor

“Que la formación de las personas adultas sea la tierra buena donde crecen nuevas oportunidades, con la misión en las manos y la alegría en el corazón, la educación siempre nos expande, nos hace más fuertes y donde exista la bondad de creer que podemos mejorar, habrá un futuro.”

Este documento fue construido intentando velar por la inclusión en su lenguaje, algunos de los términos utilizados no pudieron ser cambiados ya que responden a “Políticas” cuyo carácter depende de la aprobación por Asamblea Nacional, es por esto que se encontraran en el documento términos como “Política de Adultos”, “Dirección de Adultos”, “Sistema de Gestión de Adultos”, así como fragmentos de ellos que en su carácter de cita deben respetar la textualidad.

LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS ADULTAS

La formación de las personas adultas consiste en un proceso continuo que se desarrolla durante la etapa de desempeño¹ del ciclo de vida de la persona. En esta etapa del ciclo de vida, a partir de una evaluación, se detectan necesidades de formación, se establece un Plan Personal de Formación (PPF) en común acuerdo con la figura del Asesor/a Personal de Formación (APF)²; se deriva a experiencias formativas que fortalezcan el desarrollo de la tarea y función, lo cual en un proceso circular vuelve a una etapa de evaluación para la nueva detección de necesidades, y así continuar hasta la siguiente fase de decisiones para el futuro.

Formar a las personas adultas es clave para construir una propuesta de calidad y forjar una estructura de solidez, con proyección a crecimiento futuro y estabilidad.



Una Gestión de Adultos con calidad tiene como resultado:

ADULTOS IDÓNEOS

En la función correcta, haciendo lo correcto

ADULTOS MOTIVADOS

Felices y con sentido de lo que hacen, proponiendo mejoras y con conciencia organizacional

ADULTOS COMPETENTES

Con conocimientos, habilidades y actitudes para hacer el trabajo asignando con alto nivel de calidad

ADULTOS PERMANENTES

Que quieran quedarse y seguir aportando y mejorando continuamente

¹El Gráfico "Desempeño", conforma una de las partes del proceso de ciclo de vida de las personas adultas, la información completa la podrás encontrar en el documento " Sistema de Gestión de Adultos (Modelo de implementación de la Política de Adultos), página 10.

²Para profundizar en el rol de APF revisar la "Guía de acompañamiento."

SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN

El sistema nacional de formación tiene los siguientes objetivos:

- Garantizar la aplicación del Proyecto Educativo del Movimiento Scout.
- Brindar a las personas adultas herramientas para la incorporación y fortalecimiento de las competencias esenciales y específicas, necesarias para el cumplimiento de la tarea a la cual se ha comprometido, según su cargo o función.
- Retribuir el trabajo de las personas adultas, mediante el desarrollo de habilidades para la vida, así como del desarrollo personal y profesional.

Se trata de un proceso permanente, procurado por el Equipo Nacional de Formación (a cargo de su Coordinador/a), bajo las Direcciones de Adultos y Métodos Educativos, cuya co- responsabilidad radica en las figuras a cargo de equipos de trabajo, tanto en el plano institucional o en territorio, que deberán apoyar el crecimiento de las personas y la apuesta a su formación permanente.

Para el desarrollo de la tarea, el Equipo Nacional de Formación contará con recursos tales como: materiales de apoyo de la Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS) y otras Organizaciones Scout Nacionales (avaladas por la OMMS), documentos de formación de adultos y adultas, documentos y guías generados por la Institución, documentos de alianzas inter institucionales, recursos audiovisuales, textos escritos, archivos multimedia, otros recursos de otras organizaciones y documentos de la normativa Nacional.

El/la Coordinador/a Nacional de Formación determinará según las necesidades de cada área operativa cuál será la metodología y la experiencia de formación donde se espera desarrollar las competencias específicas para cada cargo o función; así mismo deberá fomentar un sistema de formación que aplique el Sistema de Gestión de Adultos, y la Dirección de Adultos deberá garantizar que el proceso de adquisición de competencias no tome más de 12 meses desde el inicio del proceso.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN

El diseño de las oportunidades de formación debe estar basado en las necesidades que presentan las personas adultas para desarrollar sus cargos o funciones. Este diagnóstico parte de las direcciones nacionales, ya que son las que suministran los insumos al área de adultos para el diseño de las oportunidades de formación.

Las necesidades de formación deben de estar sustentadas en facilitar la incorporación de las competencias reflejadas en cada perfil de cargo.

De esta manera, las necesidades pueden surgir mediante:

1. El diseño o actualización de nuevas herramientas, documentos de la organización.
2. La evaluación de todos los equipos de trabajo donde se detecten áreas de mejora.
3. Los reportes de las personas que ejercen la Asesoría Personal de Formación.
4. La implementación de nuevas estrategias o procesos de actualización continua en base a los cargos y funciones.
5. Surgimiento de nuevos grupos scout o nuevos equipos a nivel institucional.

Las nuevas necesidades permitirán construir nuevas oportunidades y actualizar o rediseñar las propuestas ya existentes, para que respondan fehacientemente a los cambios o realidades de la organización.

PLAN DE FORMACIÓN

El plan de formación propuesto por el MSU poseerá las siguientes características, las cuales están propuestas en la "Política de Adultos" 2015:

Diversificación de instancias de formación:

Deberá incluir múltiples cursos, módulos, instancias de formación vivenciales en contacto con la naturaleza y otras experiencias educativas.

Ofrecer diferentes tipos de experiencias permite ampliar las posibilidades de experimentación y aprendizaje para quienes las reciben. Es por esto que sobre todo en la línea dirigida a quienes aplican el Programa de Jóvenes, el plan prevé experiencias de intercambio y contacto con el entorno natural.

Muchas de las personas adultas que realizan tareas en nuestra organización poseen formación previa adquirida por fuera del MSU; es por esto que es importante validar ese aprendizaje e incorporarlo como parte de lo que enriquece la tarea de la persona. La misma será validada mediante la presentación de elementos probatorios al área de adultos.

Reconocimiento de formación previa del adulto:

Validará siempre que se encuentren dentro del perfil y las competencias requerida, las experiencias de formación previa del adulto.

Articulación con sistemas educativos externos al Movimiento:

Buscará generar redes y coordinaciones con otras instituciones educativas, con el fin de proveer una oferta variada de instancias de formación.

Enriquecer la formación complementaria mediante redes con otras organizaciones promoverá la accesibilidad a diversas propuestas, al mismo tiempo que permitirá no solo crecer en el plano del rol sino a nivel personal profesional.

La presentación de actividades prácticas, análisis de casos y encuentros de intercambio de experiencias, adaptadas a las situaciones reales que transitan las personas en su rol o función, son claves para promover la adquisición de las habilidades pretendidas para el desarrollo de las competencias.

Adaptación a la tarea:

Generará propuestas que habiliten aprendizajes significativos, vinculando los conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan los adultos con las situaciones a las que se enfrentan sus actividades educativas cotidianas.

Integralidad del sujeto:

Contribuirá al desarrollo equilibrado de las diversas dimensiones de la persona.

Las diversas propuestas buscarán responder concretamente a las áreas de desarrollo: corporalidad, creatividad, carácter, espiritualidad, afectividad, sociabilidad. Entendiendo que las mismas contribuyen al enfoque integral del crecimiento de las personas.

El plan personal de formación como elemento clave en el desarrollo de las competencias vinculadas a cada rol, donde la persona construye un recorrido en el cual la formación básica y especializada se van alternando y enriqueciéndose mutuamente.

No gradualidad de las propuestas:

elaborará una propuesta que permita un recorrido de formación personalizado. En el sentido de que no existirá un único camino ascendente en grados, se apuntará un plan personal de formación.

Descentralización territorial:

Promoverá el desarrollo de instancias de formación a nivel local. Velará porque las propuestas de formación lleguen a todos los adultos en todo el territorio nacional, reconociendo las necesidades propias de la realidad de cada distrito o localidad.

La promoción de instancias descentralizadas que respondan a las necesidades específicas de los territorios de acción, con programas, pautas y acompañamiento del Equipo Nacional de Formación.

PROCESOS DE FORMACIÓN

“La **formación básica** es la respuesta directa a las necesidades de formación derivadas de las competencias esenciales y específicas asociadas con un determinado cargo o función. Promueve una formación adecuada para aquellos adultos que llevan adelante la tarea de educación directa con los niños, niñas, adolescentes y jóvenes. En un doble sentido busca, generar ambientes educativos seguros y de calidad, y reconocer el derecho de los adultos a una formación apropiada. Apostar a una formación acorde a la tarea educativa es una apuesta al cuidado de los educadores, evitando la exposición a situaciones de riesgo, la sobrecarga de tareas, o la desmotivación.” Política de Adultos MSU (2015) p8.

“La **formación Especializada**, se concibe cómo el conjunto de propuestas formativas que habilitan un aprendizaje permanente a lo largo del ciclo de vida del Adulto. Se brindará con el fin de complementar y mantener actualizados los conocimientos y habilidades del adulto que desempeña un cargo o una función dentro del MSU. Es así que, también se enfoca en el desarrollo personal del adulto y puede complementarse con sus aspiraciones para desempeñar otro cargo o función en el futuro” Política de Adultos MSU (2015),p9.

MODALIDADES DE FORMACIÓN:

Son las diferentes maneras por las cuales se ofrece la formación a las personas adultas. Éstas se dividen en dos tipos: asincrónicas y sincrónicas.

Modalidad asincrónica:

El aprendizaje asincrónico es aquel en el cual la interacción no es en tiempo real, el contenido es creado con antelación y posteriormente disponible para su consumo, generalmente vinculado a una temática específica, exponiendo desde diferentes herramientas el abordaje. Ésta modalidad brinda la oportunidad de construir un ritmo propio de trabajo y apropiación de la propuesta, permitiendo avanzar y retroceder en los materiales, pudiendo consultarlos en cualquier momento, incluso más de una vez.

En algunos casos, los cursos asincrónicos poseen evaluaciones, actividades de corrección automática, espacios de reflexión o entregas de tareas.

En base a nuestro Sistema de formación algunas de las actividades asincrónicas del proceso básico tendrán periodos determinados donde se establecerá una fecha de inicio y finalización para el desarrollo de las actividades, para poder dar el seguimiento oportuno y regularizar el flujo formativo. En el caso de las oportunidades asincrónicas para el proceso de formación especializado (continuo), se priorizará que las mismas apunten a una disponibilidad que responda a las necesidades emergentes.

Cabe resaltar que la participación en la formación básica o formación especializada, deberán estar acompañados de su plan personal de formación en conjunto con su APF.

Modalidad sincrónica:

El aprendizaje sincrónico se caracteriza por realizar eventos en tiempo real, donde quienes proporcionan la formación y quienes la reciben, comparten la misma ubicación física o el mismo entorno virtual al mismo tiempo (a través de la conexión a una plataforma previamente acordada). Incluye formatos como: conferencias, debates, campamentos y todo tipo de instancias de aprendizaje, ofreciendo un intercambio en simultáneo, con pares en un mismo entorno.

El formato exige una preparación previa que existe por parte de quienes planifican la actividad, la cual no es limitante, ya que el feedback que se recibe de los participantes y las consultas emergentes, van aportando al ajuste constante que permite fortalecer la profundización de algunos temas y hacer que la propuesta también se adapte a las necesidades de quienes participen.

Al momento de valorar las experiencias, se contemplarán procesos autoevaluativos, coevaluaciones, actividades prácticas, proyectos, estudio de casos y actividades de intercambio entre los y las participantes que permitan observar el logro de los objetivos de la experiencia de aprendizaje y el desenvolvimiento. Ofreciendo devoluciones personalizadas que intenten abordar los objetivos que cada persona tiene de manera individual.

Esta modalidad es importante que sea gamificada manteniendo el espíritu lúdico y no formal de nuestra organización.

ESQUEMA DE FORMACIÓN

Consiste en la estructura que determina cuales son el conjunto de experiencias básicas que se requieren para el desempeño del cargo o función y cómo éste proceso se articula con la formación especializada. Para cualquiera de las líneas de acción, la formación básica inicia con la formulación del plan personal y la vivencia de los procesos correspondientes para el cargo o función a desempeñar.

El esquema no incluye la formación anual del Curso "A salvo del Peligro", entendiéndose que la misma se considera como requisito obligatorio a presentar con la documentación de renovación anual para todos los cargos como parte del registro de personas Adultas.



EXPERIENCIAS PARA LA LÍNEA DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE JÓVENES EN LOS GRUPOS SCOUT

Referido a todas aquellas personas que lo aplican directamente (Responsable de Grupo, Responsable de rama y Educadores). Las experiencias son:

Experiencias de Formación	Descripción	Formato	Competencias
"Cultura Organizacional"	Aproximación a la cultura organizativa de la institución.	Virtual	Competencias Esenciales Nivel 1 Gestión de riesgo Protección y cuidado
Webinar "Niñez y Juventud de hoy"	Interiorización en la psicología de la niñez, adolescencia y juventud de hoy.	Virtual	Competencias Esenciales 1 Diseño y animación de actividades educativas. Gestión de riesgo. Protección y cuidado.
Programa de Jóvenes 1	Abordaje teórico del Programa de Jóvenes, con énfasis en la rama de desempeño.	Virtual o Presencial	Competencias Esenciales 1 Diseño y animación de actividades educativas.
Diseño de actividades	Abordaje del diseño integral de actividades en línea directa al Programa de Jóvenes.	Presencial (Campamento)	Competencias Esenciales 1 Diseño y animación de actividades educativas. Gestión de riesgo. Protección y cuidado.
Programa de Jóvenes 2	Abordaje práctico de implementación y aplicación del programa de Jóvenes.	Presencial (Jornada de Laboratorio de casos)	Competencias Esenciales 1 Diseño y animación de actividades educativas. Gestión de riesgo. Protección y cuidado.
Asesor/a Personal de Formación (Adicional para roles de Responsable de rama y Responsable de grupo)	Abordaje del acompañamiento de personas y Asesoría Personal de Formación.	Presencial	Según competencias y funciones establecidas en el perfil de Cargo para el Rol de APF.
Responsable de Rama (Adicional para roles de Responsable de rama)	Abordaje de la gestión organizativa del Proyecto anual de la Rama de desempeño.	Virtual	Según competencias y funciones establecidas en el perfil de Cargo para el Rol de Responsable de Rama
Responsable de Grupo (Adicional para roles de Responsable de grupo)	Abordaje de la gestión organizativa del Grupo scout y su Proyección Anual.	Virtual	Según competencias y funciones establecidas en el perfil de Cargo para el Rol de Responsable de Grupo
Vocería Institucional (Adicional para roles de Responsable de grupo)	Abordaje de la promoción externa del Movimiento en el ámbito local.	Virtual	Según competencias y funciones establecidas en el perfil de Cargo para el Rol de Vocería Institucional.

La opción presencial se contemplará si es que existe un cupo considerable, entendiendo que la misma resultará en un costo significativamente superior al de la alternativa virtual.

La formación especializada (continua) se alternará a los procesos de formación básica según la asesoría de la figura de APF.

Algunas instancias requerirán de formaciones previas, cómo ser, para el caso del Diseño de Actividades se requerirá el PJ1, entendiendo que para diseñar actividades se requiere la interiorización del Programa de Jóvenes. En el caso del PJ 2 se requerirán el Diseño de actividades y el PJ1.

Para los roles de Grupo Scout que no realicen la aplicación del Programa de Jóvenes, se requerirá la experiencia "Cultura organizacional", más las formaciones especializadas que en común acuerdo con la figura de APF se consideren relacionadas al Perfil de Cargo y a la función ejercida.

EXPERIENCIAS PARA LA LÍNEA DEL TRABAJO INSTITUCIONAL

Referido a todas aquellas personas que realizan trabajo institucional (Integrantes de áreas o equipos de trabajo, Coordinadores, Direcciones de áreas, Macroáreas). Las experiencias son:

Experiencias de Formación	Descripción	Formato	Competencias
"Cultura Organizacional"	Aproximación a la cultura organizativa de la institución.	Virtual	Competencias Esenciales Nivel 1 Gestión de riesgo Protección y cuidado
Gestión Institucional	Abordaje del trabajo institucional.	Virtual con opción presencial	Competencias Esenciales 2. Gestión del riesgo. Protección y cuidado. Tolerancia a la presión. Uso de las TIC'S
Gestión de proyectos	Abordaje a la gestión integral de proyectos.	Virtual	Competencias Esenciales 2. Gestión del riesgo. Protección y cuidado. Tolerancia a la presión. Uso de las TIC'S
Gestión Efectiva (Adicional para roles de Direcciones o Coordinaciones)	Abordaje a la Dirección de la gestión institucional y la efectividad de la misma.	Virtual o presencial	Competencias Esenciales 3. Gestión del riesgo. Protección y cuidado. Tolerancia a la presión. Uso de las TIC'S
Vocería institucional (Adicional para roles de Direcciones o Coordinaciones)	Abordaje de la promoción externa del Movimiento en el ámbito local.	Virtual	Según competencias y funciones establecidas en el perfil de Cargo para el Rol de Vocería Institucional.
Asesor/a Personal de Formación (Adicional para roles de Direcciones o Coordinaciones)	Abordaje del acompañamiento de personas y Asesoría Personal de Formación.	Presencial	Según competencias y funciones establecidas en el perfil de Cargo para el Rol de APF.

Todos los cursos de la gestión institucional deberán complementarse con la formación especializada (continua) relacionada a las competencias específicas que indique el perfil de cargo, ésta selección será realizada en común acuerdo con la figura de APF.

Para los roles administrativos o de apoyo a la gestión institucional cómo ser (Secretaría de la Oficina Nacional, Responsable de Infraestructura, Auxiliar Contable u otros similares) se partirá cómo base del Curso Cultura Organizacional y se complementará con formaciones especializadas que aporten al desarrollo de las competencias requeridas para el cargo o función a desempeñar.

Para el caso de quienes integran el Área de Programa de Jóvenes y áreas cuyo trabajo se relacione específicamente con la adaptación del programa de Jóvenes se requerirá que además de la formación institucional posean el programa básico de Insignia de Madera.

EXPERIENCIAS PARA LA LÍNEA DEL TRABAJO DE ADULTOS/AS EN EL MSU

Entendiendo que las personas que integran el Equipo Nacional de Formación, ya sea en roles de permanencia o roles itinerantes con el fin de promover, diseñar y conducir las experiencias de formación para las personas adultas es que se realiza la aclaración de experiencias para éstos casos.

Experiencias de Formación	Descripción	Formato	Competencias
Asesor/a Personal de Formación	Abordaje del acompañamiento de personas y Asesoría Personal de Formación.	Presencial	Según competencias y funciones establecidas en el perfil de Cargo para el Rol de APF
Curso de Formadores	Abordaje de la planificación, diseño y ejecución de experiencias formativas.	Presencial	Según competencias y funciones establecidas en el perfil de Cargo para el Rol de Formador/a
Curso de Formador/a de formadores/as (Dirigido a quienes realicen la tarea de formar a otros formadores)	Abordaje a la capacitación de otras personas para el rol de formación.	Presencial	Según competencias y funciones establecidas en el perfil de Cargo de Formador/a de Formadores.

EXPERIENCIAS DE LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA (FORMACIÓN CONTINUA)

Este documento no detalla la propuesta de Formación especializada ya que la misma cómo indicamos anteriormente será en función de las diversas necesidades, su carácter será modular, con la mayoría de opciones en la virtualidad desde la plataforma de aprendizaje para las personas adultas. Las experiencias derivadas pueden ser internas o externas al MSU, ya que diversificando la oferta se favorece el aprendizaje continuo y el carácter personalizado.

ASESOR/A PERSONAL DE FORMACIÓN

El APF es un adulto/a que acompaña y apoya al adulto/a durante la etapa de desempeño. Este rol es desempeñado por personas que acompañan los procesos de los equipos de trabajo, pudiendo ser: responsables de rama, responsables de grupo, directores/as de áreas nacionales, etc.

La función del APF consiste en facilitar y asegurar el desarrollo de las competencias de la persona adulta durante la etapa de desempeño, la misma culmina en el proceso de "Decisiones para el futuro". Su tarea primordial es en conjunto con el adulto o adulta identificar las necesidades de formación y a planificar en el Plan Personal de Formación (PPF) que rutas formativas realizar.

La figura del APF aborda el carácter personalizado de la formación, permitiendo a las personas estar acompañadas en sus procesos.

Al ser un rol tan importante para la institución que tendrá un impacto directo en los procesos formativos de las personas se hace necesario la creación de la "Guía de Acompañamiento", en la misma se van a encontrar las pautas para acompañar así como el kit con las herramientas necesarias.

CERTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTOS

"El Movimiento Scout del Uruguay determinará en su Plan de Formación las herramientas y los procedimientos para el reconocimiento y la validez de las certificaciones de cada instancia de formación. Estableciendo los requisitos de aprobación, y los símbolos para identificar estas certificaciones.

Los mecanismos de certificaciones, teniendo en cuenta un enfoque por competencias, deberán centrar la cualificación no solo en la participación en un determinado curso o módulo, sino en la demostración del adulto en su desempeño de que ha desarrollado las competencias y habilidades requeridas. En esta línea, la certificación incorporará también la validación de experiencias de aprendizajes previas, internas o externas al MSU." Política de Adultos MSU, 2015, pág. 10

El Área de Adultos del Movimiento Scout del Uruguay tomará como referencia para la implementación de sus reconocimientos el documento "Marco de Referencia de la Insignia de Madera" elaborado por la Oficina Scout Mundial en el año 2020.

Se proponen los siguientes reconocimientos y sus procesos de validación para la certificación:



Anillo de Gilwell: Se le entrega a la persona adulta una vez culminado el curso "Cultura Organizacional" en conjunto con el APF se establecerá el Plan Personal de Formación el cual define su ruta formativa, con el envío y aprobación del mismo por parte del Área de Adultos.

Insignia de Madera



La **Insignia de Madera** (IM): para todas las personas adultas del MSU ya sea en el desarrollo de la propuesta educativa o la gestión institucional.

El programa de formación de este proceso ofrece la oportunidad de desarrollar competencias para:
Aplicación adecuada del Programa de Jóvenes.
Apoyar adecuadamente el desarrollo de la gestión institucional.

La misma se le brindará a las personas adultas una vez hayan culminado su proceso de formación básica, certificando la adquisición de competencias requeridas para cada cargo o función que desempeñen.

Fases para la validación de la IM:

Fase I

Luego de culminado el Plan Personal del proceso de formación básica se realiza una evaluación 180° (Persona Adulta + APF + Equipo).

Fase II

Se presenta a la Dirección de Adultos las evidencias para la solicitud de la certificación (plan personal + resultado de la evaluación 180° de la etapa 1 + planilla de evaluación IM)

Fase III

Procesamiento y cotejo de datos (Área de Adultos - Gestión)⁴

Fase IV

Envío de kit de reconocimiento (IM + certificación). El mismo será enviado a la persona adulta, quien acordará en su ámbito de desempeño la ceremonia que se entienda conveniente, para celebrar el proceso transitado.



Insignia de Madera 3 (IM3) – Adultos en el Movimiento Scout en los niveles de gestión, planificación e implementación.

Insignia de Madera 4 (IM4) – Adultos en el Movimiento Scout en un nivel de conceptualización, diseño y desarrollo.



Para los casos de IM 3 y 4 se establecerá en un anexo los procesos de formación, validación y certificación.

⁴ El Equipo de Gestión de Adultos del Área de adultos del MSU, tendrá un lapso no mayor a 15 días para la validación.

PROCESO DE REVALIDACIÓN

Entendiendo que toda persona adulta que llega a nuestra organización ingresa ya con un bagaje de experiencias profesionales y personales previas a su ingreso, y siguiendo los lineamientos establecidos por la política nacional de adultos, es importante validar estas en base al cargo o función que esa persona adulta va a realizar.

En base a lo anteriormente planteado dichas personas deberán enviar sus elementos probatorios al Área de Adultos que en conjunto con el APF definirán cual es el grado de revalidación dentro del plan personal.

CAMBIOS DE ROL

En casos de cambio de rol se deberá construir un nuevo plan personal que responda al nuevo cargo/función que incorpore las experiencias formativas ya realizadas.

PROCESO DE TRANSICIÓN

En el marco de la implementación de este Sistema de Formación se contará con diferentes fases que van a permitir lograr el funcionamiento de la estructura propuesta.

- La primera fase de la implementación consistirá en la formación de APF y Formadores suficientes para brindar el soporte de los procesos formativos.
- La segunda fase, consistirá en generar las instancias formativas que plantea el Sistema de Formación.
- La tercera fase, es la migración completa de todas las personas que posean certificaciones de modelos anteriores del MSU al modelo actual de formación.

Idealmente el proceso de transición no deberá superar los 24 meses.⁵

AVALES

En cuanto al proceso de avales para las actividades ya sea en el marco del Programa de Jóvenes o en el plano Institucional el mismo será determinado en común acuerdo por las Áreas Nacionales y el Consejo Directivo.

⁵ A partir de setiembre de 2023 que es cuando se propone el nuevo Sistema de Plan de Formación.



5

Equipo de Actualización:

Valentina Iturralde
Silvana Garrido
Guillermo Méndez
Santiago Granati
Guillermina Javier
Helena Moretti

Diseño y diagramación

Santiago Granati

Corrección

Xxxxxxxx xxxxxx