



# PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

## COLEGIO ESPECIAL PAUL HARRIS

### 2018

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

## Introducción

El Proyecto Educativo Institucional es una declaración y un instrumento que ordena y da sentido a la gestión del establecimiento educativo.

Ordena, porque todas las acciones, normas, estructuras y procesos de la institución escolar tienen que ser coherentes con los postulados del Proyecto.

Da sentido, porque el Proyecto Educativo expresa la voluntad formativa de la comunidad educativa. Esto es, implica el tipo de persona que se quiere formar en este colegio.

La ley General de Educación establece que el propósito compartido de la toda la comunidad educativa se expresa en el Proyecto Educativo.

Este propósito compartido es contribuir a la formación y el logro de aprendizajes de todos los y las estudiantes, para asegurar su pleno desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico.

## Historia

El proyecto del Colegio Especial Rotario Paul Harris comienza oficialmente en abril del año 1972, bajo el nombre de Escuela Especial N°53, ubicada en el mismo lugar en el que actualmente se encuentra, cuyas dependencias eran 4 salas de madera. Su primera directora fue la Sra. Orielle Gornal.

En sus inicios la escuela comienza atendiendo a estudiantes con trastornos de aprendizaje y déficit intelectual, con una población compuesta por niños y jóvenes diagnosticados de la siguiente manera: limítrofe, discapacidad intelectual leve y con trastornos del aprendizaje, siendo un rasgo común su condición de alta vulnerabilidad social pertenecientes a la comuna de Las Condes.

A fines del año 1973 llega quien sería la directora que más años lideraría el colegio, la Sra. Adela Izquierdo Zomoza, quien extendería su labor por 27 años. Ella con su expertiz sería quien cambia el foco del propósito educativo del colegio y le imprimiría una gestión altamente valorada por: el nivel académico, el compromiso con sus estudiantes y su capacidad para conformar un equipo unido y solidario.

La labor educativa cubría los niveles básicos y multitalleres, enmarcada en los planes y programas propios del Decreto 310/1976. Por aquella época, junto al equipo de educadoras, se contaba con una asistente social. No existía Gabinete Técnico.

En 1982 comienza a operar el Nivel de Párvulos, iniciativa que significó la gestión de recursos aportados por la empresa Copec, y que luego de 2 años de iniciado el proyecto contó con infraestructura y recursos relativamente adecuados.

Otro hito institucional importante y que liga la historia del colegio con la del país fue la municipalización, que significó el traspaso de la dependencia del colegio desde el Ministerio de Educación a la Municipalidad de Las Condes y el cambio de nombre a Colegio Diferencial N°236 de Las Condes hasta que el 23 de mayo de 1985 y por el vínculo

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

de apoyo que unía a profesores y familias con el Club Rotario se adquiere el nombre de Colegio Especial Rotario Paul Harris.

A partir de 1987, comienza a funcionar el Nivel Taller, con un plan piloto aprobado por 4 años, lo que refleja una preocupación por la inserción de nuestros jóvenes en el mundo del trabajo.

Durante esos años el equipo profesional del Colegio se remitía a un grupo de docentes diferenciales que poco a poco se iba ampliando, 2 asistentes de aula, 1 psicóloga, 1 asistente social y personal administrativo.

La década de los 90 resulta un período relevante para el colegio por múltiples razones. A nivel Legal/Institucional, comienza a regirse por el Decreto 87, dictado el año 1990 y que significó en su momento un avance importante en el reconocimiento y estructura que tomaba la educación especial en Chile.

Su población escolar, comienza a definirse claramente: la discapacidad intelectual asociada a otros diagnósticos. Un panorama, cuantitativa y cualitativamente más complejo, con alumnos con necesidades educativas especiales múltiples, obligando a potenciar las capacidades profesionales disponibles.

En ese marco es que se inician esfuerzos más integrales para la generación de Planes y Programas propios, desafío aún vigente.

En este contexto de modernización y bajo la administración de La Corporación de Educación y Salud de Las Condes, es que la escuela comienza un proceso de cambio que se extenderá por un período cercano a los 10 años: La construcción del nuevo edificio.

La Modernización significó un enriquecimiento y un reconocimiento de la solidez (teórica, técnica y profesional) que debía tener la labor educativa del colegio, lo que significó un impacto sobre aquellos elementos que constituyeron la identidad originaria del Proyecto educativo.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

La nueva residencia coincidió también con el cierre de una gestión de más de 25 años ejercida por la Sra. Adela Izquierdo Z., quien fue sucedida por la Sra. Sonia Rodríguez Magalhaes.

Sonia Rodríguez. Llegó a inicios de la fundación del colegio y asumió a lo largo de sus 30 años como miembro de la comunidad diversas responsabilidades y funciones. El año 2000 asume la Dirección del establecimiento, primero de manera interina y luego ratificada en concurso, cargo que mantuvo hasta el año 2012.

La nueva construcción, fue la señal de un proceso que hasta el día de hoy no se detiene. El de la modernización, profesionalización y actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI) del colegio Paul Harris. Desde el año 2000 en adelante, al mismo tiempo que la discusión y los paradigmas en educación especial han evolucionado, el colegio ha progresado en enriquecimiento de sus equipos profesionales, en competencias de estos y en el contenido de la propuesta del PEI.

A partir del año 2007 se tomó la decisión de avanzar en la construcción de una mirada común en torno a 2 áreas críticas: lectoescritura y matemática optando por enfoques que pusieran en el centro al niño como constructor de hipótesis y saberes que el docente debía interpretar para avanzar en el camino del aprendizaje. A través de un modelo de apoyo de especialistas en didáctica externos que combinaba talleres y acompañamiento en aula; al calor de este trabajo es que establecimos un espacio permanente para el análisis y la renovación didáctica.

De manera permanente pero intermitente se revisaron los contenidos y propósitos de enseñanza que promovidos a lo largo del proceso formativo de los estudiantes. Se decidió repensar el perfil educativo del colegio en su conjunto y de cada mini ciclo en particular. Esto desembocó en la búsqueda de nuevas identidades pedagógicas para cada etapa en el trayecto educativo de los estudiantes.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

Otro rasgo era el compromiso afectivo que existía hacia los estudiantes que llegaban, que más tarde explicaría ese apego que los estudiantes de la escuela desarrollan por su colegio.

Se revisó el Programa de Formación Laboral, tanto en lo relativo a lo que orientaba y daba contenido al trabajo en aula como a lo que decía relación con el Programa de Práctica Laboral en las empresas con las que se contó; se amplió y diversificó los centros de práctica y fortaleció los procesos de evaluación, seguimiento y apoyo.

Se fortaleció el Plan Complementario a través de la generación de un Programa de Intervención Individual, un Programa para Estudios de Caso; un Programa para Retos Múltiples

Se consolidó un modelo de Gestión que favorecía el trabajo en equipo, la reflexión interdisciplinaria y la autonomía de los profesionales, asociando ese trabajo a todas las áreas de desarrollo del PE.

El concepto socio-ecológico de la discapacidad ha evolucionado desde una característica o rasgo de la persona (a menudo referido como déficit) a un fenómeno humano con un origen en factores orgánicos y/o sociales. Estos factores orgánicos y sociales dan lugar a limitaciones funcionales que reflejan una incapacidad o restricción tanto en los papeles de rendimiento como de funcionamiento y en las tareas que se esperan de una persona en un ambiente social.

La importancia de este cambio evolutivo en la creencia acerca de la discapacidad es que la DI, discapacidad intelectual, ya no se considera un absoluto, un rasgo invariable de la persona, sino más bien se considera como una limitación del funcionamiento humano que ejemplifica la interacción entre la persona y su entorno, centrándose en el papel que los apoyos individualizados pueden desempeñar en la mejora del funcionamiento individual y su calidad de vida.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

Este es el escenario paradigmático en el que se inicia una nueva gestión, asumiendo como Directora Viviana Romero Vera, después de ganar el concurso público del año 2013.

Valorando y rescatando todas las buenas prácticas que hasta ese momento el Colegio había construido a lo largo de su historia, se decide sistematizar y ordenar los programas ya existentes, éstos debían dejar de ser parte de la cultura oral e iniciar el camino de la consolidación mediante lo escrito.

Siempre en un afán de mejora se fue dando paso a la formalización de espacios de comunicación entre los diversos equipos de la comunidad profesional, procurando cuidar éstos como espacios ineludibles con el fin de instalarlos como parte de la cultura institucional, en éstas prácticas se añade el registro de lo conversado mediante actas y firmas.

Las familias deben iniciar el camino del compromiso y la búsqueda de sentido a su presencia activa y permanente. Los profesionales dejan de trabajar solos con los estudiantes, la calidad de vida de éstos últimos depende de sus dos grupos de apoyo, familias y profesionales.

Se inicia así el compromiso de establecer entrevistas entre los profesionales y las familias con compromisos que conllevan acciones concretas por ambos grupos de apoyo (profesionales y familia), siempre desde el respaldo escrito y con el compromiso reflejado mediante firmas.

Desde otro frente se aborda el trabajo con las familias a través de encuentros y conversaciones sistemáticas, grupales mediadas por alguno de los profesionales del equipo laboral, equipo técnico y/o profesionales externos al establecimiento, siempre en presencia y colaboración de la profesora jefe y asistente de aula.

La resolución de conflictos como procedimientos basados en el buen trato y la comunicación efectiva está siendo un camino, parte del constructo de este proceder se basa en la Ontología del Lenguaje. Abandonar los juicios, el cuestionamiento de qué le

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

ocurre a uno con lo que el otro hace, entendiendo que el lenguaje es acción, corroborando escucha, etc. son algunos elementos que se emplean entre profesionales, entre profesionales y familias, entre estudiantes, abordando de esta manera todas las interacciones que surgen en una comunidad, en este caso escolar.

Además se le ha dado continuidad a la formación permanente para las profesoras jefes en Psicogénesis del Lenguaje y Matemáticas, incorporando en el año 2016 a las asistentes de aula. El trabajo en equipo es fundamental, alineando creencias y por ende acciones.

La incorporación de la asistente de aula a las reuniones multidisciplinarias y el acceso a formación pertinente con su quehacer y con los lineamientos del colegio es una premisa.

Las necesidades de los estudiantes se intentan responder con la implementación de nuevos programas de apoyo, más la mejora y consolidación de los ya existentes.

El enfoque multidimensional en el marco del derecho de las personas en situación de discapacidad, sustenta la creación de: Programa de Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación, Sexualidad y Afectividad, Grupo de Autogestores más una Red de Apoyo Parental.

El Programa Laboral amplía sus centros de práctica y se adhiere a la Red Comunal de Discapacidad, además consolida su presencia en la Red Incluye.

Se incorpora un modelo de planificación atinente a la labor, basado en el modelo de empleo con apoyo y del derecho y dimensión de AUTODETERMINACIÓN.

Desde la mirada y el respeto por la autodeterminación los estudiantes son los protagonistas en la retroalimentación de sus resultados, por lo tanto, la entrega de informes semestrales es con ellos y para ellos.

Los desafíos que se plantean como colegio son: la implementación rigurosa del Decreto 83, además del enriquecimiento de éste con el enfoque Ecológico Funcional e iniciar el

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.



uso de PCP, Planificación Centrada en la Persona, intentando así dar respuesta a las necesidades educativas y de apoyo no sólo a los estudiantes, sino a sus familias.

Desde esta perspectiva la Comunidad Educativa en jornadas de reflexión y construcción colectiva selecciona los sellos que la caracterizan: aprender a conocer, aprender a convivir y aprender a hacer.

Este es el escenario paradigmático en el que se inicia una nueva gestión, asumiendo como Directora Viviana Romero Vera, después de ganar el concurso público del año 2013.

Valorando y rescatando todas las buenas prácticas que hasta ese momento el Colegio había construido a lo largo de su historia, se decide sistematizar y ordenar los programas ya existentes, éstos debían dejar de ser parte de la cultura oral e iniciar el camino de la consolidación mediante lo escrito.

Siempre en un afán de mejora se fue dando paso a la formalización de espacios de comunicación entre los diversos equipos de la comunidad profesional, procurando cuidar éstos como espacios ineludibles con el fin de instalarlos como parte de la cultura institucional, en éstas prácticas se añade el registro de lo conversado mediante actas y firmas.

Las familias deben iniciar el camino del compromiso y la búsqueda de sentido a su presencia activa y permanente. Los profesionales dejan de trabajar solos con los estudiantes, la calidad de vida de éstos últimos depende de sus dos grupos de apoyo, familias y profesionales.

Se inicia así el compromiso de establecer entrevistas entre los profesionales y las familias con compromisos que conllevan acciones concretas por ambos grupos de apoyo (profesionales y familia), siempre desde el respaldo escrito y con el compromiso reflejado mediante firmas.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

Desde otro frente se aborda el trabajo con las familias a través de encuentros y conversaciones sistemáticas, grupales mediadas por alguno de los profesionales del equipo laboral, equipo técnico y/o profesionales externos al establecimiento, siempre en presencia y colaboración de la profesora jefe y asistente de aula.

La resolución de conflictos como procedimientos basados en el buen trato y la comunicación efectiva está siendo un camino, parte del constructo de este proceder se basa en la Ontología del Lenguaje. Abandonar los juicios, el cuestionamiento de qué le ocurre a uno con lo que el otro hace, entendiendo que el lenguaje es acción, corroborando escucha, etc. son algunos elementos que se emplean entre profesionales, entre profesionales y familias, entre estudiantes, abordando de esta manera todas las interacciones que surgen en una comunidad, en este caso escolar.

Además se le ha dado continuidad a la formación permanente para las profesoras jefes en Psicogénesis del Lenguaje y Matemáticas, incorporando en el año 2016 a las asistentes de aula. El trabajo en equipo es fundamental, alineando creencias y por ende acciones.

La incorporación de la asistente de aula a las reuniones multidisciplinarias y el acceso a formación pertinente con su quehacer y con los lineamientos del colegio es una premisa.

Las necesidades de los estudiantes se intentan responder con la implementación de nuevos programas de apoyo, más la mejora y consolidación de los ya existentes.

El enfoque multidimensional en el marco del derecho de las personas en situación de discapacidad, sustenta la creación de: Programa de Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación, Sexualidad y Afectividad, Grupo de Autogestores más una Red de Apoyo Parental.

El Programa Laboral amplía sus centros de práctica y se adhiere a la Red Comunal de Discapacidad, además consolida su presencia en la Red Incluye.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

Se incorpora un modelo de planificación atingente a la labor, basado en el modelo de empleo con apoyo y del derecho y dimensión de AUTODETERMINACIÓN.

Desde la mirada y el respeto por la autodeterminación los estudiantes son los protagonistas en la retroalimentación de sus resultados, por lo tanto, la entrega de informes semestrales es con ellos y para ellos.

Los desafíos que se plantean como colegio son: la implementación rigurosa del Decreto 83, además del enriquecimiento de éste con el enfoque Ecológico Funcional e iniciar el uso de PCP, Planificación Centrada en la Persona, intentando así dar respuesta a las necesidades educativas y de apoyo no sólo a los estudiantes, sino a sus familias.

Desde esta perspectiva la Comunidad Educativa en jornadas de reflexión y construcción colectiva selecciona los sellos que la caracterizan: aprender a conocer, aprender a convivir y aprender a hacer.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

## Sellos de la Comunidad Paul Harris.

### Aprender a ser:

- Un estudiante proactivo.
- Un estudiante autónomo.
- Un estudiante inclusivo y respetuoso.
- Un estudiante respetado por la comunidad.

### Aprender a conocer:

- Mis propias habilidades y competencias.
- Los derechos humanos y deberes que tenemos como ciudadanos.
- La importancia de la familia.
- Los beneficios de la vida natural y el cuidado y protección del medio ambiente.

### Aprender a convivir:

- En la diversidad étnica, cultural y social.
- En base a la justicia, solidaridad y generosidad.
- Cuidando el desarrollo de los espacios comunes.
- En contextos de aprendizaje y recreación.

### Aprender a hacer:

- Uso de los talentos propios en beneficio de la comunidad.
- Uso de métodos de resolución de conflictos.
- Trabajo en equipo, Uso de TIC's en forma responsable.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

## Principios

Dado el trabajo realizado en comunidad, se reflexiona con respecto a los principios que sustentan los sellos escogidos y así nacen:

<b>EXCELENCIA</b>	<b>INCLUSION</b>	<b>LIDERAZGO</b>
<b>AUTONOMIA</b>	<b>DESAFIO</b>	<b>INNOVACION</b>
<b>CREATIVIDAD</b>	<b>CALIDAD DE VIDA</b>	<b>DIGNIDAD</b>
<b>JUSTICIA</b>	<b>MEDIO AMBIENTE</b>	

**Sustentando así la visión y la misión del Colegio.**

### Visión

Dentro de un marco de excelencia e inclusivo, aspiramos a constituirnos en un colegio líder en la formación de personas en situación de discapacidad, promoviendo la autonomía a través de estrategias desafiantes, innovadoras y creativas, en la búsqueda permanente de una mejor calidad de vida.

### Misión

Garantizar una formación digna con un plan de trabajo justo, innovador e inclusivo, en alianza con la comunidad, las familias y el medio ambiente, asegurando con ello la calidad de vida de los estudiantes y el liderazgo de nuestra institución en el escenario actual.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

## IDEARIO

Hacemos propios y nos comprometemos con los valores que el espíritu corporativo fomenta en el conjunto de establecimientos de la comuna de Las Condes, promoviendo los contenidos y prácticas que se asocian a ellos



Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

## DEFINICIÓN DE LOS VALORES CORPORATIVOS

MES	VALOR	DEFINICIÓN
ENERO	AMISTAD	“Relación de confianza y afecto desinteresado entre las personas”.
FEBRERO	LEALTAD	“Es un sentimiento de respeto y fidelidad hacia una persona, compromiso, comunidad, organizaciones, principios morales, entre otros.
MARZO	RESPECTO	“Actúa o deja actuar, procurando no perjudicar ni dejar de beneficiarse a sí mismo ni a los demás, de acuerdo con sus derechos, con su condición y con sus circunstancias”
ABRIL	RESPONSABILIDAD	“Es la capacidad de responder y de dar cuenta de nuestros actos”.
MAYO	PERSEVERANCIA	“Es un esfuerzo continuo, que supone alcanzar lo que se propone y busca soluciones a las dificultades que puedan surgir.
JUNIO	HONESTIDAD	“Ser honesto es ser real, genuino, auténtico, de buena fe”.
JULIO	ORDEN	“Proporciona confianza, seguridad y aumenta la eficacia de las personas”
AGOSTO	SOLIDARIDAD	“Es un valor que se puede definir como la toma de conciencia de las necesidades de los demás y el deseo de contribuir y de colaborar para su

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

		satisfacción.”
<b>SEPTIEMBRE</b>	<b>PATRIOTISMO</b>	“El patriotismo es aquel sentimiento de amor por el país en el que se nació y/o se fue acogido.
<b>OCTUBRE</b>	<b>PRUDENCIA</b>	“La prudencia es el valor que nos ayuda a reflexionar y a considerar los efectos de nuestras palabras y acciones”.
<b>NOVIEMBRE</b>	<b>OPTIMISMO</b>	“El optimismo es el valor que nos ayuda a enfrentar las dificultades con buen ánimo y perseverancia, descubriendo lo positivo que tienen las personas y las circunstancias.
<b>DICIEMBRE</b>	<b>PAZ Y ALEGRÍA</b>	“La paz y la alegría es ese estado de tranquilidad y regocijo que nos acompaña ante el nacimiento de Jesús”.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014: Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.



## ENFOQUE PEDAGÓGICO

El enfoque socio-ecológico de la discapacidad ha evolucionado desde una característica o rasgo de la persona, a menudo referido como déficit, a un fenómeno humano con origen en factores orgánicos y/o sociales. Estos factores orgánicos y sociales dan lugar a limitaciones funcionales que reflejan una incapacidad o restricción tanto en los papeles de rendimiento como de funcionamiento en las tareas que se esperan de una persona en un ambiente social (De Play – Gilson, 2004; Hahn – Hegamin, 2001; Oliver 1996; Rioux 1997; Schallock, 2004; Wehmeyer et al).

La importancia de este cambio evolutivo en la noción de discapacidad es que la Discapacidad Intelectual DI ya no se considera un absoluto, un rasgo invariable de la persona, sino más bien como una limitación del funcionamiento humano que ejemplifica la interacción entre la persona y su entorno, centrándose en el papel que los apoyos individualizados pueden aportar en la mejora del funcionamiento individual de la persona con DI, en su desempeño social y en el mejoramiento de su calidad de vida.

Alineándonos a esta nueva perspectiva de la discapacidad y con un enfoque de estudiantes en situación de DI como sujetos de derecho, sentamos las bases de la mirada del Proyecto Educativo del Colegio.

## MARCO CURRICULAR

A partir del año 2015, en lo que respecta a las Normativas vigentes, el Colegio Especial Paul Harris se rige por tres Decretos que norman la Educación Especial para niños (as), jóvenes y adultos en situación de discapacidad intelectual.

En primer término el Decreto N° 87/1990 de Educación Especial para DI, que dicta las normas respecto de los niveles, ciclos y cursos en Escuelas Especiales en DI, así como también los ámbitos formativos o curriculares de esta modalidad. Este marco fijado por el Decreto N° 87/1990, si bien es cierto en su momento significó un avance importante en relación al decreto regulador anteriormente vigente, ha debido someterse a una fuerte revisión a raíz de cambios de paradigma en torno al fenómeno de la discapacidad y de los avances desarrollados en torno a las concepciones educativas que en este terreno se generan (desde la integración hacia educación inclusiva).

El año 2009, entra en vigencia el Decreto N° 170/2009, que aporta los criterios en torno al diagnóstico, evaluación multidisciplinaria y entrega de apoyos a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE), ya sean transitorios o permanentes, en la modalidad de Escuela Especial y Programa de Integración. El colegio Paul Harris efectúa la evaluación diagnóstica psicológica, la entrega de apoyos pedagógicos y profesionales no docentes; y la entrega de informes pedagógicos anuales de acuerdo a los lineamientos del Decreto N° 170/2009.

A partir del año 2015, el MINEDUC aprueba el Decreto N° 83/2015, el que establece Criterios y Orientaciones de Adecuación Curricular para estudiantes con Necesidades Educativas Especiales de Educación Parvularia y Educación Básica.

El Decreto N° 83/2015 considera la diversidad y respuestas educativas pertinentes para todos los estudiantes, la autonomía de los establecimientos educacionales y garantiza la flexibilidad de las medidas curriculares para estos alumnos, con el propósito de asegurar

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

sus aprendizajes y desarrollo, a través de la participación en propuestas educativas pertinentes y de calidad.

Para su aplicación se debe tener como referente el **currículum nacional**, esto es, los Objetivos Generales descritos en la Ley General de Educación, en su artículo 28 para los niños y niñas de **educación parvularia**, y en su artículo 29 para los niños y niñas de **educación general básica**, incluida la **modalidad de adultos**, y los conocimientos, competencias, habilidades y actitudes estipulados en las Bases Curriculares correspondientes.

Los principios orientadores que emanan de este decreto son la igualdad de oportunidades; la calidad educativa con equidad; la inclusión educativa y valoración de la diversidad; y la flexibilidad en la respuesta educativa. En definitiva, en el ámbito formativo o pedagógico curricular el establecimiento se rige por los criterios emanados en el decreto N° 83/2015, es decir, el currículo prescrito con los respectivos criterios y orientaciones de adecuaciones curriculares para estudiantes con NEE de educación parvularia y educación básica.

La comunidad educativa del Paul Harris comparte los principios orientadores y la filosofía presente en el Decreto N° 83/2015 y por este motivo ha decidido incorporar las innovaciones y adecuaciones curriculares emanadas en el mismo.

En la conformación de cursos, **se deben considerar las edades establecidas para los distintos niveles educativos en la educación común**, con un margen de hasta dos años más por curso, atendiendo a las necesidades de apoyo de los estudiantes que requieran adecuaciones curriculares. Esta flexibilidad en las edades no puede sobrepasar la normativa vigente sobre edades máximas de ingreso a los distintos niveles educativos, señaladas en el Decreto Exento N° 1718/2011 y sus modificaciones.

Teniendo presente lo anterior, se propone el siguiente ejemplo de organización (ver Figura 1) para los cursos que utilizan actualmente el Decreto N°87/1990<sup>[1]</sup>:

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

DECRETO N° 87	DECRETO N° 83	
NIVELES/CICLOS	CURSO COMÚN/BC	EDAD CRONOLÓGICA
PRE-BÁSICO 2	NT1	4 (+2)
PRE-BÁSICO 3	NT2	5 (+2)
PRE-BÁSICO 4	1° BÁSICO	6 (+2)
BÁSICO 5	2° BÁSICO	7 (+2)
BÁSICO 6	3° BÁSICO	8 (+2)
BÁSICO 7	4° BÁSICO	9 (+2)
BÁSICO 8	5° BÁSICO	10 (+2)
BÁSICO 9	6° BÁSICO	11 (+2)

## FUENTES DEL CURRÍCULUM

Entendiendo por **Currículum formal de nuestro colegio** aquella objetivación sistémica de los propósitos formativos, saberes, cultura, habilidades, valores, etc. que se organizan en itinerarios de aprendizajes que deseamos nuestros estudiantes desarrollen, podemos decir, en primer lugar, que son fuente formal de obligada referencia para nuestro currículum:

1. Proyecto Educativo del Colegio Especial Paul Harris.
2. Bases Curriculares de la Educación Parvularia.
3. Bases Curriculares de la Educación Básica.
4. Enfoque Multidimensional.
5. Enfoque Ecológico Funcional.
6. Modelo de Empleo con Apoyo.
7. APOYOS para la Transición Hacia una Vida Activa.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

8. Estrategias para responder a la diversidad de aprendizaje y a las NEE en el aula:  
Adecuaciones Curriculares AC y Diseño Universal de Aprendizaje DUA.
9. Enfoque Constructivista.

## ENFOQUE MULTIDIMENCIONAL

### "Enfoque de calidad de vida en la entrega de apoyos"

"el verdadero viaje del descubrimiento no consiste en ver otros lugares,  
sino en mirar con otros ojos"

(Marcel Proust)

El enfoque de la calidad de vida en los apoyos considera que la educación es un servicio y que como tal puede ser medido a través de indicadores que al igual que un servicio es susceptible de ser evaluado. No obstante, este enfoque orienta las acciones fundamentalmente en la calidad de vida de las personas que lo reciben. Según este enfoque la calidad de vida puede definirse como:

"un estado deseado de bienestar personal que: (a) es multidimensional; (b) tiene propiedades éticas -universales- y émicas -ligadas a la cultura; (c) tiene componentes objetivos y subjetivos; y (d) esta influenciada por factores personales y ambientales".

### **Desde lo teórico son 4 los principios para la aplicación de apoyos y servicios orientados a mejorar la calidad de vida**

1. Es multidimensional y tiene los mismos componentes para todas las personas;
2. Determinada por factores personales y ambientales
3. Se mejora con autodeterminación, teniendo un propósito de vida, y sentido.
4. Su aplicación debe basarse en la **evidencia**

Por lo tanto, el profesional debe considerar en su práctica:

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

1. Que el ser humano es integral
2. Que el sujeto vive en una comunidad
3. Debe disminuir la brecha de acceso entre la persona y su ambiente habiendo entrenado habilidades funcionales, uso de tecnología, adecuación del ambiente
4. Uso de apoyos individualizados

¿Cuál es el objetivo de mejorar la calidad de vida?

Mejorar los resultados personales y la transparencia del programa de la organización que los provee. Una organización de aprendizaje eficaz es aquella que tiene una cultura o sistema de valores (tales como calidad de vida) que apoya el aprendizaje, y que es capaz de cambiar su práctica de acuerdo a los resultados que se obtienen, es decir logra la innovación, la confianza en la investigación, y el establecimiento de objetivos; su estructura se caracteriza por la colaboración, la planificación y la difusión.

En este sentido, el enfoque define que los programas que proveen apoyos a las personas con discapacidad deben considerar ciertas prácticas elementales las cuales pueden ser descritas en ocho dimensiones fundamentales:

1. Desarrollo personal: consistente en proporcionar y medir mediante indicadores observables de educación y habilitación/rehabilitación, enseñanza de habilidades funcionales (toda aquella capacidad del individuo para llevar actividades de la vida cotidiana), proporcionar actividades profesionales y no profesionales, fomento del desarrollo de habilidades, proporcionar actividades útiles y utilizar tecnología aumentativa (cualquier herramienta que permita a una persona con NEE a participar de las mismas actividades de sus pares). En este sentido, por ejemplo, el uso de sistemas alternativos tales como signos, pictogramas o símbolos ha servido para dotar de medios de comunicación a personas con muy bajos niveles de funcionamiento intelectual sin excluirles por su capacidad.
2. Autodeterminación: Favorecer el desarrollo de indicadores relacionados con autonomía, elecciones, decisiones, control personal, autorregulación,

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014: Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

valores/metapas personales. Las técnicas de mejora son: favorecer hacer elecciones, favorecer el control personal, favorecer tomar decisiones, ayudar en el desarrollo de metas personales.

3. Relaciones interpersonales: Los indicadores centrales de esta dimensión se relacionan con la posibilidad de tener intimidad, afecto, familia, interacciones, amistades, apoyos. Las técnicas de mejora propuestas son permitir la intimidad, permitir el afecto, apoyar a la familia, fomentar interacciones, promover amistades, proporcionar apoyos.
4. Inclusión social: indicadores centrales de vida son la aceptación, estatus, apoyos, ambiente, integración y participación en la comunidad, roles. Las técnicas de mejora para esta dimensión son el conectar con redes de apoyo, promover funciones de rol y estilos de vida, fomentar ambientes normalizados e integrados
5. Derechos: privacidad, voto, acceso a derechos y libertades reconocidos en la población general y especiales protecciones requeridas por el hecho de manifestar la condición de discapacidad intelectual, responsabilidades civiles.
6. Bienestar emocional: indicadores objetivos de esta dimensión son la seguridad, la felicidad, la espiritualidad, la ausencia de estrés, el auto concepto y la satisfacción con uno mismo.
7. Bienestar físico: atención médica, movilidad, ejercicio, nutrición.
8. Bienestar material: Indicadores centrales propuestos para esta dimensión son derechos, seguridad, alimentos, empleo, pertenencias, estatus económico, Las técnicas para la mejora de esta dimensión son permitir la propiedad, defender la seguridad financiera, asegurar ambientes seguros, empleo con apoyo, fomentar posesiones.

## **ENFOQUE ECOLÓGICO – FUNCIONAL**

Las consideraciones del enfoque ecológico – funcional que orientan la enseñanza y el aprendizaje, la planificación educativa y el que-hacer pedagógico en el aula, son las siguientes:

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

- Los estudiantes desempeñan un rol esencial.
- Las actividades deben permitir que los alumnos pueda elegir o escoger frente a dos o más alternativas.
- Las actividades permiten que los estudiantes interactúen con nuevas personas y en diversos contextos.
- Las actividades permiten que los estudiantes impacten positivamente a alguien.
- Las actividades se desarrollará en un ambiente natural, en donde la haría una persona típica.
- Las actividades facilitan al menos cuatro funciones comunicativas en los estudiantes.
- Las actividades permiten que los alumnos van a adquirir destrezas en un mínimo de tres asignaturas.
- Las actividades aumentan el status y la dignidad de los estudiantes (respeto por la edad cronológica).
- Las familias participan de alguna manera en el desarrollo de las actividades propuestas.

## MODELO DE EMPLEO CON APOYO

Este modelo (EcA) de origen estadounidense surgido en la década de los ochenta, se basa en el paradigma de “vida independiente” considerando que cada sujeto debe mantener el control de su propia vida. Este paradigma se fundamenta a su vez sobre el principio de normalización, entendiéndose como el uso de los medios más normativos posibles desde el punto de vista cultural, aplicado no sólo al ámbito laboral sino a todas las áreas de la vida”.<sup>1</sup>

El EcA se entiende como “el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de apoyos necesarios

---

<sup>1</sup>Wolfensberger 1972.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.



dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posibles en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto de trabajo equiparable dentro de la misma empresa”.<sup>2</sup>

De este modelo se rescatan dos aspectos de este abordaje, en primer lugar la figura del Preparador Laboral y en segundo lugar las fases del EcA al momento de diseñar un proceso de Colocación y Empleo. La figura de Preparador Laboral (PL), consiste en una persona, que acompaña al trabajador con discapacidad en todo su proceso de inclusión laboral. El apoyo entregado incluye ayudas en el aprendizaje de tareas en el propio puesto de trabajo (formación “in situ”) y un soporte en el desarrollo de habilidades complementarias (autonomía, relaciones sociales, ligadas a las competencias genéricas referidas anteriormente) que son fundamentales para la vida activa.

Este modelo se entrelaza en sus conceptos con la mirada activa que posee el equipo de profesionales que ejecutan el Programa de Prácticas e Inclusión Laboral, tomando a la base los Niveles de Apoyo descritos por la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y Del Desarrollo (AAIDD) considerando a los apoyos que se entregan como “recursos y estrategias que promueven los intereses y metas de las personas con y sin discapacidad, que les posibilitan un incremento de su independencia, productividad, integración comunitaria y satisfacción”.<sup>3</sup> Se plantean cuatro niveles de apoyos en función de sus intensidades Intermitente, Limitado, Extenso y Generalizado.

## **APOYOS PARA LA TRANSICIÓN HACIA UNA VIDA ACTIVA.**

### **Apoyos según el funcionamiento personal**

Existe una normativa legal en países de habla inglesa y España que avala la generación de planes de apoyo para personas con discapacidad intelectual. En este sentido el sujeto se

---

<sup>2</sup> Jordán de Urrés y Verdugo 2011.

<sup>3</sup> Luckasson y cols. 1992)

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

inscribe en un espacio determinado donde se desarrolla a través de un proceso de formación partícipe de un sistema.

La transición consistirá en un proceso gradual, continuo, dinámico, sujeto a cambios propios de un ciclo vital, en el que interactúan factores personales y contextuales.

De esta manera, la transición como proceso y espacio facilita como ampliar progresivamente las experiencias de vida del sujeto y con ello, la posibilidad de fortalecer el autoconocimiento.

En este sentido los apoyos permiten otorgar OPORTUNIDADES. La visión de la discapacidad cambia de enfoque, trasladándose desde una visión del déficit depositada en la persona, a una visión que otorga una atención con respuestas individualizadas ajustadas al perfil de las necesidades de apoyo.

De acuerdo a esto, uno de los objetivos es el de otorgar apoyos orientados a la TRANSICIÓN a la vida activa, entendida como el paso inevitable hacia la adultez, que no implica ni asegura que el sujeto logre llevar una vida activa y con sentido. Se persigue por lo tanto que la persona adulta acceda, participe, interactúe y desempeñe roles socialmente valorados. En síntesis ACTIVAR cada etapa del ciclo vital.

### **Plan de transición**

El plan de transición consiste fundamentalmente en el conjunto coordinado de respuestas (ayudas, apoyos, servicios, etc.) centrado en la persona, orientado hacia resultados concretos dirigidos al fortalecimiento y la ampliación progresiva del nivel de dominio de un amplio abanico de habilidades comunicativas, académicas, de interacción y participación social que respondan a sus requerimientos.

Por lo anterior, dicha transición supone una planificación centrada en la persona (PCP) en el que el estudiante y su familia participan en la toma de decisiones, formulación de

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

metas, planificación y desarrollo de acciones que se ajusten a su edad cronológica, diversidad funcional y que responda convenientemente a sus intereses y expectativas.

*La construcción de una visión de futuro desde la cual él o la estudiante estarán en condiciones de elaborar su proyecto de vida.*

En síntesis el plan de transición busca orientar y apoyar a los estudiantes a definir y encauzar sus proyectos de vida, descubriendo en el presente sus intereses, expectativas, potencialidades y desafíos personales como premisa fundamental para construir un futuro activo y con sentido.

### **El funcionamiento humano y los apoyos personales**

La definición de discapacidad intelectual considera implícitamente el funcionamiento de una persona en su totalidad entendida como un ser multidimensional. En este sentido el funcionamiento humano agrupa todas las actividades vitales y abarca las funciones y estructuras del cuerpo, las actividades personales y la participación.

De acuerdo con el modelo ICP (OMS 2001) el funcionamiento humano está constituido por 5 dimensiones las cuales se detallan a continuación y grafican en un esquema de síntesis.

#### ***Dimensión I Habilidades intelectuales:***

La inteligencia es una capacidad mental general que incluye el razonamiento, la planificación, resolución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprendizaje rápido y aprendizaje mediante la experiencia.

#### ***Dimensión II Comportamiento adaptativo:***

Son el conjunto de habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Su evaluación se basa en el rendimiento típico del individuo durante rutinas diarias y las circunstancias cambiantes,

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

en el que las fortalezas y debilidades de una persona deben ser documentados en el contexto de la comunidad y en los entornos culturales típicos de compañeros de la misma edad.

**Dimensión III Salud**

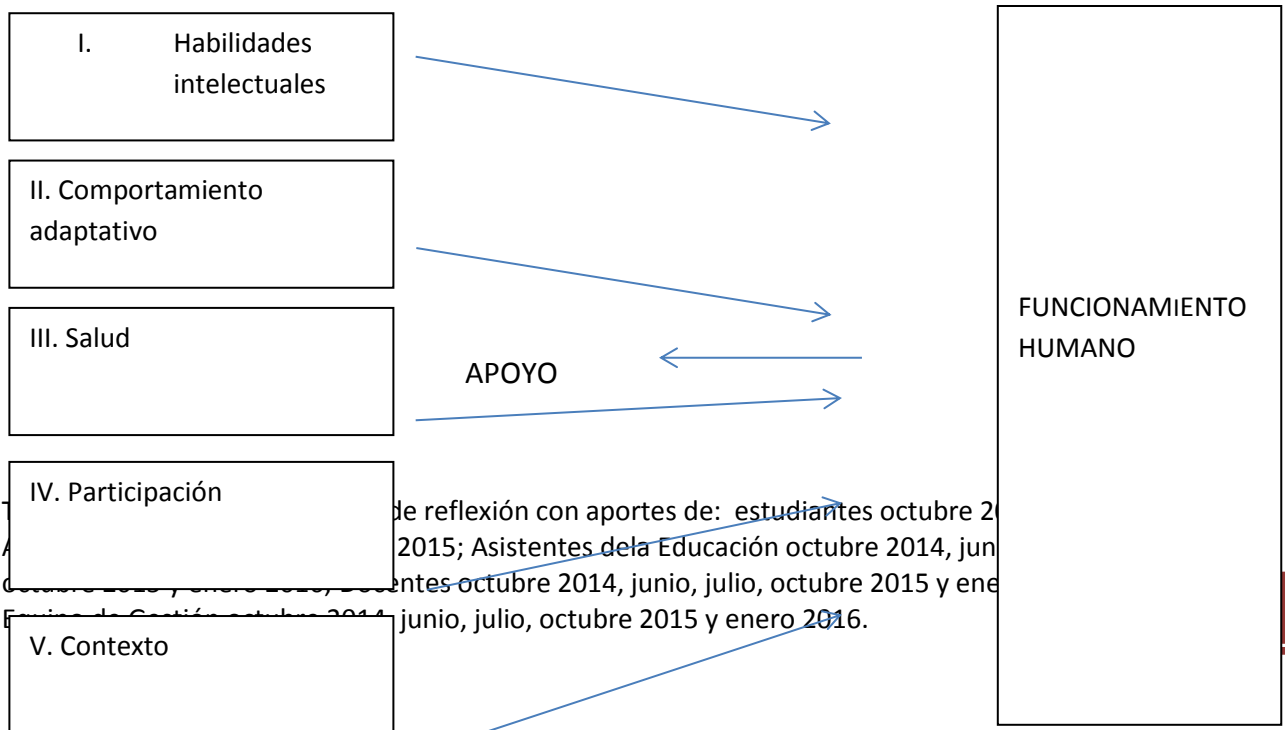
La salud se entiende según la organización mundial de la salud como un estado de bienestar social, mental y físico pleno.

**Dimensión IV Participación**

Se entiende como el rendimiento de las personas en actividades sociales, referidos a papeles e interacciones en la vida doméstica, el trabajo, la educación, el ocio, la vida espiritual y las actividades culturales.

**Dimensión V Contexto**

Incluyen factores medioambientales relacionados con el entorno actitudinal, social y físico y los factores personales propios de la persona.



de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.  
Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.  
Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

## **ESTRATEGIAS PARA RESPONDER A LA DIVERSIDAD: ADECUACIONES CURRICULARES Y DUA**

### **1. ADECUACIONES CURRICULARES**

Las adecuaciones curriculares se entienden como los cambios a los diferentes elementos del currículum.

Éstas deben responder a las necesidades educativas especiales de los alumnos y alumnas, permitiendo y facilitando el acceso a los cursos o niveles.

El uso de adecuaciones curriculares se debe definir buscando favorecer que los estudiantes con necesidades educativas especiales puedan acceder y progresar en los distintos niveles educativos.

Las adecuaciones curriculares que se establezcan para un estudiante se deben organizar en un Plan de Adecuaciones Curriculares Individualizado (PACI).

### **2. DISEÑO UNIVERSAL DE APRENDIZAJE**

El Diseño Universal para el Aprendizaje es una estrategia de respuesta a la diversidad, cuyo fin es maximizar las oportunidades de aprendizaje de todos los estudiantes, considerando la amplia gama de habilidades, estilos de aprendizaje y preferencias.

Los principios que orientan el DUA son los siguientes:

- Proporcionar múltiples medios de presentación y representación.
- Proporcionar múltiples medios de ejecución y expresión.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

- Proporcionar múltiples medios de participación y compromiso.

## **CONSIDERACIONES PARA LA ORGANIZACIÓN PEDAGÓGICA DEL ESTABLECIMIENTO.**

Establecimos una Jornada Escolar Completa de 40 horas semanales que busca abrir espacios que permitan una formación más integral. De esta manera se distinguen horas asociadas al Plan de Estudio principalmente concentradas en la Jornada de la mañana y horas de talleres electivos concentradas en la jornada de la tarde.

Los talleres electivos que dan vida al programa del colegio en la jornada de la tarde, expresan la opción de nuestro proyecto por avanzar a una formación más cercana a los estudiantes y de perfil más integral, esto nos lleva también a una concepción del currículum más flexible y que busca desplegar un amplio abanico de áreas de formación en las que se integren las artes, la expresión emocional y corporal, la recreación y el juego, la psicomotricidad, el deporte, la promoción hacia una vida activa, el emprendimiento, etc.

En definitiva, la propuesta Formativa, pedagógica-curricular del Paul Harris favorece contenidos, habilidades y competencias que promueven una integración activa con el mundo que rodea a nuestros niños (as), jóvenes y adultos, bajo un enfoque ecológico/funcional y constructivista que incorpora como referencia curricular los Objetivos de Aprendizaje y las Habilidades a desarrollar propuestas en el marco curricular nacional, tanto de educación parvularia como básica y en menor medida de enseñanza media; y que asume en nuestros esfuerzos de planificación criterios didácticos propios del enfoque ecológico funcional, el constructivismo y la metodología de proyectos, con lo que se busca potenciar el enfoque de competencias y de articulación de saberes y asignaturas.

## **POLITICA NACIONAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR**

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

El objetivo central de la política de Convivencia Escolar es “orientar la definición e implementación de acciones, iniciativas, programas y proyectos que promuevan y fomenten la comprensión y el desarrollo de una convivencia escolar participativa, inclusiva y democrática, con enfoque formativo, participativo, de derechos, equidad de género y de gestión institucional y territorial” (MINEDUC, 2015).

El nuevo enfoque de la convivencia escolar pone énfasis en la formación, en el sentido en que enseñamos y aprendemos a convivir con otros, a través de la experiencia y vivencias personales al relacionarnos con los demás. De este modo la convivencia es un aprendizaje, y dentro del escenario educativo es ese su objetivo primordial; desde aquí es necesario dirigirnos hacia generar instancias apropiadas y participativas para avanzar hacia ese objetivo con prácticas que sean pertinentes al contexto y a la institución escolar donde nos encontramos insertos.

La Convivencia Escolar por lo tanto, tiene en la base de su quehacer al estudiante como sujeto de derechos y a la escuela como garante de ese derecho.

Nuestro colegio aborda la convivencia escolar desde el enfoque de “Buen trato”, el que promueve las relaciones con otros y el entorno en un sentimiento mutuo de reconocimiento y valoración. Son formas de relación que generan satisfacción y bienestar entre quienes interactúan. Este tipo de relación además, es una base que favorece el crecimiento y desarrollo personal.

Las relaciones de Buen Trato parten de la capacidad de reconocer que “existe un YO y también que existe OTRO, ambos con necesidades diferentes que se tienen en cuenta y se respetan...” (Fundación Presencia).

## **PERFILES**

Entendiendo perfil como características particulares de una persona, en este caso una persona que ocupa un puesto profesional, debiera contar y /o desarrollar, conocimientos generales, técnicos, habilidades comunicativas, y actitudes coherentes con el Proyecto Educativo Institucional.

## **PERFIL EQUIPO DE GESTIÓN**

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

El profesional que participe de este equipo debe tener una lealtad y adhesión a los valores y principios del Proyecto Educativo, para dar los lineamientos y acompañamiento al trabajo de los distintos miembros de la comunidad educativa. Debe tener espíritu de servicio y capacidad comunicativa de hablar y escuchar.

Se caracteriza por su espíritu vanguardista, atento a las innovaciones, nuevos enfoques y buenas prácticas, tanto en el ámbito nacional como internacional.

Con capacidad de observación, aprendizaje y análisis, lo cual le da la posibilidad de aportar en el crecimiento de las prácticas educativas.

Promotor de un ambiente de gestión con foco en lo pedagógico, fundamentando su conocimiento en la Gestión Directiva y Liderazgo; la Gestión Pedagógica y Curricular; la Gestión de la Convivencia y la gestión de los Recursos Humanos.

Generador de redes al interior y hacia el exterior de la comunidad. Promotor de prácticas y ambientes de trabajo de alto desempeño, promoviendo la autogestión y la expresión de las iniciativas de los distintos grupos, equipos de trabajo y estudiantes.

Ejerce prácticas que promueven la transparencia, la tolerancia, empatía, el respeto y equidad en el trato con la comunidad y la capacitación en los distintos profesionales del colegio.

## **PERFIL DOCENTE**

El Perfil Docente de este establecimiento estará basado en los cuatro dominios que expresa el Marco de la Buena Enseñanza:

### **1. PRAPARACION DE LA ENSEÑANZA:**

El docente debe dominar los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional, adecuándolo a las características de los estudiantes. Contemplar la

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.



evaluación como recurso que enriquece el aprendizaje, en el diagnóstico, el proceso y final.

## **2. CREACIÓN DE UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE:**

Generador de un clima de relaciones de aceptación, confianza, empatía y respeto en la comunidad educativa, promotor de manera transversal del Programa de Formación Valórica Corporativo, generar instancias de aprendizaje desafiantes para todos los estudiantes, impulsando la perseverancia, esfuerzo y autonomía, promoviendo un ambiente organizado de trabajo disponiendo espacios y recursos en función de los aprendizajes.

## **3. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE TODOS LOS ESTUDIANTES:**

Promotor del desarrollo del pensamiento creando estrategias de enseñanzas coherentes y significativas para los estudiantes. Fortalecedor de la apropiación de los aprendizajes y transferencia de estos en contextos diversos promoviendo el desarrollo de habilidades sociales que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida.

## **4. RESPONSABILIDADES PROFESIONALES:**

Profesional que ejerce una actitud crítica sobre su quehacer pedagógico, reflexionando sobre sus propias prácticas, ejecutando la innovación y búsquedas de nuevos enfoques. Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y/o apoderados y el núcleo familiar. Presenta un compromiso con su desarrollo profesional permanente, por lo cual identifica y busca satisfacer sus necesidades de aprendizaje y formación. Impulsor de una cultura inclusiva que dignifique a los estudiantes. Se debe evidenciar su disposición al trabajo equipo con el resto de la comunidad educativa.

## **PERFIL PARA ASISTENTES DE LA EDUCACION**

**Teniendo como base los mismos lineamientos técnicos del Marco de la Buena Enseñanza:**

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

### **1. CREACIÓN DE UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE:**

Profesional que crea vínculos afectivos, con capacidad de relacionarse con cortesía, respetando de manera empática a sus estudiantes. Generador de un clima de relaciones de aceptación, confianza, empatía y respeto en la comunidad educativa. Promueve de manera transversal el Programa de Formación Valórica Corporativo.

### **2. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE TODOS LOS ESTUDIANTES:**

Participa activamente en la Elaboración de los Procesos de Aprendizaje y su aplicación en el aula. Posee el sello institucional en la formación de hábitos y valores. Lidera en la formación de conciencia del cuidado del Medio Ambiente. Promotor del desarrollo de habilidades sociales que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida

### **3. RESPONSABILIDADES PROFESIONALES:**

Con capacidad de trabajo en equipo resguardando criterios de confidencialidad y discreción, ser proactiva y con capacidad de responder en calidad y responsabilidad en las tareas encomendadas. Debe desempeñarse responsablemente con las funciones administrativas (cumplir con los horarios de entrada y salida con las funciones de turnos de recreos). Seguir el Protocolo establecido y estar comprometida con el Proyecto Educativo.

## **PERFIL EQUIPO TÉCNICO COLEGIO PAUL HARRIS**

Equipo multidisciplinario proactivo, dialogante, reflexivo, con un alto nivel de resolución en cada una de sus áreas. Cuenta con herramientas técnicas (conocimiento y expertiz en cada disciplina) y competencias personales (habilidades blandas, empatía, flexibilidad, trabajo colaborativo) que permiten a través de la ejecución de programas de apoyo cubrir las diversas necesidades que presenta la comunidad educativa (estudiantes, docentes y

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

familia) en sus distintos ámbitos de desarrollo traducidas en prácticas educativas, labores de prevención, evaluación, diagnóstico, estrategias de intervención, seguimiento y articulación con redes de apoyo. Se desenvuelve en un enfoque de predominio educativo en todos los ciclos escolares, procurando la mayor interlocución del estudiante con el programa curricular a través del mejoramiento de sus aprendizajes y su calidad de vida.

### **PERFIL PARADOCENTE Y/O ADMINISTRATIVO**

Personal con capacidad de manejar equipos a su cargo. Con conocimientos y/o dominio en el desempeño de sus funciones, debe tener una buena disposición e iniciativa. Con capacidad de resolución de situaciones emergentes. Empático y con gran respeto a nuestros estudiantes se debe caracterizar por su capacidad de reserva y discreción y debe destacar su capacidad de formar equipos de trabajo y su resiliencia.

### **PERFIL AUXILIAR PARAMEDICO:**

El auxiliar paramédico debe ser un profesional de la salud, proactivo, con conocimientos en su área de trabajo. Debe ser capaz de coordinar y aplicar las estrategias necesarias frente a problemas de salud. Con capacidad de trabajar en equipo, tener vínculo y ser un apoyo en el desarrollo de emergencias en nuestro establecimiento. Debe promover y/o ejecutar actividades de prevención de salud.

Desde el Enfoque Ecológico Funcional y por ende desde de las Dimensiones de Calidad de Vida se describe a continuación el perfil de la familia y del estudiante.

### **PERFIL DEL ESTUDIANTE**

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

Entendiendo que la discapacidad debe ser abordada desde una perspectiva contextualizada, desde un modelo ecológico, basado en la interacción entre el individuo y su contexto (Schalock y Verdugo, 2003).

Nuestro colegio pretende formar personas que se desarrollen de manera multidimensional:

1. Una persona Autodeterminada: se refiere a actuar como el principal agente causal de su vida y hacer elecciones y tomar decisiones respecto a la calidad de vida propia, sin influencias o interferencias externas innecesarias. **Una persona auto-determinada es una persona**
  - ✓ **Autónoma:** que tome decisiones según sus propias preferencias, intereses y/o capacidades e independientemente, libre de influencias externas o interferencias no deseadas.
  - ✓ **Autorregulada:** que posea un repertorio de respuestas para desenvolverse, saber cómo actuar y evaluar los resultados obtenidos, poner en marcha un plan de acción y modificarlo cuando sea necesario.
  - ✓ **Empoderada y auto-realizada:** que se sienta capaz de realizar las conductas necesarias para obtener determinados resultados. Se sienta una persona eficaz y consciente de sí misma (capacidades y limitaciones)
  
2. Una persona que posea bienestar emocional:
  - ✓ **Que posea competencias emocionales:** una persona que reconozca sus emociones y las del otro, con empatía.
  - ✓ **Satisfecha:** que se sienta feliz y contento con su vida.
  - ✓ **Con un buen auto-concepto:** que se sienta a gusto con su cuerpo, con su forma de ser, que se sienta valioso.
  - ✓ **Con herramientas para enfrentar el estrés:** que disponga de un ambiente seguro, estable y predecible.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

3. Una persona que posea relaciones interpersonales:
  - ✓ **Con Interacciones:** Que pueda estar con diferentes personas, disponer de redes sociales.
  - ✓ **Con relaciones:** que tenga relaciones satisfactorias, que tenga amigos y familiares con los que llevarse bien.
  
4. Una persona que posea bienestar material
  - ✓ **Con empleo:** que tenga un trabajo digno que le guste y un ambiente laboral adecuado.
  
5. Una persona que posea desarrollo personal
  - ✓ **Con educación:** que posea un espectro de conocimientos interesantes y útiles para él o ella.
  - ✓ **Con competencias personales:** que posea competencias que le permitan ser autónomo en su vida diaria, su ocio y sus relaciones sociales.
  
6. Una persona que posea bienestar físico
  - ✓ **Con salud:** que posea hábitos de vida saludable, consciente de la importancia de una buena alimentación y de la actividad física.
  - ✓ **Con actividades de la vida diaria:** que pueda llevar a cabo sus actividades de autocuidado como la alimentación, el aseo, vestido.
  
7. Una persona que experimente la Inclusión Social
  - ✓ **Integrada y participe de su comunidad:** que acceda a todos los lugares del mismo modo que el resto de la gente.
  - ✓ **Con un rol social:** que consiga ser útil y valorada en los distintos lugares que participa y tener un estilo de vida similar al de cualquier persona.

8. Una persona que conozca sus derechos

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014; Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

- ✓ Que defienda sus derechos humanos cuando se sienta vulnerado.
- ✓ Que conozca sus **derechos humanos** para poder promoverlos y defenderlos.
- ✓ Que conozca sus **derechos legales** para poder promoverlos y defenderlos.
- ✓ Que defienda sus derechos legales cuando se sienta vulnerado.

## PERFIL DE LA FAMILIA

Alineándonos a este nuevo concepto de la Discapacidad Intelectual es que el perfil de apoderado lo ampliamos a el de familia. La familia como su entorno principal y entendiendo que es éste junto con los profesionales quienes debieran diseñar en conjunto los apoyos y oportunidades además de velar por los derechos de sus hijos/hijas, personas en situación de discapacidad.

## EN EL ÁMBITO ACTITUDINAL

- Familia que anticipe y comunique a su hijo/hija lo que va a suceder, ya sea en el hogar, en el colegio, en las prácticas laborales, en la comunidad, en la ciudad, en el país.
- Familia que le otorgue la oportunidad a su hijo/hija de decidir, de desarrollar el derecho de AUTODETERMINACIÓN, esto significa:
  - a. Una familia que otorgue la oportunidad de desarrollar la autonomía o sea que le permita tomar decisiones según las preferencias de su hijo/hija según sus intereses y capacidades.
  - b. Una familia que brinde un repertorio de respuestas para desenvolverse (saber actuar, evaluar resultados).
  - c. Una familia que le haga sentir a su hijo/hija empoderado y auto-realizado, consciente de la eficacia que posee y de sus limitaciones (reales y altas expectativas)

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014: Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.

- Familia que vele por el bienestar emocional de su hijo/hija, para ello debe ser una familia que:
  - a. Solicite ayuda profesional cuando detecte que hay ausencia de bienestar emocional, tanto en ellos como en su familiar con discapacidad.
  - b. Se conecte e interactúe con su hijo/hija diariamente.
  - c. Reconozca sus propias emociones y las de su hijo/hija.
  - d. Sea empática con el estado emocional de su hijo/hija.
  - e. Se sienta valorada por su entorno (familiares, amigos, profesionales, etc.)
  - f. Otorgue un ambiente seguro, estable y predecible a su hijo/hija.
- Familia que vele por las relaciones interpersonales de su hijo/hija.
  - a. Una familia que le otorgue los apoyos y oportunidades necesarias para que su hijo/hija disponga de redes sociales (amigos/amigas fuera del ámbito escolar).
  - b. Una familia que le enseñe a su hijo/hija a tener relaciones satisfactorias, personas con quienes llevarse bien.
- Familia que le otorgue las oportunidades y apoyos para que su hijo/hija crezca y se desarrolle proyectando un futuro con empleo, accediendo así al bienestar material autogenerado.
- Familia que estimule y apoye a su hijo/hija en la adquisición de conocimientos útiles/funcionales para el día a día además de desafiarlos/as y estimularlos/as para el desarrollo de competencias en actividades de la vida diaria y relaciones sociales.
- Familia consciente de la importancia del bienestar físico de su hijo/hija, por lo tanto, una familia que cuide de la alimentación, los controles médicos y la actividad física. Además que desafíe a y apoye a sus hijos en la adquisición de actividades de auto-cuidado como la alimentación, la higiene y el vestido.

- Familia que brinde los apoyos necesarios para que su hijo/hija participe de su comunidad (acceder a todos los espacios que cualquier persona de la edad de su hijo/hija accede). Apoyar a éste/a a cumplir con un rol social en donde él/ella se sienta valorado/a.
- Familia que conozca los derechos humanos y legales de las personas con discapacidad para que se los enseñe a su hijo/hija. Además de otorgarle las herramientas necesarias para detectar cuando los derechos le son vulnerados.

#### EN EL ÁMBITO DE CONVIVENCIA

- Una familia que mantenga informado al colegio de lo que está sucediendo con su hijo/hija, ya sea en el ámbito emocional, físico (salud, medicamentos, alimentación).
- Una familia que respete los conductos regulares de comunicación y con la convicción de que las discrepancias y conflictos se resuelven mediante el diálogo y el respeto.
- Una familia que informe y justifique las inasistencias a clases, a reuniones y atrasos de su hijo/hija a clases.
- Una familia que denote presencia mediante las entrevistas individuales, reuniones de apoderados, charlas/escuela para padres y actividades extra-programáticas.
- Una familia que mantenga una comunicación fluida mediante la libreta de comunicaciones.
- Una familia que acoge las orientaciones y sugerencias de los profesionales.

Trabajo desarrollado en talleres de reflexión con aportes de: estudiantes octubre 2014: Padres y Apoderados octubre 2014 y julio 2015; Asistentes de la Educación octubre 2014, junio, julio y octubre 2015 y enero 2016; Docentes octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016; Equipo de Gestión octubre 2014, junio, julio, octubre 2015 y enero 2016.