

# Privater Masterstudiengang Berufs- und Studienberatung





## Privater Masterstudiengang Berufs- und Studienberatung

- » Modalität: online
- » Dauer: 12 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Internetzugang: [www.techtitude.com/de/bildung/masterstudiengang/masterstudiengang-berufs-studienberatung](http://www.techtitude.com/de/bildung/masterstudiengang/masterstudiengang-berufs-studienberatung)

# Index

01

Präsentation

---

Seite 4

02

Ziele

---

Seite 8

03

Kompetenzen

---

Seite 12

04

Kursleitung

---

Seite 16

05

Struktur und Inhalt

---

Seite 20

06

Methodik

---

Seite 40

07

Qualifizierung

---

Seite 48

# 01

# Präsentation

In den letzten Zyklen der Schulzeit versuchen die Schüler, den Weg zu finden, der sie zu ihrer zukünftigen Karriere führen wird. Diese Entscheidungsfindung erfolgt zu einer Zeit, in der jungen Menschen noch die Informationen und die Reife fehlen, um selbstbewusste und bewusste Entscheidungen zu treffen. Dieses Programm wurde entwickelt, um Lehrkräfte vorzubereiten, die in der Lage sind, den Reflexionsprozess zu fördern, der die Wünsche und Neigungen der Schüler in den Auswahlprozess einbezieht, und ihnen die umfassendsten und innovativsten persönlichen und praktischen Instrumente der Berufsberatung zur Verfügung zu stellen. Ein hochqualifizierter Prozess, der ihnen beibringt, die Realität der Arbeit in das Klassenzimmer zu bringen und den Schülern eine realistische, anregende und zugängliche Perspektive zu bieten, die es ihnen ermöglicht, ihre Bemühungen auf klare und angemessene Ziele zu richten.



“

*Werden Sie Spezialist für Berufs- und Studienberatung mit dem Wissen und der Fähigkeit zur Unterstützung, die Studenten in einem entscheidenden Moment ihrer Ausbildung benötigen“*

Die individuelle Entscheidungsfindung erfordert einen anderen Ansatz, nicht nur wegen der Komplexität der Entscheidung, sondern auch wegen des Reifegrads der heutigen Schüler, die mit der Arbeitswelt weniger vertraut sind. Die Berufsberatung kann sowohl Fähigkeiten entwickeln, die sie auf die Zukunft vorbereiten, als auch eine neue Methodik und Aktivitäten, die Auswirkungen auf ihre persönliche Reife haben.

Aspekte wie sozioökonomische Unterschiede, Behinderungen oder Lernunterschiede müssen mit besonderem Interesse und auf innovative Weise durch Beratung angesprochen werden.

TECH schlägt ein anderes und wirksames Modell zur Unterstützung in der voruniversitären Phase vor, das auf den Erfahrungen mit einer großen Anzahl von Jugendlichen beruht und das auf einfache Weise und mit Garantien umgesetzt werden kann.

Dieses Programm richtet sich an aktive Lehrkräfte der Sekundarstufe und der beruflichen Bildung, Berater und Postgraduierte in Psychologie oder Psychopädagogik, die sich in diesem Bereich weiterbilden möchten. Das empfohlene Verhältnis von 1 Berufsberater pro 250 Schüler ist weit von der Realität in ganz Europa entfernt (in Spanien ca. 800), so dass sich für Fachleute in diesem Bereich eine Beschäftigungsmöglichkeit eröffnet.

Die Vorbereitung in diesem Programmformat ermöglicht es den Studenten, offen zu sein für verschiedene Beratungsansätze und -modelle, neue Ideen und Ressourcen, auf die sie auf einfache und flexible Weise zugreifen können. Sie erwerben neue Fähigkeiten im Klassenzimmer und eine neue Perspektive, wie sie an die Beratung herangehen können. Die Ressourcen, die Lehrkräfte oder Postgraduierte in dem Programm finden, werden es ihnen ermöglichen, mittel- und langfristig bessere Ergebnisse sowohl bei beruflichen Entscheidungen als auch bei der Vorbereitung ihrer Schüler auf das Berufsleben zu erzielen.

Sowohl die vorgeschlagenen Aktivitäten als auch die innovativen Ansätze für die Beratung werden es dem Studenten ermöglichen, seine beruflichen Kompetenzen und die Ergebnisse seiner Schulabteilung zu verbessern.

Dieses Programm ermöglicht es den Fachleuten in diesem Bereich ihre Erfolgskapazität zu steigern, was zu einer besseren Praxis und Leistung führt, die sich direkt auf die pädagogische Behandlung, die Verbesserung des Bildungssystems und den sozialen Nutzen für die gesamte Gemeinschaft auswirkt.

Dieser **Privater Masterstudiengang in Berufs- und Studienberatung** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt. Die hervorstechendsten Merkmale sind:

- ♦ Die Entwicklung von 100 Fallstudien, die von Experten für Berufs- und Studienberatung vorgestellt werden
- ♦ Der anschauliche, schematische und äußerst praktische Inhalt liefert wissenschaftliche und praktische Informationen zu wesentlichen Disziplinen
- ♦ Neuerungen und Innovationen in den verschiedenen Bereichen
- ♦ Er enthält praktische Übungen in denen der Selbstbewertungsprozess durchgeführt werden kann um das Studium zu verbessern
- ♦ Das interaktive Lernsystem, welches auf Algorithmen zur Entscheidungsfindung in gegebenen Situationen basiert
- ♦ Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf hochmodernen Methoden
- ♦ Theoretische Vorträge, Fragen an den Experten, Diskussionsforen zu kontroversen Themen und individuelle Reflexionsarbeit
- ♦ Die Verfügbarkeit des Zugangs zu Inhalten von jedem festen oder tragbaren Gerät mit Internetanschluss



*Eine professionelle Form  
der Intervention in den  
Entscheidungsprozess  
von Schülern, die über  
ihre Zukunft entscheiden*

“

*Ein Programm, das für Fachleute entwickelt wurde, die nach Spitzenleistungen streben, und das es Ihnen ermöglicht, neue Fähigkeiten und Strategien auf fließende und effektive Weise zu erwerben"*

Das Dozententeam besteht aus Fachleuten aus dem Bereich der Berufs- und Studienberatung, die ihre Erfahrung in diese Fortbildung einbringen, sowie aus anerkannten Fachleuten aus führenden Unternehmen und renommierten Universitäten.

Dank der multimedialen Inhalte, die mit den neuesten Bildungstechnologien entwickelt wurden, wird es den Fachleuten ermöglicht, in einer situierten und kontextbezogenen Weise zu lernen, d. h. in einer simulierten Umgebung, die ein immersives Lernen ermöglicht, das auf die Ausführung in realen Situationen programmiert ist.

Das Konzept dieses Programms konzentriert sich auf problemorientiertes Lernen, bei dem die Fachkraft versuchen muss, die verschiedenen Situationen aus der beruflichen Praxis zu lösen, die während des gesamten Studiengangs gestellt werden. Dabei wird die Fachkraft durch ein innovatives interaktives Videosystem unterstützt, das von anerkannten Experten auf dem Gebiet der Berufs- und Studienberatung mit umfassender Lehrerfahrung entwickelt wurde.

*Steigern Sie Ihr Selbstvertrauen bei der Entscheidungsfindung, indem Sie Ihr Wissen mit diesem privaten Masterstudiengang auf den neuesten Stand bringen.*

*Dieser private Masterstudiengang macht den Unterschied bei der Interventionsfähigkeit einer Fachkraft im Unterricht des 21. Jahrhunderts.*



# 02 Ziele

Die Ziele dieses Programms wurden als Leitfaden für die Entwicklung der gesamten Weiterbildung festgelegt, mit der besonderen Aufgabe, den Studenten eine sehr intensive Qualifizierung zu bieten, die ihr berufliches Fortkommen wirklich fördern wird. Eine persönliche Entwicklung, die Sie zur höchsten Qualität Ihrer Intervention führen wird.





“

*Wenn es Ihr Ziel ist, sich beruflich weiterzuentwickeln und eine Qualifikation zu erwerben, die es Ihnen ermöglicht, mit den Besten zu konkurrieren, sind Sie hier genau richtig. Dieser private Masterstudiengang wird Ihrer Karriere den nötigen Auftrieb geben“*



## Allgemeine Ziele

---

- Aneignung des notwendigen Wissens, um Schülern bei der Entscheidungsfindung in Bezug auf ihre Berufung und berufliche Orientierung behilflich zu sein
- In den verschiedenen persönlichen Kontexten der Schüler angemessen zu handeln
- Die effektivsten und nützlichsten Beratungsstrategien kennen



*Erwerben Sie die notwendigen theoretischen Kenntnisse und praktischen Werkzeuge und nehmen Sie an einem Projekt zur Berufsberatung teil“*





## Spezifische Ziele

---

### **Modul 1. Berufs- und Studienberatung: Theoretischer Rahmen**

- ♦ Eine neue Vision der Berufs- und Studienberatung mit Schwerpunkt auf dem Individuum
- ♦ Bewertungsmethoden für die Berufsberatung definieren
- ♦ Entwicklung neuer Bewertungsrichtlinien für die Berufsberatung

### **Modul 2. Organisatorische Entwicklung der Beratung in Schulen**

- ♦ Die neuesten Trends in der Berufs- und Laufbahnberatung mit effektiven und praktischen Mitteln zu trainieren
- ♦ Vermittlung verschiedener Eingliederungstechniken für unterschiedliche individuelle Profile

### **Modul 3. Berufs- und Studienberatung in der Welt**

- ♦ Stärkung der Rolle des Berufsberaters als Vermittler beim Übergang in den aktuellen Arbeitsmarkt
- ♦ In den Schülern die Sensibilität für ein neues Modell der Beratung zu wecken, das auf erfolgreichen Fällen sowohl in organisatorischer Hinsicht als auch bei der Umsetzung im Unterricht beruht
- ♦ Dem Schüler Empfehlungen zu geben, nachdem eine gewisse Zeit mit ihm/ihr im Klassenzimmer verbracht wurde

### **Modul 4. Entwicklung der emotionalen Intelligenz in der Berufsberatung**

- ♦ Unterstützung der Schüler unabhängig von der Berufswahl
- ♦ Den Schülern die Grundlage zu geben, sich den Herausforderungen zu stellen, die sich ihnen nach der Wahl ihres Berufs oder ihrer Berufung in den Weg stellen

### **Modul 5. Entwicklung beruflicher Kompetenzen in der Berufsberatung**

- ♦ Die Herausforderungen zu identifizieren, die anstehen, um die verschiedenen Kompetenzen in der Zukunft zu entwickeln
- ♦ Die verschiedenen Kompetenzen entwickeln und ihre Auswirkungen auf den Beruf erkennen

### **Modul 6. Entscheidungsfindung I: Wer soll wissen, was man will?**

- ♦ Die Prioritäten, die der Schüler hat, müssen definiert werden, denn auf diese Weise wird es einfacher zu wissen, was man will
- ♦ Ermitteln, warum dieser Weg und diese Berufung angestrebt wird
- ♦ Planung möglicher Karrierewege

### **Modul 7. Entscheidungsfindung II: Die Suche nach Informationen und wie man bekommt, was man will**

- ♦ Definition der wichtigsten Tätigkeiten, die sich aus dem gewählten Beruf ergeben
- ♦ Die wichtigsten zu erwerbenden Fähigkeiten für den Karriereweg identifizieren

### **Modul 8. Leitfaden für die Integration. Berufliche und fachliche Beratung für Integration**

- ♦ Beratungsprozesse schaffen, ohne Schüler zu diskriminieren
- ♦ Klarstellen, dass verschiedenen Berufe nicht aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit oder der Religion diskriminieren, was zur Integration

### **Modul 9. IKT in der Studien-/Berufs- und Karriereberatung**

- ♦ Förderung der Nutzung und des Wissens über IKT in Schulen
- ♦ Ermittlung der Instrumente, die die neue Technologie für die Berufsberatung bietet

03

# Kompetenzen

Nach Bestehen der Prüfungen des Privaten Masterstudiengangs in Berufs- und Studienberatung wird die Fachkraft über hervorragende Kompetenzen und Leistungen in diesem Bereich verfügen. Ein sehr umfassender Ansatz, in einem Programm auf hohem Niveau.



“

*Erweitern Sie Ihre Kompetenzen mit einem  
erstklassigen Fortbildungsprogramm, das  
Intensität und Flexibilität miteinander verbindet“*



## Allgemeine Kompetenzen

---

- Neue Beratungsmodelle schätzen und umsetzen
- Entwicklung eines individuellen und gruppenbezogenen Berufsberatungsprogramms in einer Bildungseinrichtung
- Berufsberatung für Mittel- und Oberschüler anbieten
- Effektive und innovative IKT im Klassenzimmer und mit Schülern anwenden
- Entwicklung der emotionalen Intelligenz der Schüler entsprechend ihrer Entwicklungsstufe, um ihre Arbeitsintegration und persönliche Reife zu verbessern
- Die Fähigkeiten junger Menschen in Bezug auf ihre Beschäftigungsfähigkeit in jedem Bildungsumfeld verstehen, entwickeln und bewerten
- Mit nützlichen und effektiven Hilfsmitteln in den Bildungszentren ihrer Wahl in die Rolle des Beraters in jedem Handlungsfeld schlüpfen
- Strategien für das Eingreifen angesichts der Vielfalt bereitstellen
- Mit verschiedenen Ressourcen, Beratung und Anleitung zur Arbeitsintegration ihrer Schüler beitragen



*Lernen Sie auf reale, konstante und effiziente Weise und machen Sie einen großen Sprung in Ihrer beruflichen Weiterbildung“*





## Spezifische Kompetenzen

---

- ♦ Die verschiedenen Beratungsansätze verstehen und sie auf alle Entwicklungsstufen anwenden
- ♦ Verschiedene Programme entwickeln, die sich mit beruflichen, schulischen und fachlichen Fragen befassen
- ♦ Anpassung ihrer Arbeit als Berufsberater an den aktuellen Arbeitsmarkt
- ♦ Organisation der Berufs- und Studienberatung im schulischen Umfeld
- ♦ Die Aufgaben der Beratungsfachkräfte in den Schulen aufschlüsseln und vorschlagen, insbesondere in Bezug auf die Berufs- und Studienberatung
- ♦ Die akademische und berufliche Beratung innerhalb der Schule gestalten und mit einer offenen Vision die Beiträge von außen zu ihren Programmen bewerten
- ♦ Bewertung der Effektivität der Maßnahmen zur Berufs- und Laufbahnberatung an der Schule
- ♦ Eine internationale Perspektive für die Beratung erwerben, um innovative Modelle implementieren
- ♦ Die Vor- und Nachteile von Modellen in anderen Ländern beurteilen, um sie an die eigene berufliche Realität anzupassen
- ♦ Effektives Management in internationalen Führungsumgebungen mit einer breiteren Vision
- ♦ Schwächen, Bedrohungen, Stärken und Chancen von neuen Beratungsmodellen in der Zukunft erkennen
- ♦ Dazu beitragen, ausgewogene Beziehungen zur Umwelt aufzubauen
- ♦ Das Erkennen, Verstehen und Managen der eigenen Emotionen des Kindes/Jugendlichen im Klassenzimmer entwickeln
- ♦ Einen Plan für das individuelle und klasseninterne Emotionsmanagement erstellen
- ♦ Ressourcen für den Umgang mit Emotionen bei Jugendlichen anwenden und anderen Fachleuten als Tutoren im Unterricht zur Verfügung stellen
- ♦ Die wichtigsten Faktoren für die Beschäftigungsfähigkeit erkennen
- ♦ Entwicklung von Instrumenten zur Organisation von Ideen und motivierenden Argumenten, zur Erzielung von Ergebnissen bei Studenten, zur Schaffung von Grundlagen für Führung und Kreativität, zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Verbesserung ihrer Kommunikationsergebnisse
- ♦ Unterscheidung von Wissen und Kompetenz und Übertragung auf das Klassenzimmer, indem Sie Schlüsselkompetenzen erkennen und wissen, wie Schüler diese erwerben können
- ♦ Den Schülern die Geschäftsstrukturen und allgemeinen Eigenheiten von Organisationen aufzeigen, damit sie neue Geschäftsmodelle erkennen können
- ♦ Lehren, Entscheidungen auf der Grundlage von Selbsterkenntnis zu treffen
- ♦ Entwicklung einer effektiven Methodik zur individuellen und gruppenweisen Ermittlung von Persönlichkeitsvariablen, Fähigkeiten, Werten und Talenten als Grundlage für die Auswahl
- ♦ Die Schüler auf ihre Stärken und Schwächen hinweisen
- ♦ Das CCP-Modell im Klassenzimmer und individuell in seiner ersten Phase zu reproduzieren: Herz
- ♦ Orientierungshilfe bei der Suche nach Informationen über die wichtigsten externen Variablen bei der beruflichen Entscheidungsfindung
- ♦ Die Umsetzung einer sequentiellen Form der Forschung mit konkreten und zuverlässigen Ressourcen garantiert Ergebnisse
- ♦ Einzelnen oder in Gruppen das Sammeln von Informationen und die Integration dieser Informationen in die Entscheidungsfindung lehren
- ♦ Motivation und Vermittlung an ihre Schüler, wie wichtig es ist, akademische Entscheidungen mit anderen Variablen zu verbinden, die notwendig sind, um den ersten Job zu bekommen

# 04

# Kursleitung

Zu den Dozenten des Programms gehören führende Spezialisten für Berufs- und Studienberatung, die ihre Erfahrungen aus ihrer Arbeit in diese Fortbildung einbringen. Darüber hinaus sind weitere anerkannte Fachleute an der Konzeption und Ausarbeitung beteiligt, die das Programm auf interdisziplinäre Weise vervollständigen.



“

*Erfahren Sie von führenden Fachleuten die neuesten Fortschritte bei den Verfahren auf dem Gebiet der Berufs- und Studienberatung“*

## Leitung



### Fr. Jiménez Romero, Yolanda

- ◆ Psychopädagogin, spezialisiert auf Neurolinguistik
- ◆ Psychopädagogin
- ◆ Hochschulabschluss in Grundschulpädagogik mit Hauptfach Englisch
- ◆ Masterstudiengang in Psychopädagogik
- ◆ Masterstudiengang in Neuropsychologie der Hochbegabung
- ◆ Masterstudiengang in emotionaler Intelligenz
- ◆ Dozentin mit Spezialisierung auf hohe intellektuelle Fähigkeiten
- ◆ Co-Direktorin, Autorin und Dozentin in verschiedenen universitären Bildungsprojekten

## Professoren

### Fr. García Camarena, Carmen

- ◆ Geschäftsführerin von *Step by Step*, einem Unternehmen für Berufsberatung in allen beruflichen Phasen
- ◆ Psychologin und Masterstudiengang in Business Management, CAP von der Universität Alfonso X el Sabio
- ◆ Spezialisiert auf Ausbildung und Berufsberatung und Masterstudiengang in Personalwesen und Gruppentechniken
- ◆ Kreation einer an die Mittel- und Oberstufe angepassten Methodik

### Hr. Maroto, José María

- ◆ Computer-Ingenieur
- ◆ Beratung, spezialisiert auf *Coaching*, Change Management, Motivation, emotionale Intelligenz und Leadership
- ◆ Dozent mit Spezialisierung auf Innovation und *Big Data*-Prozesse
- ◆ Lernexperte, Dozent und Verfasser von Artikeln und Publikationen zu seinem Fachgebiet



# 05

# Struktur und Inhalt

Die Inhalte dieser kompletten Weiterbildung wurden von den kompetentesten Fachleuten in diesem Bereich entwickelt, wobei in jeder Phase der Weiterbildung ein hohes Qualitätskriterium angelegt wurde. Zu diesem Zweck wurden die relevantesten und vollständigsten Themen ausgewählt, mit den neuesten und interessantesten Aktualisierungen.



“

*Ein didaktischer Ansatz, der so aufgebaut ist,  
dass Sie Ihre Studienziele konsequent und  
effektiv erreichen“*

## Modul 1. Berufs- und Studienberatung: Theoretischer Rahmen

- 1.1. Historische Entwicklung der Berufs- und Laufbahnberatung
  - 1.1.1. Ideologische Periode
  - 1.1.2. Empirische Periode
  - 1.1.3. Beobachtungszeitraum
  - 1.1.4. Empirische Beratung als Einstellung
  - 1.1.5. Empirische Beratung als Bildung
  - 1.1.6. Theoretische Periode
  - 1.1.7. Technologische Periode
  - 1.1.8. Psychopädagogische Periode
  - 1.1.9. Von einem psychometrischen Modell zu einem humanistischen Ansatz
  - 1.1.10. Erweiterung der Anleitung
- 1.2. Theorie, Ansätze und Modelle der Berufsberatung
  - 1.2.1. Nicht-psychologische Ansätze: Zufallstheorie
  - 1.2.2. Wirtschaftliche Faktoren
  - 1.2.3. Soziologische Faktoren
  - 1.2.4. Psychologische Ansätze: Eigenschafts- und Faktoransatz
  - 1.2.5. Psychodynamisches Modell
  - 1.2.6. Bedarfsorientierte Ansätze
  - 1.2.7. Ansatz des Selbstkonzepts
  - 1.2.8. Soziopsychologisches Modell der PM, Blan
  - 1.2.9. Das Modell von J.L. Holland
  - 1.2.10. Phänomenologischer Ansatz von Dowald E. Super
  - 1.2.11. Das Modell des sozialen Lernens von Krumboltz
  - 1.2.12. Das Aktivierungsmodell von Dennis Pelletier
- 1.3. Berufsberatung: Konzept und Handlungsfelder
  - 1.3.1. Was ist Berufsberatung?
  - 1.3.2. Unterschiede in der Bildungsberatung
  - 1.3.3. Institutioneller Rahmen
  - 1.3.4. Ausbildungszentren
  - 1.3.5. Familie



- 1.3.6. Das Beratungsteam
- 1.3.7. Die Person
- 1.3.8. Die Gruppe
- 1.3.9. Das Unternehmen
- 1.3.10. Besondere Gruppen
- 1.4. Interventionsebenen in der Berufsberatung
  - 1.4.1. Berufsberatung versus Beschäftigungsberatung
  - 1.4.2. Intervention und ihre Gründe
  - 1.4.3. Modell des Programms
  - 1.4.4. Kollaboratives Modell
  - 1.4.5. Klinisches Modell
  - 1.4.6. Didaktisches Modell
  - 1.4.7. Modelle für die Beratung
  - 1.4.8. Ressourcenmodell
  - 1.4.9. Reaktives/proaktives Eingreifen
  - 1.4.10. Gruppe/individuelle Intervention
- 1.5. Berufs- und Studienberatung in der Sekundarstufe ( Mittelschule)
  - 1.5.3. Berufs- und Studienberatung in der Sekundarstufe aus der Sicht von Eltern und Berufsberatern
  - 1.5.5. Gender und Beratung in der Mittelstufe
  - 1.5.6. Gleichberechtigung und Beratung in der Mittelstufe
  - 1.5.7. Selbststeuerung
  - 1.5.8. Die Rolle des Beraters in der Mittelstufe
  - 1.5.9. Die Rolle der Familie in der Mittelstufe
  - 1.5.10. Zukunftsperspektiven
- 1.6. Integration von jungen Menschen in den Arbeitsmarkt. Modelle der Intervention
  - 1.6.1. Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt aus historischer Sicht
  - 1.6.2. Derzeitige Situation
  - 1.6.3. Der ganzheitliche Charakter der Beschäftigungsberatung
  - 1.6.4. Koordinierung der Institutionen
  - 1.6.5. Interventionsprogramm für Universitätsstudenten
  - 1.6.6. Interventionsprogramm für junge Menschen mit einer für den Arbeitsmarkt ungeeigneten Ausbildung
  - 1.6.7. Interventionsprogramm für junge Menschen mit Integrationsproblemen
  - 1.6.8. Geschlecht und sozioökonomische Variablen bei der ersten Beschäftigung
  - 1.6.9. Strategien zur Beschäftigungsfähigkeit
  - 1.6.10. Zukunftsperspektiven
- 1.7. Der aktuelle Arbeitsmarkt und seine neuen Anforderungen
  - 1.7.1. Historische Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt
  - 1.7.2. Entwicklung des Wissens
  - 1.7.3. Bedeutung der sozio-emotionalen Kompetenzen
  - 1.7.4. Bedeutung des gemeinschaftlichen Lernens
  - 1.7.5. Die Bedeutung des kontinuierlichen Lernens
  - 1.7.6. Die neue Rolle der jungen Menschen in der Arbeitswelt
  - 1.7.7. Beförderung in der Beschäftigung
  - 1.7.8. Prekarität in der Beschäftigung
  - 1.7.9. Ungleichgewicht zwischen Bildung und Arbeitsmarkt
  - 1.7.10. Diskrepanzen zwischen den Qualifikationen an den Universitäten und auf dem Arbeitsmarkt
- 1.8. Ein evolutionärer Ansatz für die Berufsberatung
  - 1.8.1. Theoretischer Rahmen: Das Modell von Ginzberg
  - 1.8.2. Kindheitsstadium
  - 1.8.3. Vorläufiger Zeitraum
  - 1.8.4. Realistischer Zeitraum
  - 1.8.5. Modelle für den Übergang ins Berufsleben
  - 1.8.6. Berufliche Entwicklung im Unternehmensumfeld
  - 1.8.7. Berufliche Selbstentfaltung
  - 1.8.8. Berufliche Reife und Outplacement
  - 1.8.9. Ruhestand und Berufsberatung

## Modul 2. Organisatorische Entwicklung der Beratung in Schulen

- 2.1. Die Schule als Bereich der Beratungsintervention
  - 2.1.1. Die Schule als Bildungsorganisation: Die Theorie der Schulorganisation
  - 2.1.2. Die wichtigsten Theorien und Autoren zur Schulorganisation I: Klassische Autoren
  - 2.1.3. Die wichtigsten Theorien und Autoren zur Schulorganisation II: aktuelle Perspektiven
  - 2.1.4. Kultur und Organisation der Schulen
  - 2.1.5. Entscheidungsgremien in Schulen
  - 2.1.6. Die Schule und das Klassenzimmer als Beziehungssysteme
  - 2.1.7. Die Schule als Gemeinschaft und als gemeinsames Projekt
  - 2.1.8. Die organisatorischen Dokumente der Schule
  - 2.1.9. Begleitung des Bildungsprojekts der Schule
  - 2.1.10. Relevanz des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
- 2.2. Organisatorische Strukturen der Beratung in Schulen
  - 2.2.1. Wichtigste Organisationsstrukturen der Schulberatung
  - 2.2.2. Organisation der Schulberatung in der Vorschule
  - 2.2.3. Organisation der Schulberatung in der Grundschule
  - 2.2.4. Organisation der Schulberatung in der Mittelschule
  - 2.2.5. Organisation der Bildungsberatung im Hochschulbereich
  - 2.2.6. Organisation der Bildungsberatung in Einrichtungen der Erwachsenenbildung
  - 2.2.7. Organisation der Bildungsberatung in Sonderschulen
  - 2.2.8. Organisation der Schulberatung in Sonderschulen und Berufsbildungszentren
  - 2.2.9. Organisation der Beratung
- 2.3. Rolle und Stellung von Beratern in Schulen
  - 2.3.1. Der systemische Ansatz im Bildungsbereich: Die Schule als System
  - 2.3.2. Rolle und Position: Der Platz des Beraters in der Schule
  - 2.3.3. Die paradoxe Situation des Beraters in der Schule
  - 2.3.4. Der Zauberer ohne Magie I: Zu einer operativen Strategie des Schulberaters
  - 2.3.5. Der Zauberer ohne Magie II: kasuistisches Beispiel für die Arbeitsgruppe von Selvini Palazzoli
  - 2.3.6. Der Zauberer ohne Magie III: kasuistische Veranschaulichung von aktuellen Fällen
  - 2.3.7. Das Bildungsmodell der Beratung und die kollaborative Beziehung
  - 2.3.8. Kollaborative Strategien in der Schulberatung: Gemeinsame Problemlösung
  - 2.3.9. Aus meiner Sicht I: warum ist ein systemischer Ansatz in der Bildungsberatung wichtig?
  - 2.3.10. Aus meiner Sicht II: Ich berate gern
- 2.4. Berufs- und Studienberatung im Rahmen der Aufgaben der Schulberatung
  - 2.4.1. Der akademische und der berufliche Bereich: ein Kontinuum während der gesamten Schulzeit
  - 2.4.2. Grundlegende Prinzipien der akademischen und beruflichen Beratung
  - 2.4.3. Die Rolle des Schulberaters in Bezug auf die Berufs- und Laufbahnberatung
  - 2.4.4. Planung der akademischen und beruflichen Beratung
  - 2.4.5. Interventionsstrategien in der akademischen und beruflichen Beratung
  - 2.4.6. Können das Schulzeugnis und die psycho-pädagogische Beurteilung Maßnahmen zur akademischen und beruflichen Orientierung sein?
  - 2.4.7. Begleitung bei der Wahl der akademischen und beruflichen Laufbahn in der Schulpflicht
  - 2.4.8. Berufsberatung als Berufsberatungsbericht
  - 2.4.9. Andere Funktionen des Beraters in der Schule
  - 2.4.10. Der Platz der Berufs- und Studienberatung innerhalb der Aufgaben der Schulberatung
- 2.5. Auf dem Weg zu einem Lehrplan für die Berufs- und Studienberatung im schulischen Bereich
  - 2.5.1. Berufsbildung bereits in Schulen
  - 2.5.2. Der Bildungsberater als Kurator für relevante Inhalte in der Berufs- und Studienberatung

- 2.5.3. Tools für die Kuratierung von Inhalten im Zusammenhang mit der Berufs- und Studienberatung
- 2.5.4. Anliegen und Interessen der Schüler in der Berufs- und Studienberatung
- 2.5.5. Auf dem Weg zu einem schulischen Lehrplan für die Berufsberatung I: Zielsetzungen
- 2.5.6. Auf dem Weg zu einem schulischen Lehrplan für die Berufsberatung II: Inhalte
- 2.5.7. Auf dem Weg zu einem schulischen Lehrplan für die Berufsberatung III: Schlüsselkompetenzen
- 2.5.8. Auf dem Weg zu einem schulischen Lehrplan zur Berufsberatung IV: Standards und Bewertungskriterien
- 2.5.9. Der Lehrplan für die Berufsberatung im Rahmen der tutoriellen Maßnahmen
- 2.5.10. Berufs- und Studienberatung als übergreifender Inhalt
- 2.5.11. Räume und Zeiten für Beratung im Schulalltag
- 2.6. Vom akademischen Weg zum beruflichen Weg: Entwicklung eines Projekts für das Berufsleben
  - 2.6.1. Begleitung unserer Schüler bei der Suche nach ihrem 'Ikigai'
  - 2.6.2. Begleitung bei der Selbsterkenntnis I: Selbstkonzept
  - 2.6.3. Begleitung bei der Selbsterkenntnis II: Selbstkompetenz und Selbstwertgefühl
  - 2.6.4. Begleitung bei der Suche nach und Kenntnis des akademischen Angebots I: Wege und Modalitäten
  - 2.6.5. Begleitung bei der Suche nach und Kenntnis des akademischen Angebots II: Studiengänge
  - 2.6.6. Begleitung bei der Suche nach und Kenntnis des akademischen Angebots III: Lehrpläne
  - 2.6.7. Begleitung bei der Suche nach und Kenntnis des beruflichen Angebots I: Qualifikationen
  - 2.6.8. Begleitung bei der Suche nach und Kenntnis des beruflichen Angebots II: Berufliche Kompetenzen
  - 2.6.9. Begleitung bei beruflichen Entscheidungen
  - 2.6.10. Das berufliche PLE: Entwicklung der persönlichen Lernumgebung (PLE) im Zusammenhang mit dem Beruf des Lernenden oder seinem zukünftigen Beruf
- 2.7. Erstellung eines Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.7.1. Einführung in den Plan zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.7.2. Grundprinzipien des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.7.3. Ziele des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.7.4. Aktivitäten und Zeitplan des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.7.5. Bibliographische Ressourcen für die Durchführung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.7.6. Digitale Ressourcen für die Durchführung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.7.7. Audiovisuelle Mittel zur Durchführung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.7.8. Personelle Ressourcen für die Durchführung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.7.9. Beispiele für Pläne zur akademischen und beruflichen Orientierung, die verbessert werden könnten
  - 2.7.10. Beispiele für bewährte Verfahren im Plan zur akademischen und beruflichen Orientierung
- 2.8. Berufs- und Berufsberatungsaktivitäten des Bildungszentrums
  - 2.8.1. Aktivitäten im Unterricht I: Recherche und Präsentation von Informationen
  - 2.8.2. Aktivitäten im Unterricht II: Einbeziehung von außerschulischen Experten in den Unterricht
  - 2.8.3. Aktivitäten im Unterricht III: thematische Einheiten innerhalb eines Themenbereichs
  - 2.8.4. Außerschulische Aktivitäten I: Portfolio der Berufswahl
  - 2.8.5. Außerschulische Aktivitäten II: Orientierungstage
  - 2.8.6. Außerschulische Aktivitäten III: Projekte und Unternehmen
  - 2.8.7. Außerschulische Aktivitäten IV: Simulationsspiele
  - 2.8.8. Außerschulische Aktivitäten V: Service-Learning
  - 2.8.9. Koordinierte Aktivitäten: Patenschaften für die Berufswahl
  - 2.8.10. Andere Aktivitäten der beruflichen und fachlichen Beratung durch das Bildungszentrum

- 2.9. Ergänzende Maßnahmen außerhalb der Schule, um an der beruflichen Orientierung zu arbeiten
  - 2.9.1. Erkundung der Arbeitsplätze von Familienmitgliedern
  - 2.9.2. Besuche bei Unternehmen
  - 2.9.3. *Shadowing*: Profi für einen Tag
  - 2.9.4. Praktika in Unternehmen
  - 2.9.5. Fachmessen oder Jobmessen
  - 2.9.6. Programme für Bildungskooperationen
  - 2.9.7. Besuche beim Arbeitsamt oder bei der kommunalen Arbeitsverwaltung
  - 2.9.8. Besuch bei Berufsverbänden
  - 2.9.9. Besuch von Universitäten und anderen Ausbildungszentren
  - 2.9.10. Besuche von Museen und Ausstellungen
  - 2.9.11. Andere ergänzende Aktivitäten außerhalb der Schule, um an der beruflichen und fachlichen Orientierung zu arbeiten
- 2.10. Bewertung und Verbesserung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.10.1. Veränderung, Innovation und Verbesserung in der Beratung
  - 2.10.2. Wer bewertet den Plan zur akademischen und beruflichen Orientierung? Hetero-Evaluierung, Ko-Evaluierung und Selbst-Evaluierung
  - 2.10.3. Formative oder summative Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung?
  - 2.10.4. Anhand welcher Indizes lässt sich die Wirksamkeit des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung beurteilen?
  - 2.10.5. Checklisten für den Plan zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.10.6. Rubriken für die Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.10.7. Zielvorgaben für die Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.10.8. Umfragen und schriftliche Formulare zur Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.10.9. Umfragen und digitale Formulare zur Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.10.10. Das berufliche Portfolio als Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung



### Modul 3. Berufs- und Studienberatung in der Welt

- 3.1. Auf dem Weg zu einer vergleichenden Betrachtung der Berufs- und Studienberatung in der Welt: relevante Variablen
  - 3.1.1. Was bietet eine vergleichende Betrachtung der Berufs- und Studienberatung?
  - 3.1.2. Ort und Name des Beratungsdienstes
  - 3.1.3. Nutzer des Beratungsdienstes
  - 3.1.4. Verwaltungseinheit und legislative Unterstützung
  - 3.1.5. Einsatzbereiche des Berufsberaters
  - 3.1.6. Funktionen, Ziele und Aufgaben
  - 3.1.7. Berufsprofile und bisherige Ausbildung
  - 3.1.8. Verhältnisse
  - 3.1.9. Beziehung zu anderen Diensten
  - 3.1.10. Andere relevante Variablen
- 3.2. Länder mit einem Modell für außerschulische Beratungsdienste
  - 3.2.1. Welche Länder haben ein Modell für externe Beratungsdienste?
  - 3.2.2. Ort und Name des Beratungsdienstes
  - 3.2.3. Nutzer des Beratungsdienstes
  - 3.2.4. Verwaltungseinheit und legislative Unterstützung
  - 3.2.5. Einsatzbereiche des Berufsberaters
  - 3.2.6. Funktionen, Ziele und Aufgaben
  - 3.2.7. Berufsprofile und bisherige Ausbildung
  - 3.2.8. Verhältnisse
  - 3.2.9. Beziehung zu anderen Diensten
  - 3.2.10. Andere relevante Variablen
- 3.3. Länder mit einem Modell für Beratungsdienste in Bildungseinrichtungen
  - 3.3.1. In welchen Ländern gibt es ein Modell für Beratungsdienste in Bildungseinrichtungen?
  - 3.3.2. Ort und Name des Beratungsdienstes
  - 3.3.3. Nutzer des Beratungsdienstes
  - 3.3.4. Verwaltungseinheit und legislative Unterstützung
  - 3.3.5. Einsatzbereiche des Berufsberaters
  - 3.3.6. Funktionen, Ziele und Aufgaben
  - 3.3.7. Berufsprofile und bisherige Ausbildung
  - 3.3.8. Verhältnisse
  - 3.3.9. Beziehung zu anderen Diensten
  - 3.3.10. Andere relevante Variablen
- 3.4. Länder mit einem gemischten Modell von Beratungsdiensten, innerhalb und außerhalb von Bildungseinrichtungen I
  - 3.4.1. Welche Länder haben ein gemischtes Modell für Beratungsdienste?
  - 3.4.2. Ort und Name des Beratungsdienstes
  - 3.4.3. Nutzer des Beratungsdienstes
  - 3.4.4. Verwaltungseinheit und legislative Unterstützung
  - 3.4.5. Einsatzbereiche des Berufsberaters
  - 3.4.6. Funktionen, Ziele und Aufgaben
  - 3.4.7. Berufsprofile und bisherige Ausbildung
  - 3.4.8. Verhältnisse
  - 3.4.9. Beziehung zu anderen Diensten
  - 3.4.10. Andere relevante Variablen
- 3.5. Länder mit einem gemischten Modell von Beratungsdiensten, innerhalb und außerhalb von Bildungseinrichtungen II
- 3.6. Das IVBBB/IAEVG-Modell (Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung)
  - 3.6.1. Die Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung: Ursprünge, Zweck und Auftrag
  - 3.6.2. Internationale Kompetenzen für Beratungsfachkräfte
  - 3.6.3. Kernkompetenzen von Beratungsfachkräften im IVBBB-Modell
  - 3.6.4. Fachliche Kompetenzen IVBBB (I): Diagnose
  - 3.6.5. Fachliche Kompetenzen IVBBB (II): Bildungsberatung
  - 3.6.6. Fachliche Kompetenzen IVBBB (III): Karriereentwicklung
  - 3.6.7. Fachliche Kompetenzen IVBBB (IV): Counseling
  - 3.6.8. Fachliche Kompetenzen IVBBB (V): Information
  - 3.6.9. Fachliche Kompetenzen IVBBB (VI): Konsultation
  - 3.6.10. Fachliche Kompetenzen IVBBB (VII): Forschung

- 3.6.11. Fachliche Kompetenzen IVBBB (VIII): Programm- und Dienstleistungsmanagement
- 3.6.12. Fachliche Kompetenzen IVBBB (IX): Gemeinschaftsentwicklung
- 3.6.13. Fachliche Kompetenzen IVBBB (X): Beschäftigung
- 3.6.14. IVBBB Ethische Standards
- 3.7. Das ASCA-Modell (American Association for School Counselling) im schulischen Umfeld der USA
  - 3.7.1. The ASCA National Model
  - 3.7.2. Schulberatungsprogramme im ASCA National Model
  - 3.7.3. Säulen der Schulberatung im ASCA National Model
  - 3.7.4. Anwendung des ASCA National Model für Schulberatung
  - 3.7.5. Verwaltung der Schulberatung nach dem ASCA National Model
  - 3.7.6. Rechenschaftspflicht im ASCA National Model
  - 3.7.7. Einige Vorlagen aus dem ASCA National Model
  - 3.7.8. Recognized ASCA Model Program (RAMP)
  - 3.7.9. Ethische ASCA-Standards
  - 3.7.10. Empirische Studien der ASCA über die Wirksamkeit der schulischen Beratung
- 3.8. Das Kompetenzmodell des Berufsberaters aus Chile
  - 3.8.1. Auf dem Weg zu einem Modell von Kompetenzen und Standards für Berufsberater in Chile (MINEDUC 2010)
  - 3.8.2. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (I): Kommunikation
  - 3.8.3. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (II): Teamarbeit
  - 3.8.4. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (III): Planungs- und Organisationsfähigkeiten
  - 3.8.5. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (IV): Innovation und Kreativität
  - 3.8.6. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (V): Engagement für lebenslanges Lernen
  - 3.8.7. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (I): Pädagogische Dimension
  - 3.8.8. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (II): technische Dimension
  - 3.8.9. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (III): Management-Dimension

- 3.8.10. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (IV): soziale, ethische und rechtliche Dimension
- 3.8.11. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (V): Berufliche Entwicklung und Verantwortungsdimension
- 3.9. Das Modell der Bertelsmann Stiftung zur koordinierten Berufsberatung
  - 3.9.1. Leitfaden Berufsorientierung: Leitfaden für die Berufsberatung der Bertelsmann Stiftung
  - 3.9.2. Ziele und Grundsätze der koordinierten Berufsberatung: für die Jugendbeschäftigung
  - 3.9.3. Qualitätsmanagementsystem für koordinierte Berufsberatung im schulischen Kontext
  - 3.9.4. Planung der Berufsberatung auf Schulebene
  - 3.9.5. Implementierung einer schulischen Berufsberatung
  - 3.9.6. Hauptdimensionen der Qualität für die Organisation von Berufsberatungsmaßnahmen
  - 3.9.7. Wie man seinen Kindern Berufsberatung anbietet
  - 3.9.8. Die Lehrkraft als Verbündeter bei der Berufsberatung
  - 3.9.9. Für die Jugendbeschäftigung: Gegenwart und Zukunft
  - 3.9.10. Anerkennung und Wirkung des koordinierten Berufsberatungsmodells der Bertelsmann-Stiftung

#### Modul 4. Entwicklung der emotionalen Intelligenz in der Berufsberatung

- 4.1. Theoretische Grundlagen: Warum ist emotionale Intelligenz notwendig?
  - 4.1.1. Definition des Konzepts der emotionalen Intelligenz
  - 4.1.2. Elemente der emotionalen Intelligenz
  - 4.1.3. Emotionale Intelligenz und Bildung
  - 4.1.4. Emotionale Erziehung und Basiskompetenzen
  - 4.1.5. Delors-Bericht (UNESCO 1996)
  - 4.1.6. Familie und emotionale Erziehung
  - 4.1.7. Emotionale Kompetenzen
  - 4.1.8. Ideale Umgebungen
  - 4.1.9. Grundsätze, Werte und Tugenden
  - 4.1.10. Fahrplan für emotionale Intelligenz

- 4.2. Selbsterkenntnis und Management von Emotionen
  - 4.2.1. Menschliche Dimension, Selbsterkenntnis
  - 4.2.2. Was sind Gefühle?
  - 4.2.3. Ausdruck im Körper
  - 4.2.4. Rationaler Ausdruck
  - 4.2.5. Was sind Emotionen?
  - 4.2.6. Grundlegende Emotionen
  - 4.2.7. Ausdruck von Emotionen
  - 4.2.8. Selbstvertrauen
  - 4.2.9. Anwendungsmodelle für das Selbstkonzept
  - 4.2.10. Selbstfürsorge
- 4.3. Emotionale Intelligenz in der Adoleszenz
  - 4.3.1. Entwicklungsstadien, das Kind wächst emotional. Lebenszyklus
  - 4.3.2. Virginia Satir, Familienmodell
  - 4.3.3. Von der Familie zum Individuum
  - 4.3.4. Emotionale Merkmale des Heranwachsenden
  - 4.3.5. Emotionale Wahrnehmung
  - 4.3.6. Emotionale Domänen des Heranwachsenden
  - 4.3.7. Entwicklung von Fähigkeiten
  - 4.3.8. Sozialer Stress
  - 4.3.9. Ziel-Visualisierung
  - 4.3.10. Modelle zur Umsetzung
- 4.4. Empathie, Führung und emotionale Regulierung
  - 4.4.1. Unser Gehirn, die Großhirnhemisphären
  - 4.4.2. Rationale versus emotionale Intelligenz
  - 4.4.3. Das *Self* und der Andere
  - 4.4.4. Selbstbehauptung als Lebenseinstellung, emotionale Regulierung
  - 4.4.5. Grundlegende Überzeugungen, unsere Landkarte, wie wir das Leben sehen
  - 4.4.6. Meine persönlichen Ziele kennen
  - 4.4.7. Erkennen von persönlichen Fähigkeiten
  - 4.4.8. Echter Erfolg
  - 4.4.9. Zu entwickelnde Kompetenzen
  - 4.4.10. Echtes Wissen über einschränkende Glaubenssätze
  - 4.4.11. Modelle zur Umsetzung
- 4.5. Entwicklung sozialer Fähigkeiten
  - 4.5.1. Erziehen für soziale Beziehungen
  - 4.5.2. Direkte Erfahrung
  - 4.5.3. Nachahmung
  - 4.5.4. Verstärkung
  - 4.5.5. Das Niveau der sozialen Kompetenz erhöhen
  - 4.5.6. Konfliktlösung
  - 4.5.7. Stressbewältigung
  - 4.5.8. Störendes Verhalten
  - 4.5.9. Kommunikation
  - 4.5.10. Modelle zur Umsetzung
- 4.6. Auswirkungen auf die Beschäftigung
  - 4.6.1. Zeitraum der Individuation
  - 4.6.2. Intellektuelle Entwicklung
  - 4.6.3. Körperliche Entwicklung
  - 4.6.4. Entwicklung eines Lebensstils
  - 4.6.5. Persönlichkeitsentwicklung
  - 4.6.6. Berufliche Beratung
  - 4.6.7. Potenzial und Herausforderung
  - 4.6.8. Bildung und Ausbildung
  - 4.6.9. Modelle zur Umsetzung
- 4.7. Enthusiasmus und Motivation
  - 4.7.1. Anfänglicher Enthusiasmus und anhaltende Motivation
  - 4.7.2. Definition der neurologischen Ebenen
  - 4.7.3. Selbstwertgefühl aufbauen
  - 4.7.4. Auf dem Weg zu Ihrem Ziel
  - 4.7.5. Problemlösung
  - 4.7.6. Selbstmotivation: Stärken
  - 4.7.7. Motivation im Klassenzimmer: Neugierde kultivieren
  - 4.7.8. Berufliche Interessen
  - 4.7.9. Fehlertoleranz
  - 4.7.10. Modelle zur Umsetzung

- 4.8. Emotionales Management
  - 4.8.1. Wahrnehmung, die Landkarte der Lebenswahrnehmung, emotionale Situationsanalyse
  - 4.8.2. Beobachtung des Ambioms
  - 4.8.3. Aufdeckung von einschränkenden Glaubenssätzen
  - 4.8.4. Emotionen für das Leben
  - 4.8.5. Stress, Konzept, Symptome und Arten
  - 4.8.6. Stressbewältigung
  - 4.8.7. Anhaltende Emotionen
  - 4.8.8. Resilienz
  - 4.8.9. Ausdruckskanäle
  - 4.8.10. Modelle zur Umsetzung
- 4.9. Entwicklung von Haltungen und Kompetenzen für das Arbeitsumfeld
  - 4.9.1. Was sind Arbeitsplatzkompetenzen?
  - 4.9.2. Kompetenzstandards
  - 4.9.3. Berufliche Profile
  - 4.9.4. Kompetenzen im Bereich Beschäftigungsfähigkeit
  - 4.9.5. Einstellungen zur Beschäftigungsfähigkeit: soziale, arbeitsbezogene Einstellungen
  - 4.9.6. Affektive, kognitive und verhaltensbezogene Komponenten von Einstellungen
  - 4.9.7. Einstellungsänderung: kongruent und inkongruent
  - 4.9.8. Hochgeschätzte Soft Skills zur Beschäftigungsfähigkeit
  - 4.9.9. Persönliche Landkarte der Einstellungen und Kompetenzen
  - 4.9.10. Modelle zur Umsetzung
- 4.10. Ressourcen in der Grundschulbildung: ein entwicklungspolitischer Ansatz
  - 4.10.1. Emotionen erkennen
  - 4.10.2. Das Ich und der Andere
  - 4.10.3. Emotionales Umfeld
  - 4.10.4. Beschreibung der Umgebung des Kindes: Ausdruckskanäle
  - 4.10.5. Selbstverständnis

- 4.10.6. Entwicklung des Selbstwertgefühls
- 4.10.7. Verbesserung des Ausdrucks von Emotionen, Durchsetzungsvermögen
- 4.10.8. Interventionsstrategien in der emotionalen Erziehung
- 4.10.9. Entwicklung von emotionalen Kompetenzen
- 4.10.10. Modelle zur Umsetzung

## Modul 5. Entwicklung beruflicher Kompetenzen in der Berufsberatung

- 5.1. Modell der Beschäftigungsfähigkeit
  - 5.1.1. Aktueller wirtschaftlicher Kontext
  - 5.1.2. Beschäftigung im 21. Jahrhundert
  - 5.1.3. Selbsterkenntnis
  - 5.1.4. Vision
  - 5.1.5. Mission
  - 5.1.6. Definition der Ziele
  - 5.1.7. Neue Arbeitsmodelle
  - 5.1.8. Roadmap
  - 5.1.9. Persönliches Branding
- 5.2. Kompetenzentwicklung
  - 5.2.1. Merkmale der Kompetenzen
  - 5.2.2. Kapazitäten, Fähigkeiten und Kompetenzen
  - 5.2.3. Kompetenzen, die im 21. Jahrhundert gefragt sein werden
  - 5.2.4. Persönliche Kompetenzen
  - 5.2.5. Berufliche Kompetenzen
  - 5.2.6. Kompetenztraining
  - 5.2.7. Reifegrad der Kompetenz
  - 5.2.8. Kompetenzbewertung (Indikatoren)
- 5.3. Gemeinsame Arbeit
  - 5.3.1. Teamarbeit
  - 5.3.2. Merkmale der kollaborativen Arbeit
  - 5.3.3. Die Kraft der Gruppenarbeit
  - 5.3.4. Strukturen und Modelle für kollaboratives Arbeiten

- 5.3.5. Gemeinschaften der Praxis
- 5.3.6. Instrumente für kollaboratives Arbeiten
- 5.3.7. Empathie
- 5.3.8. Selbstbehauptung
- 5.3.9. Vertrauen
- 5.3.10. Selbstorganisierte Teams
- 5.4. Projektarbeit
  - 5.4.1. Arbeitsmodelle
  - 5.4.2. Ergebnisorientiert
  - 5.4.3. Arbeitsorganisation
  - 5.4.4. Projektdefinition
  - 5.4.5. Lebenszyklus von Projekten
  - 5.4.6. Projektmanagement
  - 5.4.7. Die Figur des *Project Manager*
  - 5.4.8. Methodologien für das Projektmanagement
  - 5.4.9. Unterschied zwischen Projektentwicklung und Produktentwicklung
  - 5.4.10. Produktdesign und -gestaltung
- 5.5. Kommunikation
  - 5.5.1. Grundlegende Merkmale der Kommunikation
  - 5.5.2. Effektive Kommunikation
  - 5.5.3. Aktives Zuhören
  - 5.5.4. Intrapersonelle Kommunikation
  - 5.5.5. Zwischenmenschliche Online-Kommunikation (E-Mail, soziale Netzwerke)
  - 5.5.6. Effektive Präsentationen
  - 5.5.7. Visuelle Kommunikation
  - 5.5.8. Körperkommunikation (nonverbale Sprache)
  - 5.5.9. Öffentliches Reden
- 5.6. Anpassen an den Wandel
  - 5.6.1. Kontext und grundlegende Konzepte
  - 5.6.2. Hauptmerkmale der Anpassung an den Wandel
  - 5.6.3. Verlernen, um neu zu lernen
  - 5.6.4. Flexibilität und Vielseitigkeit
  - 5.6.5. Prozess des Änderungsmanagements
  - 5.6.6. Faktoren, die die Anpassung an den Wandel begünstigen
  - 5.6.7. Negative oder nicht hilfreiche Faktoren bei der Anpassung an den Wandel
  - 5.6.8. Komfortzone
  - 5.6.9. Die Everett Rogers-Kurve
  - 5.6.10. Das Mooresche Gesetz
- 5.7. Geschäftsmodelle
  - 5.7.1. Definition und grundlegende Konzepte
  - 5.7.2. *Business Canvas I*
  - 5.7.3. *Business Canvas II*
  - 5.7.4. Beispiele für Geschäftsmodelle
  - 5.7.5. Innovation
  - 5.7.6. Innovative Geschäftsmodelle
  - 5.7.7. Grundlegende Organisationsmodelle
- 5.8. Unternehmertum
  - 5.8.1. Persönliche Geschäftsmodelle
  - 5.8.2. *Startups*
  - 5.8.3. Strategische Unternehmensplanung
  - 5.8.4. *Lean Canvas*
  - 5.8.5. *Lean Startup* Methode
  - 5.8.6. Internetstrategie (digitales Geschäft, digitales Marketing)
  - 5.8.7. Unternehmerische Fähigkeiten
  - 5.8.8. Soziales Unternehmertum
  - 5.8.9. Unternehmerische Initiative
  - 5.8.10. Das Konzept des Wertbeitrags

- 5.9. Führungsrolle
    - 5.9.1. Was ist Führung?
    - 5.9.2. Was braucht es, um eine Führungspersönlichkeit zu sein?
    - 5.9.3. Arten von Führung
    - 5.9.4. Selbstführung
    - 5.9.5. *Mindfulness*
    - 5.9.6. Stämme
    - 5.9.7. Follower
    - 5.9.8. *Feedback*
    - 5.9.9. *Coaching*
    - 5.9.10. Emotionale Intelligenz
  - 5.10. Entwicklung der Kreativität
    - 5.10.1. Grundlegende Konzepte
    - 5.10.2. Faktoren, die die Entwicklung von Kreativität begünstigen
    - 5.10.3. Faktoren, die die Kreativität nicht begünstigen
    - 5.10.4. Laterales Denken
    - 5.10.5. Erforschung und Verwaltung von Ideen
    - 5.10.6. Ideenentwicklung und Nachbereitung
    - 5.10.7. Divergentes Denken
    - 5.10.8. Konvergentes Denken
- Modul 6. Entscheidungsfindung I: Wer soll wissen, was man will?**
- 6.1. Theorien zur Entscheidungsfindung. Die Nicht-Entscheidung
    - 6.1.1. Einleitung
    - 6.1.2. Konzept der Entscheidungsfindung
    - 6.1.3. Ansätze zur Entscheidungsfindung
    - 6.1.4. Erklärungsmodelle dafür, wie Entscheidungen getroffen werden
    - 6.1.5. Individuelle Variablen bei der Entscheidungsfindung
    - 6.1.6. Wie lernt man, Entscheidungen zu treffen?
    - 6.1.7. Wie wird Entscheidungsfindung gelehrt?
    - 6.1.8. Programme für die Lehre der Entscheidungsfindung
    - 6.1.9. Entscheidungsfindung in der Gruppe
    - 6.1.10. Die Nicht-Entscheidung
  - 6.2. Ein praktisches Modell für berufliche Entscheidungen: Herz, Kopf und Füße
    - 6.2.1. Einleitung
    - 6.2.2. Theoretische Grundlage des Modells
    - 6.2.3. Herz: wer ist das?
    - 6.2.4. Kopf: was bietet die Welt und was will sie?
    - 6.2.5. Füße: Planung für die Zukunft
    - 6.2.6. Individueller Entwicklungsplan
    - 6.2.7. Individuelle Implementierung
    - 6.2.8. Implementierung der Gruppe
    - 6.2.9. Integration in Schulen
    - 6.2.10. Schlussfolgerungen
  - 6.3. Motivation und berufliche Entscheidung. Lebenswichtiger Moment
    - 6.3.1. Einleitung
    - 6.3.2. Verhaltensorientierter Ansatz
    - 6.3.3. Sozialer Ansatz
    - 6.3.4. Kognitiver Ansatz
    - 6.3.5. Humanistischer Ansatz
    - 6.3.6. Der psychoanalytische Blickwinkel bei der Berufswahl
    - 6.3.7. Motivation bei Heranwachsenden
    - 6.3.8. Aktuelle soziale und familiäre Variablen
    - 6.3.9. Die Rolle des Beraters und Tutors
    - 6.3.10. Motivierende Ressourcen
  - 6.4. Fertigkeiten: Diagnose und Integration in das Modell
    - 6.4.1. Was sind Kompetenzen?
    - 6.4.2. Mündliche Begabung
    - 6.4.3. Numerische Begabung
    - 6.4.4. Räumliche Begabung
    - 6.4.5. Mechanische Begabung
    - 6.4.6. Erinnerungsvermögen
    - 6.4.7. Konzentration
    - 6.4.8. Andere Fähigkeiten
    - 6.4.9. Bewertung durch Test
    - 6.4.10. Selbsteinschätzung der Fähigkeiten
    - 6.4.11. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell

- 6.5. Multiple Intelligenzen, was sie sind und ihre Korrelation mit Berufen
  - 6.5.1. Einleitung
  - 6.5.2. Was sind multiple Intelligenzen?
  - 6.5.3. Visuospatiale Intelligenz
  - 6.5.4. Linguistische Intelligenz
  - 6.5.5. Logisch-mathematische Intelligenz
  - 6.5.6. Naturisten-Intelligenz
  - 6.5.7. Musikalische Intelligenz
  - 6.5.8. Körperlich-kinästhetische Intelligenz
  - 6.5.9. Interpersonelle Intelligenz
  - 6.5.10. Intrapersonelle Intelligenz
  - 6.5.11. Bewertung der multiplen Intelligenzen
  - 6.5.12. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell
- 6.6. Persönlichkeit in Verbindung mit Berufsprofilen
  - 6.6.1. Persönlichkeitsmodelle
  - 6.6.2. Persönlichkeit bei Heranwachsenden
  - 6.6.3. Selbstkonzept und berufliche Reife
  - 6.6.4. Für die Berufswahl relevante Persönlichkeitsvariablen
  - 6.6.5. Hollands Modell
  - 6.6.6. Persönlichkeit in Verbindung mit Berufen
  - 6.6.7. Ressourcen zur Persönlichkeitsbewertung
  - 6.6.8. Eine Fallstudie
  - 6.6.9. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell
- 6.7. Talent als Differenzierung und Chance
  - 6.7.1. Einleitung
  - 6.7.2. Konzept des Talents
  - 6.7.3. Talententwicklung
  - 6.7.4. Talent und akademische Leistung
  - 6.7.5. Talent und außergewöhnliche Fähigkeiten
  - 6.7.6. Talent und berufliche Kompetenzen
  - 6.7.7. Ressourcen, damit sie ihre Talente entdecken können
  - 6.7.8. Talente aufspüren
  - 6.7.9. Fälle von begabten Heranwachsenden
  - 6.7.10. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell
- 6.8. Berufliche Werte. Für wen möchten Sie arbeiten?
  - 6.8.1. Einleitung
  - 6.8.2. Konzept der beruflichen Werte
  - 6.8.3. Werte und das aktuelle Arbeitsumfeld
  - 6.8.4. Wichtigkeit für die Auswahl
  - 6.8.5. Werte und Familie
  - 6.8.6. Werte und Geschlecht
  - 6.8.7. Ceres Klassifizierung
  - 6.8.8. Mit Berufen verbundene Werte
  - 6.8.9. Werte als Grundlage für einen Lebensweg
  - 6.8.10. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell
- 6.9. Anstrengungsgrad und Lerngewohnheiten
  - 6.9.1. Einleitung
  - 6.9.2. Die Bedeutung des akademischen Zeugnisses
  - 6.9.3. Modelle zur Informationssammlung
  - 6.9.4. Lerngewohnheiten
  - 6.9.5. Bewertung und Abhilfemaßnahmen der Lerngewohnheiten
  - 6.9.6. Lerntechniken; Unterricht im Klassenzimmer
  - 6.9.7. Akademischer Einsatz und Leistung
  - 6.9.8. Schulversagen: relevante Variablen
  - 6.9.9. Leistung in Familie und Schule
  - 6.9.10. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell
- 6.10. Spezifische Ressourcen für die Selbsterfahrung
  - 6.10.1. Orion-Programm der Universität Comillas
  - 6.10.2. Techniken für unvollständige Fragen
  - 6.10.3. Gruppen- und individuelle Persönlichkeitsdynamik
  - 6.10.4. Mentorendynamik: Begrenzende Überzeugungen
  - 6.10.5. Systematische Entspannung und Talent
  - 6.10.6. Dynamik für die Entdeckung beruflicher Werte
  - 6.10.7. Berufsorientierungstest im Netz
  - 6.10.8. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell

**Modul 7. Entscheidungsfindung II: Die Suche nach Informationen und wie man bekommt, was man will**

- 7.1. Aktive Informationssuchkompetenz entwickeln
  - 7.1.1. Das digitale Zeitalter und das Internet
  - 7.1.2. Junge Menschen und neue Technologien
  - 7.1.3. Kritisches Denken
  - 7.1.4. Aktives Lernen
  - 7.1.5. 10 Fähigkeiten zur Entwicklung dieser Kompetenz
  - 7.1.6. Ressourcen für das Klassenzimmer
  - 7.1.7. Technische Mittel
  - 7.1.8. Die Bedeutung von Informationen bei der Berufswahl
  - 7.1.9. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell
- 7.2. Berufliche Familien als erster Ansatz für die Berufswahl
  - 7.2.1. Einleitung
  - 7.2.2. Konzept der beruflichen Familie
  - 7.2.3. Verschiedene Klassifizierungen
  - 7.2.4. Ein konkretes Modell der Klassifizierung: theoretische Rechtfertigung
  - 7.2.5. Familie der experimentellen Wissenschaften
  - 7.2.6. Familie der angewandten Techniken
  - 7.2.7. Familie der Gesundheit
  - 7.2.8. Familie des Business und der Wirtschaft
  - 7.2.9. Familie der Verwaltungstätigkeiten
  - 7.2.10. Familie des Rechts und Beratung
  - 7.2.11. Familie des Schutzes und der Sicherheit
  - 7.2.12. Humanistisch-soziale Familie
  - 7.2.13. Familie der Kommunikation
  - 7.2.14. Familie der Lehre und Beratung
  - 7.2.15. Sprachfamilie
  - 7.2.16. Familie des Kinos und des Theaters
  - 7.2.17. Familie der Musik
  - 7.2.18. Familie der visuellen Künste
  - 7.2.19. Familie der Ästhetik
  - 7.2.20. Familie der landwirtschaftlichen Tätigkeit
  - 7.2.21. Familie des Sports
  - 7.2.22. Familie der religiösen Aktivitäten
  - 7.2.23. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell
- 7.3. Akademische Optionen: Studienabschlüsse und spezielle Lehren
  - 7.3.1. Was sind Universitätsabschlüsse?
  - 7.3.2. Sonderpädagogik: eine Option
  - 7.3.3. Zugang zu den verschiedenen Optionen
  - 7.3.4. Das System für den Zugang zur Universität
  - 7.3.5. Variablen, die der Schüler berücksichtigen muss, wenn er mit verschiedenen akademischen Optionen konfrontiert wird
  - 7.3.6. Interviews mit Personen, die die zu bewertende akademische Option wählen
  - 7.3.7. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell
- 7.4. Professionelle Verkaufsstellen der akademischen Optionen
  - 7.4.1. Einleitung
  - 7.4.2. Neue Karrieremöglichkeiten im 21. Jahrhundert
  - 7.4.3. Die Bedeutung des sozioökonomischen Kontextes
  - 7.4.4. Das Studium der beruflichen Möglichkeiten auf der Grundlage akademischer Entscheidungen
  - 7.4.5. Neue Markttrends in traditionellen Berufen
  - 7.4.6. Beschäftigungsfähigkeit der akademischen Optionen
  - 7.4.7. Beschäftigungsfähigkeit von Karriereoptionen
  - 7.4.8. Möglichkeiten des Zugangs zu den verschiedenen Karrierewegen
  - 7.4.9. Ressourcen für den Unterricht zur Erforschung von Karrierewegen
  - 7.4.10. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell

- 7.5. Der individuelle Kontext. Die eigene Realität
  - 7.5.1. Sozioökonomischer Kontext der Familie
  - 7.5.2. Grad der Autonomie
  - 7.5.3. Grad der Motivation und Anstrengung
  - 7.5.4. Kapazitäten und Fähigkeiten
  - 7.5.5. Grad der beruflichen Reife
  - 7.5.6. Persönlichkeit
  - 7.5.7. Persönliche Variablen: Vielfalt
  - 7.5.8. Informationsbeschaffung und die Rolle des Beraters
  - 7.5.9. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell
- 7.6. Untersuchung der Faktoren, die die Realität der Beschäftigung bestimmen
  - 7.6.1. Einleitung
  - 7.6.2. Untersuchung der Funktionen und Aufgaben in einem bestimmten Berufsfeld
  - 7.6.3. Entlohnung der Berufe
  - 7.6.4. Beförderung und Karriereentwicklung
  - 7.6.5. Assoziiertes Arbeitsklima
  - 7.6.6. Mit den Berufen verbundene Lebensgewohnheiten: Arbeitszeiten, Verfügbarkeit, Mobilität usw.
  - 7.6.7. Berufe und Geschlecht
  - 7.6.8. Strukturiertes Interview zur Sammlung von Informationen
  - 7.6.9. Vernetzte Ressourcen für die Forschung
  - 7.6.10. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell
- 7.7. Individuelle Berufswahl. Das Puzzle zusammenfügen
  - 7.7.1. Die SWOT-Methode für die individuelle Entscheidungsfindung
  - 7.7.2. Stärken des Schülers
  - 7.7.3. Schwächen des Schülers
  - 7.7.4. Bedrohungen für die bewerteten Berufe
  - 7.7.5. Möglichkeiten der Karriereplanung
  - 7.7.6. Individuelle Reflexion
  - 7.7.7. Bewertung des Grades der Sicherheit bei der Berufswahl
  - 7.7.8. Gespräch mit dem Schüler und Rolle des Beraters
  - 7.7.9. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell
- 7.8. Familiengespräch, Modell und Vorteile
  - 7.8.1. Einleitung
  - 7.8.2. Ansätze zur Befragung von Familien
  - 7.8.3. Gruppenworkshops für Eltern zur Berufswahl
  - 7.8.4. Einfluss der Familie auf die endgültige Entscheidungsfindung
  - 7.8.5. Kommunikation des Interviews
  - 7.8.6. Strukturiertes Interviewformat
  - 7.8.7. Durchführen des Familieninterviews
  - 7.8.8. Vielfalt in der Schülerschaft und/oder Familie
  - 7.8.9. Vorteile des Familieninterviews
  - 7.8.10. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell
- 7.9. Ein individueller Entwicklungsplan: Erstellung eines karriereorientierten Lebenslaufs während der akademischen Ausbildung
  - 7.9.1. Konzept des individuellen Entwicklungsplans
  - 7.9.2. Außerschulische Fähigkeiten
  - 7.9.3. Digitale und IT-Kenntnisse
  - 7.9.4. Sprachen
  - 7.9.5. Freiwilligenarbeit
  - 7.9.6. Frühere Berufserfahrung
  - 7.9.7. Allgemeine Kompetenzen für den ersten Arbeitsplatz mit beruflichem Schwerpunkt
  - 7.9.8. Berufsspezifische Kompetenzen
  - 7.9.9. Emotionale Intelligenz und Karriere
  - 7.9.10. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell
- 7.10. Spezifische Ressourcen für die Informationssuche
  - 7.10.1. Einleitung
  - 7.10.2. Akademische Forschung
  - 7.10.3. Universitäten und Sonderpädagogik
  - 7.10.4. Im Ausland studieren
  - 7.10.5. Trends auf dem Arbeitsmarkt
  - 7.10.6. Karrierechancen
  - 7.10.7. Beschäftigungsfähigkeit
  - 7.10.8. Vergütung
  - 7.10.9. Erfahrungsberichte und Online-Foren
  - 7.10.10. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell

## Modul 8. Leitfaden für die Integration. Berufliche und fachliche Beratung für Integration

- 8.1. Theoretischer Rahmen: Konzept der Vielfalt, Inklusion und integrativen Beratung
  - 8.1.1. Von der Sonderpädagogik zur Diversitätsbetreuung
  - 8.1.2. Von der Aufmerksamkeit für Vielfalt zur inklusiven Bildung
  - 8.1.3. Aufmerksamkeit für die Vielfalt im Rahmen der Europäischen Union
  - 8.1.4. Konzept der Vielfalt unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigungsfähigkeit
  - 8.1.5. Konzept der schulischen und beruflichen Eingliederung
  - 8.1.6. Inklusiver Beratung, ein lebenslanger Prozess
  - 8.1.7. Inklusiver Beratung, Schule, Arbeit und Umwelt
  - 8.1.8. Inklusiver Beratung, differenzierte Bedürfnisse
  - 8.1.9. Schlüssel zu umfassender Beratung
- 8.2. Wissen über verschiedene Diversitätsprofile für die Beratung
  - 8.2.1. Die pädagogische Antwort auf die Vielfalt
  - 8.2.2. Lehrplananpassungen für den Erwerb des Abschlusses der obligatorischen Mittelschule
  - 8.2.3. Die Vielfalt der kognitiven, emotionalen und affektiven Prozesse kennen, die dem Lernen zugrunde liegen
  - 8.2.4. Plan zur Förderung von Vielfalt und Integration im Bildungsbereich
  - 8.2.5. Schüler mit Aufmerksamkeitsdefizit und Hyperaktivitätsstörung
  - 8.2.6. Schüler mit Autismus-Spektrum-Störung
  - 8.2.7. Schüler mit Lernschwierigkeiten (Legasthenie, Dysorthographie usw.)
  - 8.2.8. Schüler mit geistigen Behinderungen
  - 8.2.9. Schüler mit psychischen Störungen
  - 8.2.10. Schüler mit Sinnesbehinderungen
- 8.3. Funktionelle Vielfalt im Hinblick auf ihr Potenzial
  - 8.3.1. Definition von funktioneller Vielfalt
  - 8.3.2. Arten der funktionalen Vielfalt
  - 8.3.3. Identität und intellektuelle Funktionsvielfalt
  - 8.3.4. Inklusiver Bildung und Hochschulbildung aus dem Blickwinkel von Schülern mit funktionaler Vielfalt
  - 8.3.5. Sozio-berufliches Training für Schüler mit funktionaler Vielfalt
  - 8.3.6. Indikatoren zur Identifizierung der Potenziale von Menschen mit funktionaler Vielfalt
  - 8.3.7. Die berufliche Eingliederung von Menschen mit funktionaler Vielfalt
  - 8.3.8. Berufsberatung für Schüler mit funktionaler Vielfalt an der Universität
- 8.4. Allgemeine Maßnahmen zur Berufsberatung für Schüler mit unterschiedlichen Schwierigkeiten: ADHS, ASD, Legasthenie, usw.
  - 8.4.1. Vorberufliche Einführung
  - 8.4.2. Berufliche Entscheidung und Engagement
  - 8.4.3. Berufliche Entscheidungsprozesse
  - 8.4.4. Schwierigkeit und Druck
  - 8.4.5. Berufsberatung
  - 8.4.6. Marktkennnisse
  - 8.4.7. Strategien zur Entscheidungsfindung
  - 8.4.8. Erleichterung des Selbstbewusstseins und der Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen
  - 8.4.9. Bereitstellung von Informationen für Lernende und Familien
  - 8.4.10. Persönliche Interessen fördern
- 8.5. Tools für integrative Beratung
  - 8.5.1. Wie kann man Menschen mit Lernschwierigkeiten betreuen?
  - 8.5.2. Berufsberatung für Menschen mit besonderem pädagogischen Förderbedarf (ASD, ADHS, Legasthenie usw.)
  - 8.5.3. Berufsberatung für Menschen mit intellektueller Funktionsvielfalt
  - 8.5.4. Berufsberatung für Menschen mit sensorischer Funktionsvielfalt
  - 8.5.5. Berufsberatung für Menschen in sozial schwachen Verhältnissen
  - 8.5.6. Berufsberatung für Menschen mit psychischen Störungen
  - 8.5.7. Lehrplanentwicklung unter Berücksichtigung der Vielfalt
  - 8.5.8. Das Vorstellungsgespräch für Menschen mit funktionaler Vielfalt
  - 8.5.9. Berufsfelder
  - 8.5.10. Bildungsangebot und Bildungs- und Berufswege unter Berücksichtigung der Vielfalt

- 8.6. Bildungs- und Berufswege zur Orientierung für Menschen mit Schwierigkeiten
  - 8.6.1. Bildungs- und Berufsberatungswegen für Menschen mit Schwierigkeiten
  - 8.6.2. Programme zur Verbesserung von Lernen und Leistung
  - 8.6.3. Verstärkungsprogramme im 4. Jahr der Mittelschule
  - 8.6.4. Berufliche Qualifizierungsprogramme
  - 8.6.5. Jugendgarantie-Programme
  - 8.6.6. Berufstraining für Menschen mit funktionaler Vielfalt
  - 8.6.7. Besonderes Beschäftigungszentrum
  - 8.6.8. Berufliches Zentrum
- 8.7. Berufsorientierungsprogramm für Vielfalt in der Mittelstufe
  - 8.7.1. Bedarfsanalyse
  - 8.7.2. Gründe für das Programm
  - 8.7.3. Ziele des Programms
  - 8.7.4. Inhalt des Programms
  - 8.7.5. Methodik des Programms
  - 8.7.6. Programm-Ressourcen
  - 8.7.7. Zeitplan des Programms
  - 8.7.8. Bewertung des Programms
  - 8.7.9. Durchführung des Programms
  - 8.7.10. Programm-Synthese
- 8.8. Programm zur Arbeitssuche: Personalisierte Beschäftigung für Menschen mit funktionaler Vielfalt
  - 8.8.1. Konzept der personalisierten Beschäftigung
  - 8.8.2. Personalisierte Beschäftigung, die Entwicklung der Beschäftigung mit Unterstützung
  - 8.8.3. Arbeitsmarkt
  - 8.8.4. Beratung und Ressourcen für die Arbeitssuche
  - 8.8.5. Beschäftigung im Internet
  - 8.8.6. Job-Fähigkeiten
  - 8.8.7. Soziale Fähigkeiten
  - 8.8.8. Planungsfähigkeiten
  - 8.8.9. Besondere Beschäftigungszentren
  - 8.8.10. Die Rolle der Unternehmen
- 8.9. Berufliche Ausbildungswege zur Berücksichtigung von Vielfalt
  - 8.9.1. Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen
  - 8.9.2. Berufliche Ausbildung für Beschäftigung
  - 8.9.3. Workshops zur Beschäftigung
  - 8.9.4. Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt
  - 8.9.5. Befähigung von Menschen mit Behinderungen für den Arbeitsmarkt
  - 8.9.6. Berufliche Integrationsdienste
  - 8.9.7. Ausbildung vor der Einstellung
  - 8.9.8. Kontinuierliche Ausbildung
  - 8.9.9. Berufliche Fernausbildung
  - 8.9.10. Öffentliche Arbeitsverwaltungen, die der Vielfalt Rechnung tragen
- 8.10. Fallstudien. Fallstudie: Berufsberatungsprogramm für einen Schüler mit ADHS und/oder ASD
  - 8.10.1. Schüler mit ASD
  - 8.10.2. Pädagogische Erfahrung
  - 8.10.3. Akademische Beratung
  - 8.10.4. Berufliche Beratung
  - 8.10.5. Integration in den Arbeitsmarkt
  - 8.10.6. Berufliche Bildung und Weiterbildung
  - 8.10.7. Schüler mit ADHS
  - 8.10.8. Pädagogische Erfahrung
  - 8.10.9. Akademische Beratung
  - 8.10.10. Berufliche Beratung
  - 8.10.11. Integration in den Arbeitsmarkt
  - 8.10.12. Berufliche Bildung und Weiterbildung

## Modul 9. IKT in der Studien-/ masterstudiengang/masterstudiengang- und Karriereberatung

- 9.1. IKT in der Informationsgesellschaft
  - 9.1.1. Einleitung
  - 9.1.2. Die Informationsgesellschaft
  - 9.1.3. Definition
  - 9.1.4. Ursachen für seine Expansion
  - 9.1.5. Merkmale der Informationsgesellschaft und Anforderungen an Bildungseinrichtungen
  - 9.1.6. Mythen der Informationsgesellschaft
  - 9.1.7. IKT
  - 9.1.8. Definition
  - 9.1.9. Evolution und Entwicklung
  - 9.1.10. Merkmale und Möglichkeiten für den Unterricht
- 9.2. Die Einbeziehung von IKT in das schulische Umfeld
  - 9.2.1. Einleitung
  - 9.2.2. Die Rolle der IKT in der Bildung
  - 9.2.3. Allgemeine Variablen, die bei der Einbeziehung von IKT zu berücksichtigen sind
  - 9.2.4. Variablen zur Entwicklung
  - 9.2.5. Physiologische Variablen
  - 9.2.6. Kulturelle Variablen
  - 9.2.7. Wirtschaftliche Variablen
  - 9.2.8. Das didaktische Modell als Referenz
  - 9.2.9. Auswahlkriterien
  - 9.2.10. Andere zu berücksichtigende Aspekte
- 9.3. Bildung und Beratung in der Globalisierung
  - 9.3.1. Einleitung
  - 9.3.2. Das Phänomen der Globalisierung
  - 9.3.3. Ursprünge und Merkmale
  - 9.3.4. Wie wirkt sich die Globalisierung auf die Bildung aus?
  - 9.3.5. Positive und negative Folgen der Globalisierung
  - 9.3.6. Qualität, Gerechtigkeit und Relevanz
  - 9.3.7. Lernen, Grenzen zu ziehen, als pädagogische Verantwortung
  - 9.3.8. Schlüssel für eine nachhaltige Zukunft
  - 9.3.9. Andere Perspektiven; Dimensionen einer 'glokalen' Bildung
  - 9.3.10. Neue soziale Räume für Bildung
- 9.4. Schulung in digitaler Kompetenz für Beratungsfachkräfte
  - 9.4.1. Einleitung
  - 9.4.2. Der Bildungs- und Beratungsexperte im 21. Jahrhundert
  - 9.4.3. Digitale Kompetenz: von einer Notwendigkeit zu einer neuen Realität
  - 9.4.4. Definition von digitaler Kompetenz
  - 9.4.5. Gemeinsamer Rahmen für digitale Kompetenz
  - 9.4.6. Bereiche und Zuständigkeiten
  - 9.4.7. Kontextualisierung des Rahmens für digitale Kompetenz in der Bildung
  - 9.4.8. Portfolio digitaler Lehrkompetenzen
  - 9.4.9. Einige Ressourcen zum Erreichen digitaler Kompetenz im Unterricht
  - 9.4.10. Andere Rahmenwerke für digitale Kompetenz
- 9.5. Die Rolle des Beraters und des Schülers in neuen IKT-Räumen
  - 9.5.1. Neue Lernszenarien
  - 9.5.2. Die Auswirkungen auf das Umfeld des Schülers
  - 9.5.3. Die Rolle des Beraters im Hinblick auf die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien
  - 9.5.4. Die Rolle des Schülers: vom Unsichtbaren zum Protagonisten
  - 9.5.5. Technologische Fähigkeiten und Kompetenzen der Lehrkraft/des Beraters
  - 9.5.6. Technologische Fähigkeiten und Kompetenzen des Schülers
  - 9.5.7. Risiken und Vorschläge
- 9.6. Entwurf und Entwicklung von Multimedia-Materialien für Beratung und Schulung
  - 9.6.1. Einleitung
  - 9.6.2. Multimedia Technologie
  - 9.6.3. Definition von Multimedia
  - 9.6.4. Qualitäten von Multimedia-Ressourcen und -Materialien
  - 9.6.5. Klassifizierung
  - 9.6.6. Eingaben und Einschränkungen

- 9.6.7. Entwicklung von Materialien
- 9.6.8. Einige Qualitätskriterien
- 9.6.9. Video als Ressource für Beratung und Schulung
- 9.6.10. Soziale Netzwerke als Ressource für Beratung und Schulung
- 9.7. Internet in der Beratung: Webquest, Wikis und Blogs
  - 9.7.1. Webquest
  - 9.7.2. Konzept, Ursprung und Merkmale
  - 9.7.3. Aufbau eines Webquest
  - 9.7.4. Wikis
  - 9.7.5. Konzept, Ursprung und Merkmale
  - 9.7.6. Aufbau eines Wikis
  - 9.7.7. Weblogs
  - 9.7.8. Konzept, Ursprung und Merkmale
  - 9.7.9. Aufbau eines Webquest
- 9.8. IKT als Unterstützung für Schüler mit Bildungsbedarf
  - 9.8.1. Einleitung
  - 9.8.2. Software für Schüler mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen
  - 9.8.3. Software für den Computerzugang
  - 9.8.4. Unterstützende Technologien
  - 9.8.5. Der Bedarf an unterstützenden Ressourcen in der Berufsberatung
- 9.9. Einige Projekte und Erfahrungen im Bereich Beratung und IKT
  - 9.9.1. Einleitung
  - 9.9.2. "My Vocational e-portfolio" (MYVIP)
  - 9.9.3. MyWayPass. Kostenlose Online-Plattform für die Entscheidungsfindung
  - 9.9.4. A golpe de timbre
  - 9.9.5. Sociescuola
  - 9.9.6. Orientaline
  - 9.9.7. Virtuelle Studentenlounge

- 9.10. Einige digitale Ressourcen für die Bildungsberatung
  - 9.10.1. Einleitung
  - 9.10.2. Verbände und Portale von Interesse im Bereich der Beratung
  - 9.10.3. Blogs
  - 9.10.4. Wikis
  - 9.10.5. Soziale Netzwerke von Berufsberatern oder Institutionen
  - 9.10.6. Facebook-Gruppen
  - 9.10.7. Apps, die mit dem Bereich der Beratung verbunden sind
  - 9.10.8. Interessante Hashtags
  - 9.10.9. Andere IKT-Ressourcen
  - 9.10.10. Persönliche Lernumgebungen in der Beratung; das orientaPLE



*Ein Programm, das auf die Wirksamkeit des Studiums ausgerichtet ist: damit Sie schneller, anregender und dauerhafter dazulernen"*

06

# Methodik

Dieses Fortbildungsprogramm bietet eine andere Art des Lernens. Unsere Methodik wird durch eine zyklische Lernmethode entwickelt: **das Relearning**.

Dieses Lehrsystem wird z. B. an den renommiertesten medizinischen Fakultäten der Welt angewandt und wird von wichtigen Publikationen wie dem **New England Journal of Medicine** als eines der effektivsten angesehen.



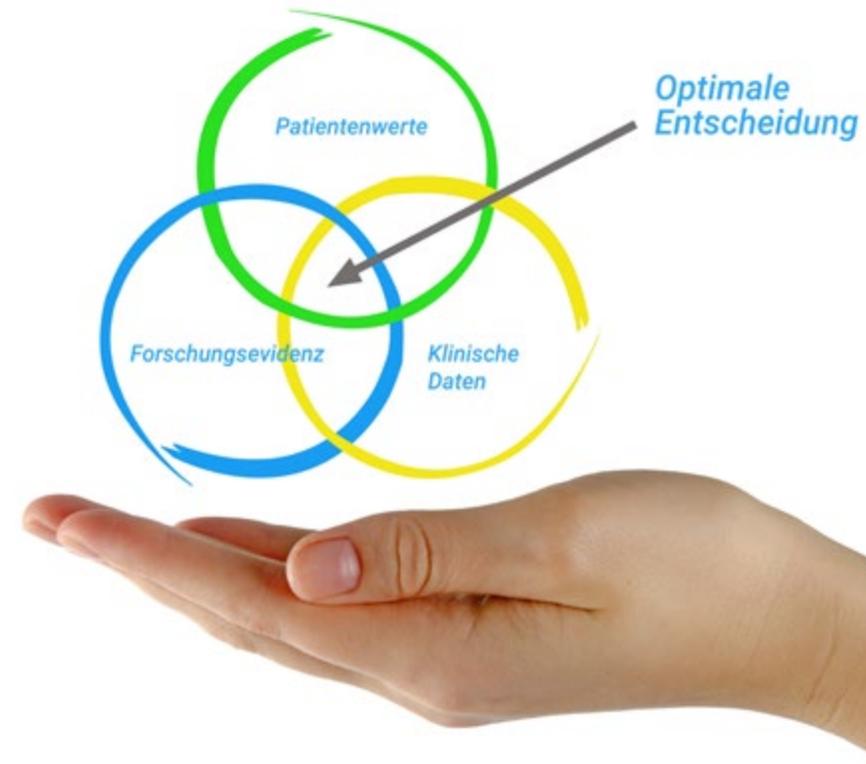


*Entdecken Sie Relearning, ein System, das das herkömmliche lineare Lernen aufgibt und Sie durch zyklische Lehrsysteme führt: eine Art des Lernens, die sich als äußerst effektiv erwiesen hat, insbesondere in Fächern, die Auswendiglernen erfordern"*

## An der TECH Education School verwenden wir die Fallmethode

Was sollte ein Fachmann in einer bestimmten Situation tun? Während des gesamten Programms werden die Studenten mit mehreren simulierten Fällen konfrontiert, die auf realen Situationen basieren und in denen sie Untersuchungen durchführen, Hypothesen aufstellen und schließlich die Situation lösen müssen. Es gibt zahlreiche wissenschaftliche Belege für die Wirksamkeit der Methode.

*Mit TECH erlebt der Erzieher, Lehrer oder Dozent eine Art des Lernens, die an den Grundfesten der traditionellen Universitäten in aller Welt rüttelt.*



*Es handelt sich um eine Technik, die den kritischen Geist entwickelt und den Erzieher darauf vorbereitet, Entscheidungen zu treffen, Argumente zu verteidigen und Meinungen gegenüberzustellen.*

“

*Wussten Sie, dass diese Methode im Jahr 1912 in Harvard, für Jurastudenten entwickelt wurde? Die Fallmethode bestand darin, ihnen reale komplexe Situationen zu präsentieren, in denen sie Entscheidungen treffen und begründen mussten, wie sie diese lösen könnten. Sie wurde 1924 als Standardlehrmethode in Harvard eingeführt”*

**Die Wirksamkeit der Methode wird durch vier Schlüsselergebnisse belegt:**

1. Die Lehrer, die diese Methode anwenden, nehmen nicht nur Konzepte auf, sondern entwickeln auch ihre geistigen Fähigkeiten, durch Übungen, die die Bewertung realer Situationen und die Anwendung von Wissen beinhalten.
2. Das Gelernte wird solide in praktische Fähigkeiten umgesetzt, die es dem Pädagogen ermöglichen, das Wissen besser in die tägliche Praxis zu integrieren.
3. Die Aneignung von Ideen und Konzepten wird durch die Verwendung von Situationen aus dem realen Unterricht erleichtert und effizienter gestaltet.
4. Das Gefühl der Effizienz der investierten Anstrengung wird zu einem sehr wichtigen Anreiz für die Studenten, was sich in einem größeren Interesse am Lernen und einer Steigerung der Zeit, die für die Arbeit am Kurs aufgewendet wird, niederschlägt.



## Relearning Methodik

TECH kombiniert die Methodik der Fallstudien effektiv mit einem 100%igen Online-Lernsystem, das auf Wiederholung basiert und in jeder Lektion 8 verschiedene didaktische Elemente kombiniert.

Wir ergänzen die Fallstudie mit der besten 100%igen Online-Lehrmethode: Relearning.



*Der Lehrer lernt durch reale Fälle und die Lösung komplexer Situationen in simulierten Lernumgebungen. Diese Simulationen werden mit modernster Software entwickelt, die ein immersives Lernen ermöglicht.*

Die Relearning-Methode, die an der Spitze der weltweiten Pädagogik steht, hat es geschafft, die Gesamtzufriedenheit der Fachleute, die ihr Studium abgeschlossen haben, im Hinblick auf die Qualitätsindikatoren der besten spanischsprachigen Online-Universität (Columbia University) zu verbessern.

Mit dieser Methode wurden mehr als 85.000 Pädagogen mit beispiellosem Erfolg in allen Fachbereichen ausgebildet. Unsere Lehrmethodik wurde in einem sehr anspruchsvollen Umfeld entwickelt, mit einer Studentenschaft, die ein hohes sozioökonomisches Profil und ein Durchschnittsalter von 43,5 Jahren aufweist.

*Das Relearning ermöglicht es Ihnen, mit weniger Aufwand und mehr Leistung zu lernen, sich mehr auf Ihre Spezialisierung einzulassen, einen kritischen Geist zu entwickeln, Argumente zu verteidigen und Meinungen zu kontrastieren: eine direkte Gleichung zum Erfolg.*

In unserem Programm ist das Lernen kein linearer Prozess, sondern erfolgt in einer Spirale (lernen, verlernen, vergessen und neu lernen). Daher kombinieren wir jedes dieser Elemente konzentrisch.

Die Gesamtnote unseres Lernsystems beträgt 8,01 und entspricht den höchsten internationalen Standards.



Dieses Programm bietet die besten Lehrmaterialien, die sorgfältig für Fachleute aufbereitet sind:



#### Studienmaterial

Alle didaktischen Inhalte werden von den Fachlehrkräften, die das Hochschulprogramm unterrichten werden, speziell für dieses Programm erstellt, so dass die didaktische Entwicklung wirklich spezifisch und konkret ist.

Diese Inhalte werden dann auf das audiovisuelle Format angewendet, um die TECH-Online-Arbeitsmethode zu schaffen. Und das alles mit den neuesten Techniken, die dem Studenten qualitativ hochwertige Stücke aus jedem einzelnen Material zur Verfügung stellen.



#### Pädagogische Techniken und Verfahren auf Video

TECH bringt die innovativsten Techniken mit den neuesten pädagogischen Fortschritten an die Spitze des aktuellen Geschehens im Bildungswesen. All dies in der ersten Person, mit maximaler Strenge, erklärt und detailliert für Ihre Assimilation und Ihr Verständnis. Und das Beste ist, dass Sie sie so oft anschauen können, wie Sie wollen.



#### Interaktive Zusammenfassungen

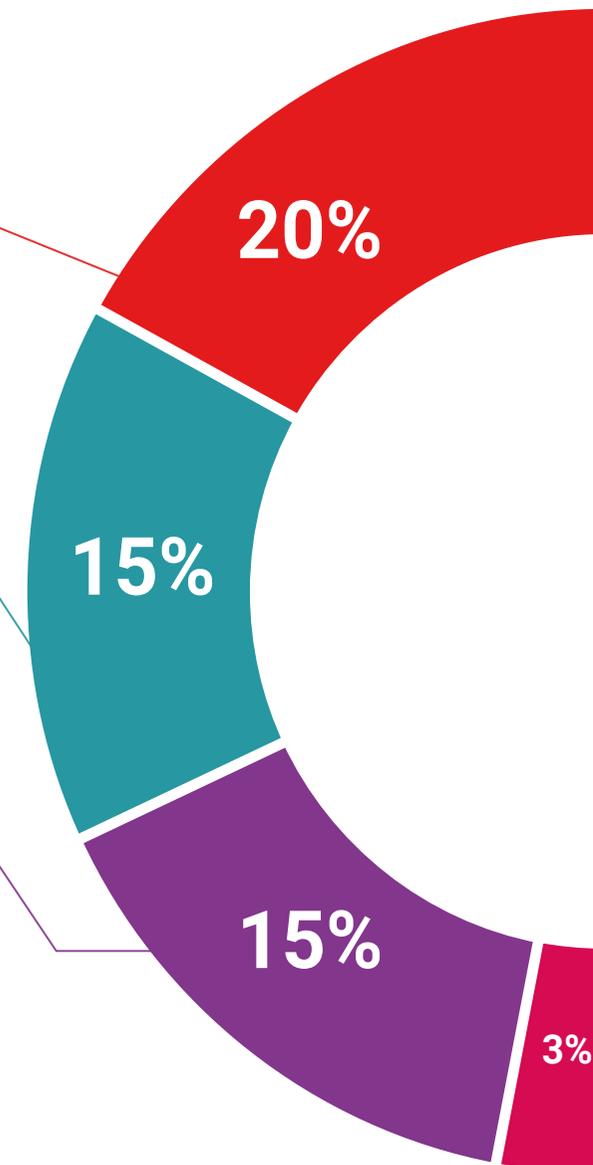
Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

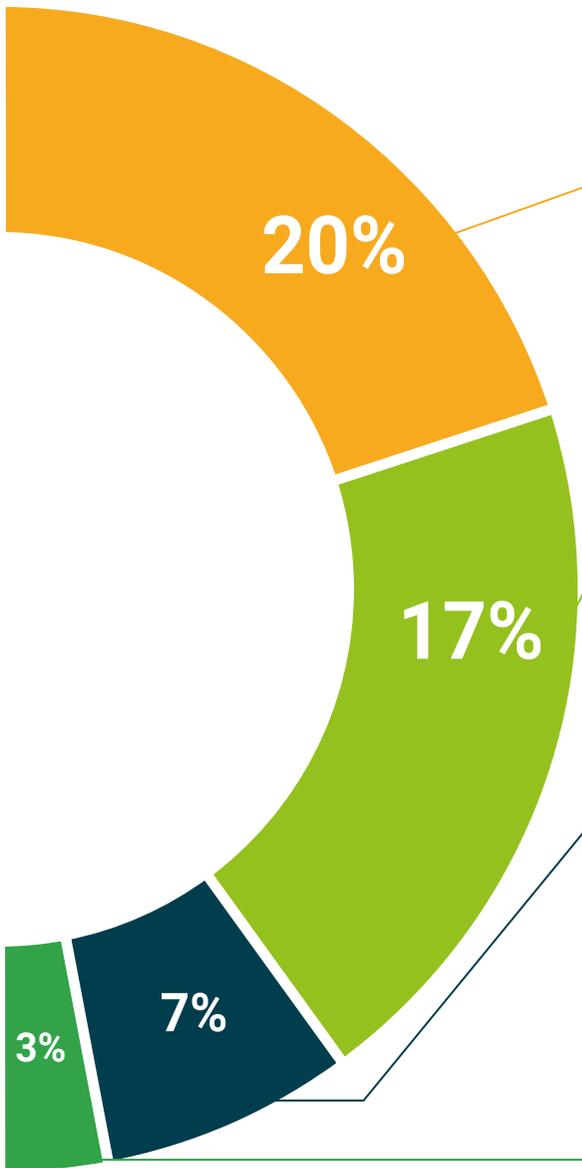
Dieses einzigartige Bildungssystem für die Präsentation multimedialer Inhalte wurde von Microsoft als "europäische Erfolgsgeschichte" ausgezeichnet.



#### Weitere Lektüren

Aktuelle Artikel, Konsensdokumente und internationale Leitfäden, u.a. In der virtuellen Bibliothek von TECH haben die Studenten Zugang zu allem, was sie für ihre Ausbildung benötigen.





**Von Experten geleitete und von Fachleuten durchgeführte Fallstudien**

Effektives Lernen muss notwendigerweise kontextabhängig sein. Aus diesem Grund stellt TECH die Entwicklung von realen Fällen vor, in denen der Experte den Studierenden durch die Entwicklung der Aufmerksamkeit und die Lösung verschiedener Situationen führt: ein klarer und direkter Weg, um den höchsten Grad an Verständnis zu erreichen.



**Prüfung und Nachprüfung**

Die Kenntnisse der Studenten werden während des gesamten Programms regelmäßig durch Bewertungs- und Selbsteinschätzungsaktivitäten und -übungen beurteilt und neu bewertet, so dass die Studenten überprüfen können, wie sie ihre Ziele erreichen.



**Meisterklassen**

Die Nützlichkeit der Expertenbeobachtung ist wissenschaftlich belegt. Das sogenannte Learning from an Expert baut Wissen und Gedächtnis auf und schafft Vertrauen für zukünftige schwierige Entscheidungen.



**Leitfäden für Schnellmaßnahmen**

TECH bietet die wichtigsten Inhalte des Kurses in Form von Arbeitsblättern oder Kurzanleitungen an. Ein synthetischer, praktischer und effektiver Weg, um den Studierenden zu helfen, in ihrem Lernen voranzukommen.



07

# Qualifizierung

Der Privater Masterstudiengang in Berufs- und Studienberatung garantiert neben der strengsten und aktuellsten Ausbildung auch den Zugang zu einem von der TECH Technologischen Universität ausgestellten Diplom.



“

*Schließen Sie dieses Programm erfolgreich ab  
und erhalten Sie Ihren Universitätsabschluss  
ohne lästige Reisen oder Formalitäten"*

Dieser **Privater Masterstudiengang in Berufs- und Studienberatung** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt.

Sobald der Student die Prüfungen bestanden hat, erhält er/sie per Post\* mit Empfangsbestätigung das entsprechende Diplom, ausgestellt von der **TECH Technologischen Universität**.

Das von **TECH Technologische Universität** ausgestellte Diplom drückt die erworbene Qualifikation aus und entspricht den Anforderungen, die in der Regel von Stellenbörsen, Auswahlprüfungen und Berufsbildungsausschüssen verlangt werden.

Titel: **Privater Masterstudiengang in Berufs- und Studienberatung**

Anzahl der offiziellen Arbeitsstunden: **1.500 Std.**



\*Haager Apostille. Für den Fall, dass der Student die Haager Apostille für sein Papierdiplom beantragt, wird TECH EDUCATION die notwendigen Vorkehrungen treffen, um diese gegen eine zusätzliche Gebühr zu beschaffen.

zukunft

gesundheit vertrauen menschen  
erziehung information tutoren  
garantie akkreditierung unterricht  
institutionen technologie lernen  
gemeinschaft verpflichtung  
persönliche betreuung innovation  
wissen gegenwart qualität  
online-Ausbildung  
entwicklung institutionen  
virtuelles Klassenzimmer

**tech** technologische  
universität

Privater Masterstudiengang

Berufs- und Studienberatung

- » Modalität: online
- » Dauer: 12 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

# Privater Masterstudiengang Berufs- und Studienberatung

