

Privater Masterstudiengang Pädagogisches Coaching





Privater Masterstudiengang

Pädagogisches Coaching

- » Modalität: online
- » Dauer: 12 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technische Universität
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Internetzugang: www.techtitude.com/de/bildung/masterstudiengang/masterstudiengang-padagogisches-coaching

Index

01

Präsentation

Seite 4

02

Ziele

Seite 8

03

Kompetenzen

Seite 16

04

Kursleitung

Seite 20

05

Struktur und Inhalt

Seite 30

06

Methodik

Seite 50

07

Qualifizierung

Seite 58

01

Präsentation

Das Lernen hat sich, wie die Technologie und die Bildungssysteme, im Laufe der Zeit verändert und allmählich weiterentwickelt. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, Innovationen und die Einführung neuer Strategien zu fördern, um sie mit den Studenten in die Praxis umzusetzen. Dieses Programm ermöglicht es dem Pädagogen, tief in die Welt des Coachings einzutauchen und eine Vielzahl von Dynamiken und Qualitätswerkzeugen zu erlernen, die den Wandel und die persönliche Entwicklung von Kindern, Familien und Lehrern fördern werden.





“

Sie werden ergänzende Disziplinen wie Neurolinguistisches Programmieren, Emotionale Intelligenz, Mindfulness und Neurowissenschaften kennenlernen, die Ihnen helfen werden, Ihre Lehrziele mit größerer Effizienz zu erreichen"

Dieses Programm zeichnet sich nicht nur durch die Erfahrung seiner Dozenten und die Qualität seiner Inhalte aus, sondern auch dadurch, dass es alle Bereiche des Coachings in der akademischen Welt abdeckt: von der formalen bis zur nonformalen Bildung, wobei die verschiedenen Entwicklungsstufen der Studenten berücksichtigt werden. Auf diese Weise kann der Dozent eine Reihe äußerst wertvoller Kompetenzen erwerben, die ihn als Coach auf pädagogischer Ebene akkreditieren.

Das exzellente Lehrprogramm integriert ungewöhnliche Disziplinen wie Neurolinguistisches Programmieren, Neurowissenschaften oder Mindfulness, die als perfekt komplementäre und kompatible Werkzeuge mit einem Coaching-Prozess auf individueller und Gruppenebene betrachtet werden. Darüber hinaus werden die Rolle des Dozenten und der Familie sowie die psycho-evolutionären und erzieherischen Merkmale von Kindern und Jugendlichen während ihrer Entwicklung durch den Einsatz von praktischen und didaktischen Multimedia-Inhalten untersucht. Auf diese Weise kann sich der zukünftige Coach schnell neue Werkzeuge und Fähigkeiten aneignen, die er in der täglichen Praxis seines Berufs anwenden kann.

Dank der Beteiligung mehrerer Schulpsychologen an der Entwicklung der Inhalte bietet dieses Programm eine ganzheitliche Vision von Coaching, mit der spezielle Gruppen profitieren können. Es wird den Lehrkräften auch die notwendigen Fähigkeiten vermittelt, um einige der wichtigsten Herausforderungen der heutigen Gesellschaft zu bewältigen, wie z. B. Mobbing oder die Auswirkungen von sozialen Netzwerken auf Minderjährige.

Das Programm wurde von professionellen Coaches entwickelt, die täglich mit den Kindern an Schlüsselaspekten wie Identität, Selbstwertgefühl, Talent, Kreativität, emotionaler Intelligenz und Aufmerksamkeit arbeiten und dabei eine systemische Vision mit der Familie und dem Bildungszentrum verfolgen.

Dieser **Privater Masterstudiengang in Pädagogisches Coaching** enthält das vollständigste und aktuellste Bildungsprogramm auf dem Markt. Die hervorstechendsten Merkmale sind:

- ♦ Entwicklung von realen Fällen, die von Experten für pädagogisches Coaching vorgestellt werden
- ♦ Ein anschaulicher, schematischer und äußerst praktischer Inhalt, der Informationen zu den Disziplinen enthält, die für die berufliche Praxis unerlässlich sind
- ♦ Neuigkeiten über Coaching-Strategien
- ♦ Praktische Übungen, in denen der Selbstbewertungsprozess durchgeführt werden kann, um das Lernen zu verbessern
- ♦ Studium komplementärer Disziplinen und Vielfalt von Bereichen wie soziale Ausgrenzung, formale und nonformale Bildung, Ernährung, Sport, Musik, Familie, Kunst, sowie Lehrpersonal
- ♦ Neueste Technologie in der E-Learning-Software
- ♦ Hochmoderne interaktive Videosysteme
- ♦ Systeme zur ständigen Aktualisierung und Überarbeitung
- ♦ Selbstgesteuertes Lernen: Vollständige Kompatibilität mit anderen Berufen
- ♦ Pädagogische Synergie-Unterstützungsgruppen: Fragen an den Experten, Diskussions- und Wissensforen
- ♦ Inhalte, die von jedem Gerät, ob stationär oder tragbar, mit einer Internetverbindung verfügbar sind
- ♦ Zusätzliche Dokumentationsbanken sind auch nach dem Programm verfügbar



Sie werden über praktische Werkzeuge verfügen, die in verschiedenen Kontexten anwendbar sind"

“

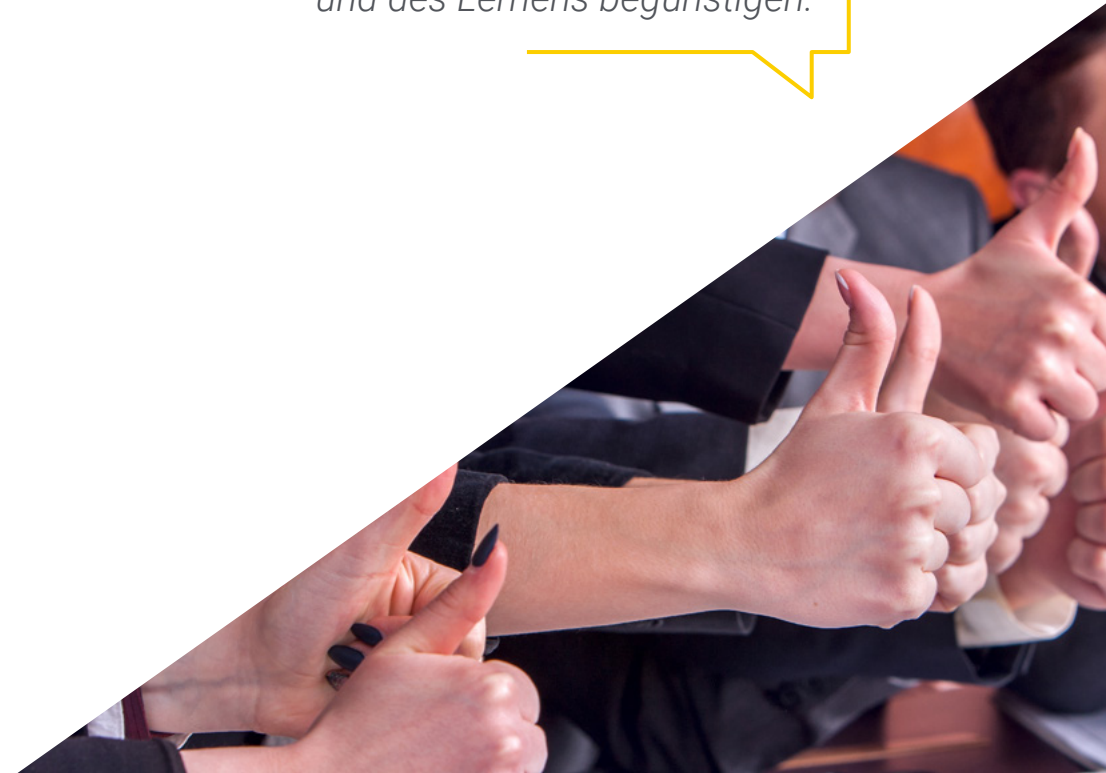
Dieser private Masterstudiengang ist vielleicht die beste Investition, die Sie bei der Auswahl eines Auffrischungsprogramms tätigen können, und zwar aus zwei Gründen: Sie aktualisieren nicht nur Ihr Wissen im Bereich pädagogisches Coaching, sondern erhalten auch einen Abschluss der TECH Technologischen Universität"

Der Lehrkörper setzt sich aus angesehenen und anerkannten Fachleuten mit einer langen Lehrtätigkeit zusammen. Das methodische Design dieses Programms, das von einem multidisziplinären Team von E-Learning-Experten entwickelt wurde, integriert die neuesten Fortschritte in der Bildungstechnologie für die Erstellung zahlreicher Multimedia-Tools, die es Fachleuten ermöglichen, sich mit der Lösung realer Situationen in ihrer täglichen Praxis auseinanderzusetzen. Dadurch können sie Ihr Wissen erweitern und neue Fähigkeiten für ihre künftige berufliche Tätigkeit entwickeln.

Die für dieses Programm erstellten Inhalte sowie die Videos, Selbsttests, realen Fälle und modularen Prüfungen wurden von den Lehrkräften und dem Expertenteam, aus dem sich die Arbeitsgruppe zusammensetzt, gründlich überprüft, aktualisiert und integriert, um auf didaktische und gestaffelte Weise einen Lernprozess zu ermöglichen, mit dem die Ziele des Lehrprogramms erreicht werden können.

Dieses Programm nutzt die neuesten Fortschritte in der Bildungstechnologie, basierend auf der E-Learning-Methodik.

Sie verfügen über multimediale Werkzeuge, die von den Trainern sorgfältig entwickelt wurden und die die Geschwindigkeit der Aufnahme und des Lernens begünstigen.



02 Ziele

Diese Spezialisierung zielt darauf ab, das Niveau des Selbstbewusstseins zu erhöhen. Jede ihrer Linien zielt darauf ab, nicht nur das Kind, seine Familie und seine Lehrer in den Mittelpunkt zu stellen, sondern auch das Individuum als Akteur des Wandels, der die Verantwortung für seinen eigenen Prozess der Metamorphose übernimmt, als einen Weg, um aus der Kohärenz heraus zu begleiten und zu lehren.





“

Am Ende dieses Programms werden Sie die pädagogischen Fähigkeiten erwerben, die für die Arbeit eines Bildungscoaches erforderlich sind"



Allgemeine Ziele

- ♦ Wissen, was der Coaching-Prozess ist und aus welchen Elementen er sich zusammensetzt, sowie die Unterschiede zu anderen Ansätzen
- ♦ Festlegen der psycho-evolutionären Entwicklung der Kinder/Jugendlichen, an die sich das Educational Coaching richtet
- ♦ Entdecken des Prozesses, der in den Coaching-Sitzungen durchgeführt wird (*GROW*)
- ♦ Verstehen der tiefen Beziehung zwischen Kommunikation und zwischenmenschlichen Beziehungen
- ♦ Erkennen der Bedeutung der Kommunikation in einem Coaching-Prozess
- ♦ Verstehen der Struktur von Feedback und wann es angewendet werden sollte
- ♦ Lernen der Struktur und Absicht der Integration von Teilen
- ♦ Analysieren der Kommunikation bei Kindern und Heranwachsenden
- ♦ Entdecken und Verwenden von *Storytelling* und Metaphern
- ♦ Identifizieren der Beziehung zwischen Coaching und den Bereichen der Neurowissenschaften
- ♦ Wissen, was emotionale Intelligenz ist
- ♦ Kennen und Stärken von sozio-emotionalen Kompetenzen
- ♦ Erkennen der Bedeutung von Motivation
- ♦ Verstehen der Merkmale des Selbstwertgefühls





- ♦ Lernen, wie man emotionale Intelligenz im Klassenzimmer anwendet
- ♦ Entdecken, was Identität ist
- ♦ Kennenlernen von tiefgreifenden Werkzeugen wie dem Enneagramm und psychotechnischen Werkzeugen wie dem *MBTI*
- ♦ Kennen der Natur von Überzeugungen und wie sie entstehen
- ♦ Kennen der wichtigsten kognitiven Verzerrungen
- ♦ Erfahren wie man eine Wachstumsmentalität entwickelt
- ♦ Generieren von transformatorischen Veränderungen
- ♦ Identifizieren und Erkennen von Berufung und Bestimmung
- ♦ Wissen, wie man ein Teamcoaching für das Lehrpersonal und das Managementteam durchführt
- ♦ Erkennen von Familienzyklen und Wissen, wie sie Familien in ihrem Prozess begleiten können
- ♦ Versehen des zukünftigen Coaches mit Werkzeugen zur Identifizierung von Talenten sowie mit Werkzeugen für deren Entwicklung durch *Empowerment* und Förderung

“

Nutzen Sie die Gelegenheit und machen Sie den ersten Schritt, sich über die neuesten Entwicklungen im Bildungscoaching auf dem Laufenden zu halten"



Spezifische Ziele

Modul 1. Neurowissenschaften und Bildung

- ♦ Identifizieren der Konzepte zwischen Coaching, Neurowissenschaften, Neurolearning, grundlegenden Lernmitteln, multiplen Intelligenzen, Bewegung und Lernen, Neurodidaktik und Spiel in den Bildungsbereichen
- ♦ Wissen, wie das Gehirn funktioniert und seine Strukturen
- ♦ Ermitteln der Konzepte des Lernens und der verschiedenen Ebenen, Stile, Arten und Kompetenzen des Lernens
- ♦ Herstellen einer Beziehung zwischen grundlegenden Lernmitteln und exekutiven Funktionen bei der Entwicklung von Aktivitäten
- ♦ Kennen der Multiplen Intelligenzen und der Vorteilhaftigkeit ihrer Anwendung im Bildungsbereich
- ♦ Erkennen der Bedeutung des Spiels als Werkzeug für Neurodidaktik und Lernen
- ♦ Implementieren von Bewegung und Lernübungen im Klassenzimmer als Lerneinheiten
- ♦ Verknüpfen von Coaching mit den Neurowissenschaften und der Befähigung, die es bei den Studenten erzeugt
- ♦ Bestimmen, wie man Studenten an den Coach verweist

Modul 2. Überzeugungen, Werte und Identität

- ♦ Verstehen, was Überzeugungen sind
- ♦ Identifizieren von einschränkenden Überzeugungen
- ♦ Kennen von kognitiven Verzerrungen
- ♦ Kennen von irrationale Ideen
- ♦ Verstehen des Wandels der Überzeugungen
- ♦ Erlernen der Dynamik des Glaubenswandels
- ♦ Erzeugen von Wachstumsdenken

- ♦ Generieren von transformatorischen Veränderungen
- ♦ Identifizieren des Talents
- ♦ Auflisten der Merkmale von Talent
- ♦ Anwenden der Übungen und Techniken des Elements
- ♦ Beherrschen des Gallup-Test
- ♦ Erfahren, wie man junge Menschen bei ihrer akademischen Orientierung begleiten kann
- ♦ Herausfinden, was Kreativität ist
- ♦ In der Lage sein, eine kreative Haltung als Coach einzunehmen
- ♦ Kennen und Anwenden der literarischen Kunst im Coaching-Prozess
- ♦ Kennen und Anwenden der darstellenden Künste im Coaching-Prozess
- ♦ Üben des Einsatzes von visuellen und darstellenden Künsten im Coaching
- ♦ Verstehen der Funktion der visuellen Künste
- ♦ Identifizieren, was Berufung ist
- ♦ Erkennen des Zwecks
- ♦ Üben von Dynamiken, um Berufung zu entdecken

Modul 3. Coaching

- ♦ Wissen, was der Coaching-Prozess ist
- ♦ Identifizieren verschiedener Arten von Coaching und unter ihnen tiefer in das Bildungscoaching einsteigen
- ♦ Festlegen der Unterschiede zwischen Coaching und anderen Disziplinen
- ♦ Beschreiben der historischen Grundlagen und des Ursprungs von Coaching aus Philosophie, Pädagogik und Psychologie
- ♦ Kennen der verschiedenen Strömungen und Schulen sowie ihre Philosophie

- ♦ Unterscheiden der verschiedenen Elemente des Coachings: Coach, Coachee und Coaching
- ♦ Analysieren der psycho-evolutionären Entwicklung der Kinder/Jugendlichen, an die sich das Educational Coaching richtet: affektiv, sozial und kognitiv
- ♦ Entdecken der wichtigsten Coaching-Verbände
- ♦ Kennen der Anwendungsbereiche von Coaching in der Bildung
- ♦ Beobachten und Analysieren von Einzel-, Gruppen- und Familiencoachingsitzungen
- ♦ Erkennen der verschiedenen Kompetenzen, auf die ein Coach reagieren muss
- ♦ Untersuchen des Prozesses, der in den Coaching-Sitzungen (*GROW*) durchgeführt werden soll

Modul 4. Emotionale Intelligenz

- ♦ Herausfinden, was emotionale Intelligenz ist
- ♦ Entdecken der Geschichte der emotionalen Intelligenz
- ♦ Unterscheiden von Mythen von Legenden
- ♦ Kennen der Funktionen von Emotionen
- ♦ Festlegen der Eigenschaften von Emotionen
- ♦ Beschreiben der Prozesse der Emotionen
- ♦ Erkennen der Wechselwirkung zwischen Emotionen und Denkprozessen
- ♦ Erkennen des Einflusses von Emotionen auf Denkprozesse
- ♦ Identifizieren der verschiedenen emotionalen Kompetenzen
- ♦ Kennen von Strategien für die Entwicklung von emotionalen Kompetenzen
- ♦ Charakterisieren des Prozesses der emotionalen Integration
- ♦ Wissen, wie man die verschiedenen Emotionen integriert

- ♦ Erkennen der Bedeutung von Motivation
- ♦ Erkennen, wie die Motivation gesteigert werden kann
- ♦ Verstehen der Merkmale des Selbstwertgefühls
- ♦ Erkennen der Komponenten des Selbstwertgefühls und wie man sie fördert
- ♦ Verstehen der Bedeutung des emotional intelligenten Lehrers
- ♦ Ermitteln der Vorteile eines emotional intelligenten Lehrers
- ♦ Zeigen, wie man emotionale Intelligenz im Klassenzimmer anwenden kann
- ♦ Erkennen der Bedeutung der emotionalen Erziehung im Klassenzimmer

Modul 5. Systemische Pädagogik

- ♦ Kennenlernen der theoretischen Grundlagen und Ursprünge des systemischen Coachings
- ♦ Kennen der Funktionsweise des Familiensystems als das erste System menschlicher Beziehungen
- ♦ Erwerben von Kenntnissen über die Funktionsweise des Paares und seine Anwendung im Bildungscoaching
- ♦ Handhaben von Coaching-Tools für Kontexte wie Scheidung und Trennung und Bevorzugung des besten Szenarios für das Kind
- ♦ Kennen des rechtlichen Rahmens, der den Prozess der Trennung und Scheidung in Bezug auf Minderjährige und die Arbeit mit dem Coach beeinflusst
- ♦ Wissen, wie die verschiedenen Phasen des Lebenszyklus die Menschen beeinflussen und wie sie im Kontext des Bildungscoachings angewendet werden können, um den Reifungsprozess des Kindes und des Familiensystems zu fördern

Modul 6. Kommunikation

- ♦ Vertiefen der Bedeutung der Kommunikation in einem Coaching-Prozess
- ♦ Vertiefen der verschiedenen Ebenen und Komponenten der Kommunikation
- ♦ Kennen der verschiedenen sprachlichen Handlungen
- ♦ Vertiefen des Konzepts des Feedbacks im pädagogischen Coaching-Prozess
- ♦ Vertiefen der Funktionsweise der Rapport-Methode

Modul 7. Pädagogisches Coaching

- ♦ Erlernen von Techniken für das effektive Management von Teams innerhalb der Schule sowie mit Schülern und Eltern
- ♦ Erwerben von Wissen über die verschiedenen Arten von Führung sowie spezifische Instrumente, die es ihnen ermöglichen, in ihrem Management effektiver zu sein
- ♦ Musik: Erkennen des Einflusses von Klang und den Bestandteilen der Musik auf den Menschen
- ♦ Zusammenhang zwischen emotionaler Intelligenz und musikalischem Verhalten
- ♦ Erkennen der körperlichen Empfindungen, Emotionen, Überzeugungen und Verhaltensweisen von Lampenfieber
- ♦ Spezifische Tools für Einzel- und Gruppencoaching mit gefährdeten Gruppen: Kindheit, Jugend, geschlechtsspezifische Gewalt, ethnische Minderheiten und Einwanderung etc.
- ♦ Spezifische Werkzeuge für die Ernährungsberatung: die Vier-Säulen-Methode
- ♦ Lernen, wie man durch Coaching gesunde Essgewohnheiten fördert, statt durch Belohnungen und Bestrafungen beim Essen
- ♦ Erlernen der Disziplin des Coachings in der technischen Sportausbildung und in Hochleistungsteams
- ♦ Festlegen von Strategien zum Setzen von sportlichen Zielen
- ♦ Kennen der Dynamik und Strategien des pädagogischen Coachings für Lehrer zur Anwendung im Klassenzimmer, auf individueller und Gruppenebene





Modul 8. Talent, Berufung und Kreativität

- ♦ Erkennen der 5 Schlüssel zum Erkennen eines Talents
- ♦ Erkennen der 34 Talente des Gallup-Instituts und wissen, wie man sie in der Coaching-Sitzung und in der akademischen Orientierung einsetzen kann
- ♦ Kennen und Steuern des Prozesses des *Creative Problem Solving* in Gruppen- und Einzelcoaching-Sitzungen
- ♦ Verwenden der 6 Thinking Hats Technik als Methode für kreative Arbeit im Klassenzimmer
- ♦ Handhaben szenischer, plastischer und literarischer Techniken für den emotionalen Ausdruck und die Vermittlung grundlegender Fähigkeiten für das öffentliche Sprechen, den schriftlichen Ausdruck usw.
- ♦ Beherrschen einer Dynamik, die es ermöglicht, Berufung und Zielsetzung schon in jungen Jahren zu erforschen

Modul 9. Aktive Methoden und Innovation

- ♦ Wissen, was aktive Methoden sind und wie sie funktionieren
- ♦ Vertiefen des Konzepts des Lernens anhand von Projekten, Problemen und Herausforderungen
- ♦ Kennen der Grundprinzipien des Lernens anhand von Gedanken, Ereignissen oder Spielen
- ♦ Vertiefen der Funktionsweise des Flipped classrooms
- ♦ Kennen der neuen Trends im Bildungswesen
- ♦ Vertiefen der freien, natürlichen Methoden, die auf der Entwicklung des Individuums basieren

Modul 10. Coaching für Transformation, Innovation und Bildungsexzellenz

- ♦ Vertiefen des Wohlbefindens als Faktor der Exzellenz in Bildungsgemeinschaften
- ♦ Wissen, wie man einen Plan für die berufliche Entwicklung und das Wohlergehen der Lehrer durchführt
- ♦ Vertiefen des Konzepts der Bildungsexzellenz
- ♦ Entdecken von verschiedenen Prozessen der Bildungsinnovation durch Coaching
- ♦ Kennen der verschiedenen Bedeutungen und Ziele von Bildung

03

Kompetenzen

Wenn alle Inhalte studiert und die Ziele des Privaten Masterstudiengangs in Pädagogisches Coaching erreicht worden sind, wird die Fachkraft in der Lage sein, eine überdurchschnittliche Kompetenz und Leistung in diesem Bereich zu erbringen.





“

Mit dem Privaten Masterstudiengang in Pädagogisches Coaching erwerben Sie die notwendigen Fähigkeiten, um den Lernprozess der Studenten positiv zu beeinflussen"



Allgemeine Kompetenzen

- ♦ Erwerben von Kompetenz und Fähigkeit, den ethischen Rahmen des Coachings einzuhalten
- ♦ Identifizieren der professionellen Standards für Coaching
- ♦ Identifizieren der Standards der psycho-evolutionären Phasen des Kindes für die Arbeit im Coaching-Prozess
- ♦ Verstehen der sprachlichen Kommunikation
- ♦ Unterscheiden des Coachings von anderen Disziplinen und Verbleib im Bereich des Coachings
- ♦ Generieren eines Gesprächs über Coaching innerhalb der GROW-Struktur
- ♦ Verstehen kultureller Ausdrucksformen
- ♦ Verstehen der Natur von Überzeugungen und wie sie gebildet werden
- ♦ Identifizieren und Erkennen von Berufung und Bestimmung
- ♦ Erkennen von Talenten bei Kindern
- ♦ Erkennen und Fördern von Kreativität
- ♦ Verstehen der grundlegenden Fähigkeiten im Kommunikationscoaching
- ♦ Erzeugen von Wachstumsdenken
- ♦ Generieren von transformatorischen Veränderungen
- ♦ Unterscheiden zwischen Talent und Fähigkeit
- ♦ Identifizieren der Elemente, die in der Identität enthalten sind



Spezifische Kompetenzen

- ♦ Anwenden des schonungslosen Gebrauchs der Sprache: Abwesenheit von Wertungen, Trennung von Fakten und Meinungen, Identifizierung von Gefühlen und Bedürfnissen
- ♦ Erkennen der Beziehung zwischen Coaching und den Neurowissenschaften und die Art und Weise, wie diese mit dem Lernen zusammenhängen. Dies ermöglicht es dem Pädagogen, sich aus dem Wissen heraus eine größere Anzahl von Strategien und Werkzeugen anzueignen, die es ihm ermöglichen, einen günstigen Einfluss auf alle Lernprozesse seiner Schüler zu haben
- ♦ Anwenden des erworbenen Wissens über emotionale Intelligenz in der täglichen Praxis
- ♦ Herstellen der Beziehung zwischen Emotionen und Denkprozessen
- ♦ Stärken der sozio-emotionalen Kompetenzen
- ♦ Verstehen der Bedeutung des emotional intelligenten Lehrers
- ♦ Vermitteln des Konzepts des Schattens und der Persönlichkeit
- ♦ Vertiefen der Ich-Zustände und ihrer Zusammenhänge
- ♦ Verwenden von tiefgreifenden Werkzeugen wie dem Enneagramm und psychotechnischen Werkzeugen wie dem *MBTI*
- ♦ Lernen, die Faktoren zu interpretieren und zu kombinieren, die es uns ermöglichen, die Persönlichkeit und die Verhaltensweisen des jungen Menschen zu erkennen, um ihn anschließend bei der akademischen Orientierung zu begleiten
- ♦ Erweitern der Sichtweise dessen, was als Talent anerkannt werden kann, dank des Ansatzes des Gallup-Instituts
- ♦ Anwenden von Coaching in der akademischen Beratung
- ♦ Anwenden von Kreativitätstechniken auf den Coaching-Prozess
- ♦ Anwenden literarischer, szenischer und plastischer Kunsttechniken in einer Gruppen- und Einzelberatung



- ◆ Anwenden von Eigeninitiative und Unternehmergeist
- ◆ Wissen, wie man eine erste Überlegung über Rollen, Regeln und Grenzen sowie die Reichweite der Distanz oder Flexibilität der Beziehungsdynamik anstellt
- ◆ Erkennen von Familienzyklen und Wissen, wie sie Familien in ihrem Prozess begleiten können
- ◆ Anwenden von Coaching-Strategien, die ein größeres Wohlbefinden ermöglichen, sei es beim Kind, in der Familie oder im Bildungssystem
- ◆ Entwickeln verschiedener Techniken, die es ermöglichen, Zustände der Entspannung, des Gleichgewichts und der Präsenz zu erreichen und aufzurufen, die es erlauben, die Effektivität der Handlungen, die täglich entwickelt werden, zu erhöhen und sich der ursprünglichen Ressourcen bewusst zu werden, die jeder Mensch hat
- ◆ Wissen, wie man ein Teamcoaching für das Lehrpersonal und das Managementteam durchführt

“ *Dieses Programm wird es Ihnen ermöglichen, durch virtuelle Lernsysteme theoretisch und praktisch zu lernen, um Ihre Tätigkeit mit absoluter Erfolgsgarantie zu entwickeln* ”

04

Kursleitung

Die Struktur der Inhalte wurde von einem Team von Fachleuten aus den besten Bildungszentren und Universitäten Spaniens entwickelt, die sich der Bedeutung einer innovativen Fortbildung bewusst sind und sich für eine qualitativ hochwertige Lehre durch neue Bildungstechnologien einsetzen. Dieses Team von Fachleuten, das sich der Ausbildung erstklassiger Lehrer verschrieben hat, hat diese sehr umfassende Spezialisierung entwickelt, die es Fachleuten ermöglicht, erfolgreich in Sozial-, Gesundheits- und Bildungseinrichtungen zu arbeiten und die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen richtig zu beeinflussen.



“

Lernen Sie von führenden Fachleuten die neuesten Fortschritte bei den Verfahren auf dem Gebiet des pädagogischen Coachings"

Internationaler Gastdirektor

Dr. Christian van Nieuwerburgh ist die **führende internationale Referenz im Bereich Bildungscoaching**. Er hat eine umfangreiche Karriere in diesem Bereich entwickelt, die ihn zum Autor und Herausgeber von so wichtigen Werken wie *An Introduction to Coaching Skills: A Practical Guide* und *Coaching in Education: Getting Better Results for Students, Educators and Parents* gemacht hat.

Neben seinen vielen Aufgaben in diesem Bereich hatte er Führungspositionen in Institutionen wie Growth Coaching International und dem International Centre for Coaching in Education inne, dessen globaler Direktor und geschäftsführender Direktor er ist. Er ist außerdem Senior Fellow des Centre for Wellbeing Science an der Universität von Melbourne und **Honorary Fellow der Carnegie School of Education an der Leeds Beckett University, Großbritannien**.

Als Coaching-Experte hat er in den **USA, Großbritannien, Australien, Europa und Ostasien Vorträge über Motivation und Führung gehalten** und zahlreiche wissenschaftliche Artikel in führenden Fachzeitschriften veröffentlicht.



Dr. Van Nieuwerburgh, Christian

- Globaler Direktor bei Growth Coaching International, Australien
- Geschäftsführender Direktor des International Centre for Coaching in Education
- Autor und Redakteur von wichtigen Büchern im Bereich Coaching wie z. B. *Coaching in Education: Getting Better Results for Students, Educators and Parents*
- Promotion in Englisch an der Universität von Birmingham
- Masterstudiengang in Psychologie an der University of East London
- Dozent für Coaching und Positive Psychologie am Zentrum für Positive Psychologie und Gesundheit des Royal College of Surgeons in Irland
- Ehrenmitglied der Carnegie School of Education an der Leeds Beckett University, UK
- Senior Fellow des Centre for Wellbeing Science an der Melbourne Graduate School of Education an der University of Melbourne, Australien

“

*Dank TECH werden Sie
mit den besten Fachleuten
der Welt studieren können”*

Leitung



Hr. Riquelme Mellado, Francisco

- ◆ Leiter der Studienabteilung des CEA Mar Menor. Torre-Pacheco, Murcia, Spanien
- ◆ Lehrer am regionalen Bildungsministerium der Region Murcia
- ◆ Professor für das Fachgebiet Zeichnen
- ◆ Koordinator der Projekte der visuellen Künste in den Klassenzimmern der Krankenhäuser in der Region Murcia
- ◆ Ausbilder des Bildungsprojekts und Leiter der Botín Stiftung in der Region Murcia
- ◆ Autor für die Bildungszeitschrift INED21. Bildungsprojekt Eine Erziehung zum Sein
- ◆ Blogger und Bildungsmultiplikator
- ◆ Hochschulabschluss in Bildender Kunst an der Polytechnischen Universität von Valencia
- ◆ Masterstudiengang in Kunsttherapie an der Schule für praktische Psychologie von Murcia
- ◆ Gestaltausbildung im Rahmen des SAT-Programms der Claudio Naranjo Stiftung
- ◆ ICF-, ADESCO- und AECOP-zertifizierter Coach mit Kompetenzen in NLP und systemischem Coaching
- ◆ Ausbilder von Trainern für CEFIRE Orihuela und CPR von Murcia



Hr. Romero Montaserín, José María

- ♦ Akademischer Direktor an der Spanischschule der Universität Salamanca von Lissabon
- ♦ Mitarbeiter bei mehreren ELE-USAL in Management
- ♦ Externer Dozent bei der Stiftung CIESE-Comillas im Bereich Management und Ausbildung von Bildungszentren
- ♦ Online-Trainer für das Management von Bildungszentren bei der Stiftung CIESE-Comillas
- ♦ Lehramtsstudium an der Universität Complutense von Madrid
- ♦ Masterstudiengang in Management von Bildungszentren an der Universität Antonio von Nebrija
- ♦ Masterstudiengang für die Ausbildung von Sekundarschullehrern an der Universität CEU Cardenal Herrera
- ♦ Postgraduiertenabschluss in Schulorganisation
- ♦ Höherer Techniker der Universität in Personalmanagement
- ♦ Höherer Techniker für innerbetriebliche Ausbildung
- ♦ Experte für Projektmanagement



Dr. Beltrán Catalán, María

- ♦ Pädagogin und Therapeutin bei Oriéntate con María
- ♦ Gründerin und Co-Direktorin der Spanischen PostBullying Vereinigung
- ♦ Promotion Cum Laude in Psychologie an der Universität von Cordoba
- ♦ Preisträgerin des Jugendpreises für wissenschaftliche Kultur 2019, verliehen vom Spanischen Nationalen Forschungsrat (CSIC) und dem Stadtrat von Sevilla



Hr. Visconti Ibarra, Martín

- ♦ Generaldirektor von Academia Europea Guadalajara
- ♦ Ehemaliger Generaldirektor von Academia Europea Bilingual School
- ♦ Experte für Erziehungswissenschaften, emotionale Intelligenz und Berater
- ♦ Ehemalige wissenschaftlicher Berater des spanischen Parlaments
- ♦ Mitarbeiter der Stiftung Juegaterapia
- ♦ Masterstudiengang in Management von Bildungszentren
- ♦ Online-Masterstudiengang in Lernschwierigkeiten und kognitiven Prozessen
- ♦ Hochschulabschluss in Grundschulpädagogik



Fr. Jiménez Romero, Yolanda

- ♦ Pädagogische Beraterin und externe pädagogische Mitarbeiterin
- ♦ Akademische Koordinatorin am Online-Universitätscampus
- ♦ Territoriale Direktorin des Instituts für Hochbegabte in der Extremadura-Kastilie La Mancha
- ♦ Schaffung von INTEF-Bildungsinhalten im Ministerium für Bildung und Wissenschaft
- ♦ Hochschulabschluss in Grundschulpädagogik mit Spezialisierung auf Englisch
- ♦ Psychopädagoge an der Internationalen Universität von Valencia
- ♦ Masterstudiengang in Neuropsychologie für Hochbegabte
- ♦ Masterstudiengang in Emotionaler Intelligenz Spezialist für NLP-Practitioner

Professoren

Fr. Rodríguez Ruiz, Celia

- ♦ Klinische Psychologin am EVEL-Zentrum
- ♦ Leiterin der psychopädagogischen Abteilung des Studienzentrums Atenea
- ♦ Pädagogische Beraterin bei Cuadernos Rubio
- ♦ Herausgeberin der Zeitschrift Hacer Familia
- ♦ Redakteur des medizinischen Teams von Webconsultas Healthcare
- ♦ Mitarbeiterin der Stiftung Eduardo Punset
- ♦ Hochschulabschluss in Psychologie an der UNED
- ♦ Hochschulabschluss in Pädagogik an der Universität Complutense von Madrid
- ♦ Universitätsspezialistin für kognitive Verhaltenstherapie im Kindes- und Jugendalter von der UNED (UNED)
- ♦ Spezialistin für klinische Psychologie und Kinderpsychotherapie beim INUPSI
- ♦ Ausgebildet in emotionaler Intelligenz, Neuropsychologie, Legasthenie, ADHS, positiven Emotionen und Kommunikation

Fr. Jurado, Pilar

- ♦ Neurocoach, zertifiziert als internationale Coaching-Expertin durch das Nationale Institut für Lernen (INA)
- ♦ Lehrerin im Grundschulbereich
- ♦ Lehrerin in Krankenhaus-Klassenzimmern der HUVA von Murcia
- ♦ Trainerin für Veränderungsmanagement mit Werkzeugen wie Lego Serious Play im Zentrum für menschliche Höchstleistung von Anna Fortea
- ♦ Hochschulabschluss in Grundschulpädagogik an der Universität von Murcia mit einer Spezialisierung auf interkulturelle und Lernschwierigkeiten
- ♦ Hochschulabschluss in Verwaltung und Finanzen der Sekundarschule Miguel de Cervantes



Fr. Álvarez Medina, Nazaret

- ♦ Bildungsberaterin für Lehrkräfte der Sekundarstufe in der Gemeinschaft von Madrid
- ♦ Vorbereiterin von öffentlichen Prüfungen für das öffentliche Bildungswesen
- ♦ Schuldirektorin der öffentlichen Schule Jesús del Monte, Hazas de Cesto, Kantabrien
- ♦ Direktorin der öffentlichen Schule Aurelio E. Acosta Fernández, Santiago del Teide
- ♦ Promotion in Psychologie, Universität Complutense von Madrid
- ♦ Hochschulabschluss in Psychopädagogik, Offene Universität von Katalonien
- ♦ Hochschulabschluss in Grundschulpädagogik mit Erwähnung der englischen Sprache, Universität Camilo José Cela
- ♦ Aufbaustudium in „Coaching Psychology“, Universität Complutense von Madrid
- ♦ Masterstudiengang in Pädagogische Behandlung von Vielfalt
- ♦ Universitätskurs für das Unterrichten von Englisch als Fremdsprache, Universität von La Laguna
- ♦ Hochschulabschluss in Bildungs- und Führungcoaching an der Universität Complutense von Madrid
- ♦ Universitätsexpertin für die analytische Wissensgesellschaft, Internationale Universität von La Rioja

05

Struktur und Inhalt

Die Struktur der Inhalte wurde von einem Team von Bildungsexperten entworfen, die bei der Ausarbeitung die neuesten Strategien und Innovationen im Bereich Bildungscoaching berücksichtigt haben.



“

*Diese Fortbildung verfügt über ein
Qualitätsprogramm, das an die neuesten
Trends im Bereich des pädagogischen
Coachings angepasst ist"*

Modul 1. Neurowissenschaften und Bildung

- 1.1. Neurowissenschaften
 - 1.1.1. Einführung
 - 1.1.2. Konzept der Neurowissenschaften
 - 1.1.3. Neuromythen
 - 1.1.3.1. Wir nutzen nur 10% des Gehirns
 - 1.1.3.2. Rechtes Gehirn vs. Linkes Gehirn
 - 1.1.3.3. Lernstile
 - 1.1.3.4. Männliches Gehirn vs. Weibliches Gehirn
 - 1.1.3.5. Kritische Lernphasen
- 1.2. Das Gehirn
 - 1.2.1. Strukturen des Gehirns
 - 1.2.1.1. Großhirnrinde
 - 1.2.1.2. Kleinhirn
 - 1.2.1.3. Basalganglien
 - 1.2.1.4. Limbisches System
 - 1.2.1.5. Hirnstamm
 - 1.2.1.6. Thalamus
 - 1.2.1.7. Rückenmark
 - 1.2.1.8. Hauptfunktionen des Gehirns
 - 1.2.2. Dreieiniges Modell
 - 1.2.2.1. Das Reptiliengehirn
 - 1.2.2.2. Das emotionale Gehirn
 - 1.2.2.3. Der Neokortex
 - 1.2.3. Bilaterales Modell
 - 1.2.3.1. Die rechte Hemisphäre
 - 1.2.3.2. Die linke Hemisphäre
 - 1.2.3.3. Funktionsweise der Gehirnhälften
 - 1.2.4. Kognitives Gehirn und emotionales Gehirn
 - 1.2.4.1. Das rationale Gehirn
 - 1.2.4.2. Das emotionale Gehirn
 - 1.2.5. Neuronen
 - 1.2.5.1. Was sind sie?
 - 1.2.5.2. Neuronale Beschneidung
 - 1.2.6. Was sind Neurotransmitter?
 - 1.2.6.1. Dopamin
 - 1.2.6.2. Serotonin
 - 1.2.6.3. Endorphin
 - 1.2.6.4. Glutamat
 - 1.2.6.5. Acetylcholin
 - 1.2.6.6. Norepinephrin
- 1.3. Neurowissenschaften und Lernen
 - 1.3.1. Was ist Lernen?
 - 1.3.1.1. Lernen als Auswendiglernen
 - 1.3.1.2. Lernen als Anhäufung von Informationen
 - 1.3.1.3. Lernen als Interpretation der Realität
 - 1.3.1.4. Lernen als Aktion
 - 1.3.2. Spiegelneuronen
 - 1.3.2.1. Lernen durch Vorbild
 - 1.3.3. Niveaus des Lernens
 - 1.3.3.1. Blooms Taxonomie
 - 1.3.3.2. SOLO-Taxonomie
 - 1.3.3.3. Wissensstand
 - 1.3.4. Lernstile
 - 1.3.4.1. Konvergent
 - 1.3.4.2. Abweichend
 - 1.3.4.3. Zuvorkommend
 - 1.3.4.4. Assimilierend
 - 1.3.5. Arten des Lernens
 - 1.3.5.1. Implizites Lernen
 - 1.3.5.2. Explizites Lernen
 - 1.3.5.3. Assoziatives Lernen
 - 1.3.5.4. Signifikantes Lernen
 - 1.3.5.5. Kooperatives Lernen
 - 1.3.5.6. Emotionales Lernen
 - 1.3.5.7. Erfahrungsbezogenes Lernen
 - 1.3.5.8. Auswendiglernen
 - 1.3.5.9. Entdeckendes Lernen
 - 1.3.6. Kompetenzen für das Lernen

- 1.4. Multiple Intelligenzen
 - 1.4.1. Definition
 - 1.4.1.1. Laut Howard Gardner
 - 1.4.1.2. Laut anderen Autoren
 - 1.4.2. Klassifizierung
 - 1.4.2.1. Linguistische Intelligenz
 - 1.4.2.2. Logisch-mathematische Intelligenz
 - 1.4.2.3. Räumliche Intelligenz
 - 1.4.2.4. Musikalische Intelligenz
 - 1.4.2.5. Körperliche und kinästhetische Intelligenz
 - 1.4.2.6. Intrapersonelle Intelligenz
 - 1.4.2.7. Interpersonelle Intelligenz
 - 1.4.2.8. Naturisten-Intelligenz
 - 1.4.3. Multiple Intelligenzen und Neurodidaktik
 - 1.4.4. Wie man mit verschiedenen Intelligenzen im Klassenzimmer arbeitet
 - 1.4.5. Vor- und Nachteile der Anwendung der multiplen Intelligenzen im Bildungswesen
- 1.5. Neurowissenschaften - Bildung
 - 1.5.1. Neuroedukation
 - 1.5.1.1. Einführung
 - 1.5.1.2. Was ist Neuropädagogik?
 - 1.5.2. Plastizität des Gehirns
 - 1.5.2.1. Synaptische Plastizität
 - 1.5.2.2. Neurogenese
 - 1.5.2.3. Lernen, Umgebung und Erfahrung
 - 1.5.2.4. Der Pygmalion-Effekt
 - 1.5.3. Das Gedächtnis
 - 1.5.3.1. Was ist ein Gedächtnis?
 - 1.5.3.2. Arten von Gedächtnis
 - 1.5.3.3. Ebenen der Verarbeitung
 - 1.5.3.4. Erinnerung und Emotion
 - 1.5.3.5. Gedächtnis und Motivation
 - 1.5.4. Die Emotion
 - 1.5.4.1. Emotionen und Kognition
 - 1.5.4.2. Primäre Emotionen
 - 1.5.4.3. Sekundäre Emotionen
 - 1.5.4.4. Funktionen von Emotionen
 - 1.5.4.5. Emotionale Zustände und Beteiligung am Lernprozess
 - 1.5.5. Die Aufmerksamkeit
 - 1.5.5.1. Netzwerke für die Aufmerksamkeit
 - 1.5.5.2. Beziehung zwischen Aufmerksamkeit, Gedächtnis und Emotionen
 - 1.5.5.3. Exekutive Aufmerksamkeit
 - 1.5.6. Die Motivation
 - 1.5.6.1. Die 7 Stufen der Schulmotivation
 - 1.5.7. Beiträge der Neurowissenschaften zum Lernen
 - 1.5.8. Was ist Neurodidaktik?
 - 1.5.9. Beiträge der Neurodidaktik zu Lernstrategien
- 1.6. Neuroedukation im Klassenzimmer
 - 1.6.1. Die Figur des Neuropädagogen
 - 1.6.2. Neuroedukative und neuropädagogische Bedeutung
 - 1.6.3. Spiegelneuronen und Lehrer-Empathie
 - 1.6.4. Empathische Einstellung und Lernen
 - 1.6.5. Anwendungen im Klassenzimmer
 - 1.6.6. Organisation des Klassenzimmers
 - 1.6.7. Vorschlag für Verbesserungen im Klassenzimmer
- 1.7. Spiele und neue Technologien
 - 1.7.1. Etymologie des Spiels
 - 1.7.2. Vorteile des Spiels
 - 1.7.3. Lernen durch Spielen
 - 1.7.4. Der neurokognitive Prozess
 - 1.7.5. Grundlegende Prinzipien von Lernspielen
 - 1.7.6. Neuroedukation und Brettspiele
 - 1.7.7. Bildungstechnologie und Neurowissenschaften
 - 1.7.7.1. Integration von Technologie im Klassenzimmer
 - 1.7.8. Entwicklung der exekutiven Funktionen

- 1.8. Körper und Gehirn
 - 1.8.1. Die Verbindung zwischen Körper und Gehirn
 - 1.8.2. Das soziale Gehirn
 - 1.8.3. Wie können wir das Gehirn auf das Lernen vorbereiten?
 - 1.8.4. Nahrung
 - 1.8.4.1. Ernährungsgewohnheiten
 - 1.8.5. Ausruhen
 - 1.8.5.1. Die Bedeutung des Schlafs für das Lernen
 - 1.8.6. Körperliche Betätigung
 - 1.8.6.1. Körperliche Betätigung und Lernen
- 1.9. Neurowissenschaft und Schulversagen
 - 1.9.1. Vorteile der Neurowissenschaft
 - 1.9.2. Störungen beim Lernprozess
 - 1.9.3. Elemente für eine erfolgsorientierte Pädagogik
 - 1.9.4. Einige Vorschläge zur Verbesserung des Lernprozesses
- 1.10. Vernunft und Gefühl
 - 1.10.1. Das Binom von Vernunft und Gefühl
 - 1.10.2. Wozu sind Emotionen gut?
 - 1.10.3. Warum sollte man Emotionen im Klassenzimmer vermitteln?
 - 1.10.4. Effektives Lernen durch Emotionen

Modul 2. Überzeugungen, Werte und Identität

- 2.1. Art der Überzeugungen
 - 2.1.1. Konzepte über Überzeugungen
 - 2.1.2. Merkmale eines Glaubens
 - 2.1.3. Bildung von Überzeugungen
 - 2.1.4. Verhaltensweisen und Überzeugungen
 - 2.1.5. Begrenzende Überzeugungen
 - 2.1.6. Ermächtigende Überzeugungen
 - 2.1.7. Ursprung der einschränkenden Überzeugungen
- 2.2. Umgang mit Glaubensänderungen
 - 2.2.1. Die Vergangenheit heilen
 - 2.2.2. Grundlagen der Bewältigung von Glaubensänderungen
 - 2.2.3. Robert Dilts
 - 2.2.4. Morty Lefkoe
 - 2.2.5. „The Word“, Byron Katie
- 2.3. Mentalität für Wandel und Innovation
 - 2.3.1. Starre Denkweise
 - 2.3.2. Wachstumsdenken
 - 2.3.3. Vergleich zwischen starrer und wachsender Denkweise
 - 2.3.4. Einstellung zu Veränderung und Innovation
 - 2.3.5. Trägheitszone
 - 2.3.6. Lernzone
- 2.4. Coaching und Veränderung
 - 2.4.1. Der Goldene Kreis von Simon Sinek
 - 2.4.2. Neurologische Ebenen der Veränderung und des Lernens
 - 2.4.2.1. Umgebung
 - 2.4.2.2. Verhalten
 - 2.4.2.3. Fassungsvermögen
 - 2.4.2.4. Werte und Überzeugungen
 - 2.4.2.5. Identität
 - 2.4.2.6. Transpersonalität
 - 2.4.3. Abhilfe schaffende Änderungen
 - 2.4.4. Generative Veränderungen
 - 2.4.5. Evolutionäre Veränderungen
 - 2.4.6. Erkennen der neurologischen Ebene
- 2.5. Werte und Gegenwerte
 - 2.5.1. Konzeptualisierung von Werten
 - 2.5.2. Arten von Werten
 - 2.5.3. Werte lernen
 - 2.5.4. Werte und Verhalten
 - 2.5.5. Gegen-Werte
 - 2.5.6. Dynamik der Werterkennung
 - 2.5.7. Dynamik für die Gegenwerterkennung



Coaching

- 2.6. Identität
 - 2.6.1. Merkmale der Identität
 - 2.6.2. Konzept der Identität
 - 2.6.3. Tradition und Identität
 - 2.6.4. Psychologische Modelle und Identität
 - 2.6.5. Identität und Wissenschaft
- 2.7. Persönlichkeitsmodelle
 - 2.7.1. Enneagramm
 - 2.7.2. Entdeckung des eigenen Enneagramms
 - 2.7.3. Entwicklung aus dem Enneagramm
 - 2.7.4. Verwendung des Enneagramms in sozialen und Gruppeninteraktionen
 - 2.7.5. Innere Archetypen
 - 2.7.6. Transformationelles Coaching
- 2.8. Logische Ebenen
 - 2.8.1. Menschliche Bedürfnisse und die Maslowsche Pyramide
 - 2.8.2. Richard Barretts Ebenen des Bewusstseins
 - 2.8.3. Selbstverwirklichung
 - 2.8.4. Altruismus und Dienst
 - 2.8.5. Angleichung der Ebenen
- 2.9. Überzeugungen, Werte und Identität in der Bildung thematisieren
 - 2.9.1. Überzeugungen für hervorragende Bildung
 - 2.9.2. Pygmalion-Effekt
 - 2.9.3. Die Bedeutung von hohen Erwartungen
 - 2.9.4. Vielfalt: Inklusivität
 - 2.9.5. Positive Psychologie Werte
 - 2.9.6. Werteerziehung
 - 2.9.7. Selbstwertgefühl und Anerkennung: Identitätsbildung

Modul 3. Coaching

- 3.1. Was ist Coaching?
 - 3.1.1. Ein zielgerichteter Prozess
 - 3.1.1.1. Die Bedeutung der Definition des Ziels
 - 3.1.1.2. Am Ende beginnen
 - 3.1.1.3. Wie definiert man ein *SMARTER*-Ziel?
 - 3.1.1.4. Vom scheinbaren Ziel zum wirklichen Ziel
 - 3.1.1.5. Merkmale des Ziels
 - 3.1.2. Ein Prozess zwischen Menschen
 - 3.1.2.1. Coaching-Rahmen oder -Kontext
 - 3.1.2.2. Die Coaching-Beziehung
 - 3.1.2.3. Einflüsse auf den Coaching-Prozess
 - 3.1.2.4. Das Vertrauen
 - 3.1.2.5. Respekt
 - 3.1.3. Der Link
 - 3.1.4. Ein kommunikativer Prozess
 - 3.1.4.1. Die Macht der Sprache
 - 3.1.4.2. Aktives Zuhören
 - 3.1.4.3. Urteilsfreiheit
 - 3.1.4.4. Nonverbale Kommunikation
 - 3.1.5. Ein handlungsorientierter Prozess
 - 3.1.5.1. Die Bedeutung des Handelns
 - 3.1.5.2. Einen Aktionsplan entwerfen
 - 3.1.5.3. Follow-up
 - 3.1.5.4. Bewertung
 - 3.1.5.5. Ein kreativer Prozess
 - 3.1.5.6. Optionen generieren
 - 3.1.5.7. Optionen auswählen
- 3.2. Ursprünge und Hintergrund des Coachings
 - 3.2.1. Philosophische Ursprünge und Maieutik
 - 3.2.1.1. Vorsokratiker
 - 3.2.1.2. Sokrates' Maieutik
 - 3.2.1.3. Platon
 - 3.2.1.4. Spätere philosophische Einflüsse
 - 3.2.2. Einflüsse der Humanistischen Psychologie
 - 3.2.2.1. Grundlagen der humanistischen Psychologie
 - 3.2.2.2. Vertrauen in die Fähigkeiten des Kunden
 - 3.2.2.3. Fokus auf Potenziale und Möglichkeiten
 - 3.2.3. Beiträge der Positiven Psychologie
 - 3.2.3.1. Grundlagen der Positiven Psychologie
 - 3.2.3.2. Bedingungen für Positive Psychologie
 - 3.2.3.3. Menschliche Stärken
 - 3.2.3.4. Sinn und Zweck des Lebens
 - 3.2.4. *The Winner Game*
 - 3.2.4.1. Bewusstes Üben
 - 3.2.4.2. Die Verbesserung der sportlichen Leistung
 - 3.2.4.3. *Galwain*
 - 3.2.5. Orientalismus
 - 3.2.5.1. Wichtigkeit des Prozesses oder Pfades
 - 3.2.5.2. Zielsetzungen als Zwecke
 - 3.2.5.3. Losgelöstheit von Erwartungen und Erfolgen
 - 3.2.5.4. Das Leiden verstehen
 - 3.2.5.5. Die Macht der Gegenwart
 - 3.2.6. Andere Einflüsse
 - 3.2.6.1. Systemische Psychologie
 - 3.2.6.2. Gestaltpsychologie
 - 3.2.6.3. Konzept des Flusses
 - 3.2.6.4. Zen-Lehren
 - 3.2.6.5. *Management*
 - 3.2.6.6. Neurowissenschaften
 - 3.2.6.7. Epigenetik

- 3.3. Aktuelle Schulen und Tendenzen
 - 3.3.1. Amerikanische Schule
 - 3.3.1.1. Praktischer Coaching-Ansatz
 - 3.3.1.2. Thomas Leonard
 - 3.3.1.3. Andere Exponenten
 - 3.3.2. Europäische Schule
 - 3.3.2.1. Humanistisches Coaching
 - 3.3.2.2. John Whitmore
 - 3.3.2.3. Andere Vertreter des europäischen Coaching
 - 3.3.3. Lateinamerikanische Schule
 - 3.3.3.1. Ontologischer Coaching-Ansatz
 - 3.3.3.2. Rafael Echeverría und Julio Olalla
 - 3.3.3.3. Andere Exponenten des lateinamerikanischen Coaching
- 3.4. Unterschiede zwischen Coaching und anderen Ansätzen
 - 3.4.1. Besonderheiten der Beziehung im Coaching
 - 3.4.1.1. Die Verantwortung des Coachees
 - 3.4.1.2. Die Rolle des Coaches
 - 3.4.1.3. Die Erreichung der Ziele
 - 3.4.2. Die Grenzen des Coachings
 - 3.4.2.1. Psychologischer Zustand des Coachees
 - 3.4.2.2. Bewertung durch den Coach und persönliche Arbeit
 - 3.4.2.3. Unbehagen und Neurosen im Coaching-Prozess
 - 3.4.2.4. Anzeichen einer Psychose bei dem Coachee
 - 3.4.2.5. Überlegungen zur Überweisung des Coachees an Psychotherapeuten
 - 3.4.2.6. Herangehensweise an Coaching-Prozesse mit Coachees in psychiatrischer Behandlung
 - 3.4.3. Psychotherapie
 - 3.4.3.1. Psychotherapeutischer Ansatz
 - 3.4.3.2. Psychodynamischer Ansatz
 - 3.4.3.3. Der humanistische Ansatz
 - 3.4.3.4. Gestalt-Ansatz
 - 3.4.3.5. Verhaltensorientierter Ansatz
 - 3.4.3.6. Jungscher Ansatz
 - 3.4.3.7. Systemischer Ansatz
 - 3.4.3.8. Ergänzung der Psychotherapie durch Coaching-Prozesse
 - 3.4.4. *Mentoring*
 - 3.4.4.1. Ziele im *Mentoring*
 - 3.4.4.2. Beziehungen im *Mentoring*
 - 3.4.4.3. Die Macht des Vertrauens im *Mentoring*
 - 3.4.4.4. Coaching im *Mentoring*
 - 3.4.4.5. Die Grenzen des *Mentoring*
 - 3.4.4.6. Ergänzung des *Mentoring* durch Coaching-Prozesse
 - 3.4.5. *Consulting*
 - 3.4.5.1. Beziehungen in *Consulting*
 - 3.4.5.2. Ziele des *Consulting*
 - 3.4.5.3. Ergänzung des *Consulting* durch Coaching-Prozesse
 - 3.4.6. *Counselling*
 - 3.4.6.1. Beziehungen im *Counselling*
 - 3.4.6.2. Ziele und Bereiche
 - 3.4.6.3. Ergänzung des *Counselling* durch Coaching-Prozesse
 - 3.4.7. *Empowerment*
 - 3.4.7.1. Definition
 - 3.4.7.2. Prozesse
 - 3.4.7.3. Typen
 - 3.4.8. Andere Ansätze
 - 3.4.8.1. Kunsttherapie
 - 3.4.8.2. Musiktherapie
 - 3.4.8.3. Dramatherapie
 - 3.4.8.4. Tanztherapie
 - 3.4.8.5. Körpertherapien und integrative Körper-Geist-Therapien
- 3.5. Bereiche des Coachings
 - 3.5.1. *Live-Coaching*
 - 3.5.1.1. Personal
 - 3.5.1.2. Familiär
 - 3.5.1.3. Ehepaar

- 3.5.2. Sport Coaching
 - 3.5.2.1. Professionelles Sporttraining
 - 3.5.2.2. Coaching für Fitness und Gesundheit
 - 3.5.2.3. Coaching für Führungskräfte
 - 3.5.2.4. Team-Coaching
 - 3.5.2.5. Business Coaching
 - 3.5.2.6. Ernährungscoaching
 - 3.5.2.7. Systemisches Coaching
 - 3.5.2.8. PsychoCoaching
 - 3.5.2.9. Transformationelles Coaching
 - 3.5.2.10. Pädagogisches Coaching
- 3.6. Kompetenzen eines Coaches
 - 3.6.1. Ethik-Kodex
 - 3.6.1.1. Ökologie
 - 3.6.1.2. Vertraulichkeit
 - 3.6.1.3. Die Gründung der Allianz
 - 3.6.1.4. Den Link generieren
 - 3.6.1.5. Ehrlichkeit
 - 3.6.1.6. Transparenz
 - 3.6.1.7. Respekt
 - 3.6.1.8. Engagement
 - 3.6.2. Interne Fähigkeiten
 - 3.6.2.1. Selbsterkenntnis
 - 3.6.2.2. Verwundbarkeit
 - 3.6.2.3. Proaktivität
 - 3.6.2.4. Empathie
 - 3.6.2.5. Reflexion
 - 3.6.3. Externe Fähigkeiten
 - 3.6.3.1. Effektive Kommunikation
 - 3.6.3.2. Aktives Zuhören
 - 3.6.3.3. Bewunderung
 - 3.6.3.4. Selbstbehauptung
 - 3.6.3.5. Rückmeldung
 - 3.6.3.6. Prozessmanagement
 - 3.6.3.7. Schweigen
 - 3.6.3.8. Motivation
 - 3.6.4. Coaching Verbände
 - 3.6.4.1. *International Coach Federation*
 - 3.6.4.3. Spanischer Verband für Coaching und Prozessberatung
 - 3.6.4.4. *Internationale Coaching-Gemeinschaft*
 - 3.6.4.5. Internationale Vereinigung für Coaching und Psychologie
 - 3.6.5. Coaching-Zertifizierungen und -Ausbildung
 - 3.6.5.1. Anforderungen an die Qualität der Ausbildung
 - 3.6.5.2. Akkreditierte Programme
 - 3.6.5.3. Zertifizierung von professionellen Trainern
 - 3.6.5.4. Prozess der Zertifizierung
 - 3.6.6. Die 11 ICF-Kompetenzen
 - 3.6.6.1. Den Grundstein legen
 - 3.6.6.2. Die Beziehung herstellen
 - 3.6.6.3. Effektiv kommunizieren
 - 3.6.6.4. Erleichterung des Lernens und der Ergebnisse
- 3.7. Aufbau einer Sitzung
 - 3.7.1. Die Rollen von Coach und Coachee
 - 3.7.1.1. Rolle und Verantwortung des Coaches
 - 3.7.1.2. Rolle und Verantwortung des Coachees
 - 3.7.1.3. Coaching-Prozess
 - 3.7.1.4. Ziele definieren
 - 3.7.1.5. Aktionsplan
 - 3.7.1.6. Engagement
 - 3.7.1.7. Partnerschaften
 - 3.7.1.8. Bewertung
 - 3.7.2. Sponsor
 - 3.7.2.1. Das Unternehmen, das Management oder die Institution als Sponsor
 - 3.7.2.2. Ziele des Unternehmens und des Coachees
 - 3.7.2.3. Verantwortung für den Coaching-Prozess
 - 3.7.3. Struktur und Rahmen
 - 3.7.3.1. Ausgangssituation
 - 3.7.3.2. Gewünschte Situation
 - 3.7.3.3. Entfernung zwischen dem Start und dem Trainingsziel

- 3.7.4. Partnerschaft und Vertrag
 - 3.7.4.1. Die Erwünschtheit einer Allianz
 - 3.7.4.2. Der Vertrag und vertragliche Aspekte
 - 3.7.4.3. Unterschiede und Komplementaritäten zwischen Allianz und Vertrag
- 3.7.5. Arten von Sitzungen nach ihrem Zweck
 - 3.7.5.1. Kontakt
 - 3.7.5.2. Initiierung des Prozesses
 - 3.7.5.3. Entwicklung
 - 3.7.5.4. Nachbereitung
 - 3.7.5.5. Bewertung
 - 3.7.5.6. Schließen
- 3.7.6. Schließen der Beziehung
 - 3.7.6.1. Bewertung des Prozesses
 - 3.7.6.2. Bewertung der Beziehung
 - 3.7.6.3. Bewertung der Zielerreichung
- 3.8. Modelle
 - 3.8.1. Wasick
 - 3.8.2. *PIE*
 - 3.8.3. *STIR*
 - 3.8.4. Modell *GROW*
 - 3.8.4.1. Ziel
 - 3.8.4.2. Realität
 - 3.8.4.3. Optionen
 - 3.8.4.4. Aktion
 - 3.8.5. Modell *OUTCOMES*
 - 3.8.5.1. Ziele
 - 3.8.5.2. Gründe
 - 3.8.5.3. Aus der Gegenwart heraus agieren
 - 3.8.5.4. Klärung des Unterschieds
 - 3.8.5.5. Optionen generieren
 - 3.8.5.6. Motivierende Maßnahmen
 - 3.8.5.7. Enthusiasmus und Ermutigung
 - 3.8.5.8. Unterstützung
 - 3.8.6. Modell *ACHIEVES*
 - 3.8.6.1. Beurteilung der aktuellen Lage und Situation
 - 3.8.6.2. Create Brainstorming of alternatives
 - 3.8.6.3. *Home Goals*
 - 3.8.6.4. Optionen einleiten
 - 3.8.6.5. Optionen auswerten
 - 3.8.6.6. Aktionsprogramm validieren
 - 3.8.6.7. *Entourage momentum*
- 3.9. Koaktives Coaching
 - 3.9.1. Grundlagen des koaktiven Coachings
 - 3.9.2. Das koaktive Coaching Modell
 - 3.9.3. Die koaktive Coaching-Beziehung
 - 3.9.4. Kontexte
 - 3.9.4.1. Anhören
 - 3.9.4.2. Intuition
 - 3.9.4.3. Neugierde
 - 3.9.4.4. Antreiben und Vertiefen
 - 3.9.4.5. Selbstverwaltung
 - 3.9.5. Grundsätze und Praktiken
 - 3.9.5.1. Vollkommenheit
 - 3.9.5.2. Prozesse
 - 3.9.5.3. Gleichgewicht
 - 3.9.5.4. Kombination
- 3.10. Coaching als Werkzeug für die Entwicklung von Gruppen, Unternehmen und Gemeinschaften
 - 3.10.1. Aktuelle Herausforderungen für Unternehmen und Institutionen
 - 3.10.2. Organisatorisches Coaching
 - 3.10.3. Zielsetzungen der Unternehmen
 - 3.10.4. Coaching-Dienste für Unternehmen
 - 3.10.4.1. Exekutive
 - 3.10.4.2. Spezifische Schulungen
 - 3.10.4.3. *Schatten-Coaching*
 - 3.10.4.4. Gruppen-Coaching
 - 3.10.4.5. (Systemisches) Team-Coaching
 - 3.10.4.6. Psychometrische Diagnoseinstrumente
 - 3.10.4.7. Motivationen und Werte

- 3.10.5. Psychometrische Diagnoseinstrumente
 - 3.10.5.1. *MBTI*
 - 3.10.5.2. *FIRO-B*
 - 3.10.5.3. *Feedback 360*
 - 3.10.5.4. *DISC*
 - 3.10.5.5. *Belbin*
 - 3.10.5.6. Evolution in Systemen und Gemeinschaften
 - 3.10.5.7. Veränderungsmanagement und Innovation durch Coaching
 - 3.10.5.8. Grundlegende Coaching-Tools
 - 3.10.5.8.1. Persönliches Lebensrad
 - 3.10.5.8.2. Lehrrad
 - 3.10.5.8.3. Studentenrad
 - 3.10.5.8.4. Persönliche SWOT-Analyse
 - 3.10.5.8.5. Johari-Fenster
 - 3.10.5.8.6. *GROW*-Programm
 - 3.10.5.8.7. Kreis der Kontrolle, des Einflusses und der Sorge
 - 3.10.5.8.8. Kopf, Herz, Bauch
 - 3.10.5.8.9. *VAK*

Modul 4. Emotionale Intelligenz

- 4.1. Definition von Emotionaler Intelligenz
 - 4.1.1. Historischer Hintergrund der EI
 - 4.1.2. Ursprung und Entwicklung der EI in Spanien
 - 4.1.3. Verschiedene Autoren, die eine Definition von EI geprägt haben
 - 4.1.4. Thorndike und die soziale Intelligenz
 - 4.1.5. Salovey und Mayer
 - 4.1.6. Daniel Goleman
 - 4.1.7. Definition von Emotionaler Intelligenz
 - 4.1.8. Komponenten der emotionalen Intelligenz
 - 4.1.9. Merkmale der EI-Fähigkeiten
 - 4.1.10. Schlüssel zur Entwicklung emotionaler Intelligenz
- 4.2. Emotionen
 - 4.2.1. Emotionen, der Weg zu einer Definition
 - 4.2.2. Wozu sind Emotionen da?
 - 4.2.3. Emotionaler Prozess
 - 4.2.3.1. Unterschied zwischen Emotion und Gefühl
 - 4.2.4. Klassifizierung und Arten von Emotionen
- 4.3. Emotionen, Haltung und Kompetenz
 - 4.3.1. Haltung
 - 4.3.1.1. Was ist Haltung?
 - 4.3.1.2. Komponenten der Haltung
 - 4.3.2. Optimismus
 - 4.3.3. Emotionale Kompetenzen
 - 4.3.4. Soziale Fähigkeiten oder zwischenmenschliche Beziehungen
- 4.4. Emotionales Management
 - 4.4.1. Was ist emotionales Management?
 - 4.4.2. Selbsterkenntnis
 - 4.4.3. Emotionales Bewusstsein
 - 4.4.4. Selbstwertgefühl
 - 4.4.4.1. Unsere Stärken und Schwächen
 - 4.4.5. Interne Kommunikation
 - 4.4.6. Externe Kommunikation
 - 4.4.6.1. Die Macht der Worte
 - 4.4.7. Selbstbehauptung
 - 4.4.7.1. Kommunikative Stile
 - 4.4.8. Nonverbale Sprache
 - 4.4.9. Körperhaltung und Emotionen
- 4.5. Emotionale Intelligenz und Bildung
 - 4.5.1. Emotionale Intelligenz im Klassenzimmer
 - 4.5.2. Vorteile der EI im Klassenzimmer
 - 4.5.3. Vorteile der emotionalen Intelligenz
 - 4.5.4. Emotionale Intelligenz im Studenten
 - 4.5.4.1. Die Beziehung des Lehrers zu den Schülern
 - 4.5.4.2. Die Beziehung zwischen Schülern im Klassenzimmer
 - 4.5.5. Klima im Klassenzimmer
 - 4.5.6. Emotionales Verständnis im Klassenzimmer
 - 4.5.7. Emotionale Intelligenz und akademische Leistung
 - 4.5.8. Emotionales Lernen
 - 4.5.9. Werkzeuge für das Klassenraummanagement

- 4.6. Denkvermögen
 - 4.6.1. Annäherung an das Konzept
 - 4.6.2. Arten von Fähigkeiten und Verbindungen zwischen ihnen
- 4.7. Selbstmotivation und Leistungsbereitschaft
 - 4.7.1. Emotionale Erziehung in der Lehrerausbildung
 - 4.7.2. Emotionen in der Unterrichtspraxis
- 4.8. Wohlbefinden des Lehrers
 - 4.8.1. Die Schlüssel zum Wohlbefinden der Lehrer
 - 4.8.2. Emotionale Erziehung und die Rolle des Lehrers
 - 4.8.3. Die Methode des emotionalen Denkens
 - 4.8.3.1. Selbsterkenntnis
 - 4.8.3.2. Selbstwertgefühl
 - 4.8.3.3. Emotionale Kontrolle
 - 4.8.3.4. Motivation
 - 4.8.3.5. Empathie
 - 4.8.3.6. Führung
 - 4.8.3.7. Der emotional intelligente Lehrer
 - 4.8.3.8. Einfühlungsvermögen und Kommunikation mit Studenten
 - 4.8.3.9. Techniken zur Erlangung von bereicherndem Feedback
- 4.9. Gewohnheiten von Menschen mit hoher emotionaler Intelligenz
 - 4.9.1. Was ist eine Person mit hoher emotionaler Intelligenz?
 - 4.9.2. Der Dreiklang des Erfolgs
 - 4.9.3. Persönliche Vision
 - 4.9.4. Persönliche Führung
 - 4.9.5. Personalverwaltung und Management
 - 4.9.6. Zwischenmenschliche Führung
 - 4.9.7. Synergie
 - 4.9.8. Flexibilität und kreative Anpassung
 - 4.9.9. Resilienz
 - 4.9.10. Elemente, die hohe Leistung erzeugen
- 4.10. Hochsensible Menschen
 - 4.10.1. Annäherung an das Konzept
 - 4.10.2. Hohe Sensibilität und andere Persönlichkeitsmerkmale

Modul 5. Systemische Pädagogik

- 5.1. Allgemeine Systemtheorie
 - 5.1.1. Was ist ein System?
 - 5.1.2. Systemischer Ansatz für die Entwicklung
 - 5.1.3. Der Mensch als offenes System
 - 5.1.4. Systemische Grundlagen und Gesetze
 - 5.1.5. Interpretation von Entwicklungskonzepten im Rahmen der Systemtheorie
 - 5.1.5.1. Vygotsky
 - 5.1.5.2. Piaget
 - 5.1.5.3. Bronfenbrenner
 - 5.1.6. Systeme und interkulturelle Entwicklung
- 5.2. Aktuelle systemische Ströme
 - 5.2.1. Historischer Überblick über die systemische Psychotherapie
 - 5.2.2. Verschiedene aktuelle Schulen
 - 5.2.2.1. Internationale oder Palo Alto Schule
 - 5.2.2.2. Strategische Strukturierte Schule
 - 5.2.2.3. Mailänder Schule
 - 5.2.3. Beiträge des systemischen Ansatzes für Organisationen
 - 5.2.4. Das systemische Modell angewandt auf den Bildungsbereich
- 5.3. Bert Hellingers Philosophie
 - 5.3.1. Grundlagen
 - 5.3.2. Systemische Bewegungen
 - 5.3.3. Phänomenologisches systemisches Modell
 - 5.3.4. Gutes und schlechtes Gewissen
 - 5.3.5. Unterscheidung zwischen therapeutischen und pädagogischen Interventionen
 - 5.3.6. Beitrag zur Bildung
- 5.4. Die Aufträge der Liebe und die Aufträge der Hilfe
 - 5.4.1. Erziehung zur „Ordnung“ und konstruktive „Liebe“ in der Beziehung
 - 5.4.4. Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen: Lehren/Lernen
 - 5.4.5. Analyse für Verbesserungen im Klassenzimmer
 - 5.4.5.1. Versöhnung
 - 5.4.5.2. Integration

- 5.5. Die drei systemischen Intelligenzen
 - 5.5.1. Generationsübergreifend
 - 5.5.2. Intergenerationell
 - 5.5.3. Intragenerationell
 - 5.5.4. Emotionale und kognitive Aspekte aus inter- und transgenerationaler Sicht
 - 5.5.5. Familienerbschaft als Kultur
 - 5.5.6. Loyalitäten und Überzeugungen
- 5.6. Systemische Pädagogik
 - 5.6.1. Grundsätze
 - 5.6.1.1. Zugehörigkeit
 - 5.6.1.2. Ordnung
 - 5.6.1.3. Links
 - 5.6.2. Ein neuer Blick auf die Bildung
 - 5.6.3. Bildungsprozesse aus der Systemischen Pädagogik
 - 5.6.4. Der Platz der Emotionen im Bildungssystem
- 5.7. Der systemische Pädagoge
 - 5.7.1. Eigenschaften
 - 5.7.2. Funktionen
 - 5.7.3. Akademische Autobiographie
 - 5.7.4. Arbeits-Autobiographie
- 5.8. Das Familiensystem
 - 5.8.1. Das Genogramm
 - 5.8.2. Der systemische Ansatz für Paar- und Kinderbeziehungen
 - 5.8.3. Familiengeschichte
 - 5.8.4. Den eigenen Platz in der Familie einnehmen
- 5.9. Das Schulsystem
 - 5.9.1. Brücken bauen zwischen Familie und Schule
 - 5.9.2. Neue Modelle der Familie und ihr Einfluss im Klassenzimmer
 - 5.9.3. Das Bildungsprojekt der Zentren aus der Perspektive der systemischen Pädagogik
 - 5.9.4. Lebensprojekt in Bezug auf die Gefühle und die generationenübergreifende Vision von Bildungszentren



Modul 6. Kommunikation

- 6.1. Die Kommunikation
 - 6.1.1. Komponenten der Kommunikation
 - 6.1.1.1. Sprachgebrauch
 - 6.1.1.2. Emotionalität
 - 6.1.1.3. Körper
 - 6.1.2. Elemente der Kommunikation
 - 6.1.2.1. Absender
 - 6.1.2.2. Empfänger
 - 6.1.2.3. Nachricht
 - 6.1.2.4. Kanal
 - 6.1.2.5. Kontext
 - 6.1.2.6. Codes
 - 6.1.2.7. Feedback
 - 6.1.3. Kommunikationsstile
 - 6.1.3.1. Hierarchisch
 - 6.1.3.2. Aggressiv
 - 6.1.3.3. Passiv
 - 6.1.3.4. Durchsetzungsfähig
 - 6.1.4. Vorteile einer selbstbewussten Kommunikation
 - 6.1.4.1. Verbindung
 - 6.1.4.2. Link
 - 6.1.4.3. Vertrauen
 - 6.1.5. Zweck der Kommunikation
- 6.2. Ebenen der Kommunikation
 - 6.2.1. Intrapersonal
 - 6.2.1.1. Psychische Instanzen
 - 6.2.1.2. Eigendialoge
 - 6.2.1.3. Erkennen von inneren Zeichen und Selbstdialogen
 - 6.2.1.4. Interne Beziehungen
 - 6.2.1.5. Auswirkungen von Selbstgesprächen auf das interne Zustandsmanagement
 - 6.2.1.6. Der innere Assistent
 - 6.2.2. Interpersonal
 - 6.2.2.1. Öffentliches Gespräch
 - 6.2.2.2. Kommunikationsfähigkeiten
 - 6.2.2.3. Die Bedeutung der nonverbalen Kommunikation
 - 6.2.3. Kohärenz und Kongruenz der Ebenen
 - 6.2.3.1. Inkohärenz
 - 6.2.3.2. Kohärenz
 - 6.2.3.3. Ebene Kongruenzmanagement
- 6.3. Sprachliche Handlungen
 - 6.3.1. Deklaration
 - 6.3.1.1. Definition von Erklärung
 - 6.3.1.2. Fakten und Vereinbarungen
 - 6.3.1.3. Behörde und Standards
 - 6.3.2. Versprechen
 - 6.3.2.1. Definition von Versprechen
 - 6.3.2.2. Engagement
 - 6.3.2.3. Die Gleichung des Vertrauens
 - 6.3.3. Urteil
 - 6.3.3.1. Definition von Urteilsvermögen
 - 6.3.3.2. Nach Ansicht der Behörde
 - 6.3.3.3. Der Tradition nach
 - 6.3.4. Affirmation
 - 6.3.4.1. Definition von Bejahung
 - 6.3.4.2. Benennung
 - 6.3.5. Sprache als Konstrukteur der Realität
- 6.4. Aktives Zuhören
 - 6.4.1. Was ist aktives Zuhören?
 - 6.4.2. Komponenten des aktiven Zuhörens
 - 6.4.2.1. Bereitschaft und Einstellung
 - 6.4.2.2. Intention
 - 6.4.2.3. Empathie
 - 6.4.2.4. Respekt
 - 6.4.2.5. Positives Feedback

- 6.4.3. Aktives Zuhören in Lernumgebungen
 - 6.4.3.1. Zweck des aktiven Zuhörens
 - 6.4.3.2. Vorteile
- 6.4.4. Intentionen des aktiven Zuhörens
 - 6.4.4.1. Bewusstsein
 - 6.4.4.2. Verantwortung
 - 6.4.4.3. Aktion
- 6.5. Kalibrierung
 - 6.5.1. Konzept der Kalibrierung
 - 6.5.2. Prozess der Kalibrierung
 - 6.5.2.1. Beobachtung des Körpers
 - 6.5.2.2. Emotionalität
 - 6.5.2.3. Sprachgebrauch
 - 6.5.3. Anwendungen der Kalibrierung in Coaching und Bildung
 - 6.5.3.1. Beobachtung von Gruppenzuständen
 - 6.5.3.2. Beobachtung von Untergruppen und Einzelpersonen
 - 6.5.3.3. Verständnis und Akzeptanz
 - 6.5.3.4. Bewertung
 - 6.5.3.5. Bewusstsein
 - 6.5.3.6. Auf die Bedürfnisse anderer eingehen
- 6.6. *Rapport*
 - 6.6.1. Konzept des *Rapports*
 - 6.6.2. Die Kunst, Pferde zu zähmen
 - 6.6.3. Verwendung von *Rapport*
 - 6.6.4. Verfahren zur Erzeugung von *Rapport*
 - 6.6.4.1. Bewegungen und Gesten
 - 6.6.4.2. Wörter und Sprache
 - 6.6.4.3. Emotionen
 - 6.6.4.4. Energie
 - 6.6.4.5. Anwendung von *Rapport* im Coaching
 - 6.6.4.6. Anwendung von *Rapport* in der Bildung

- 6.7. *Feedback*
 - 6.7.1. Konzept der *Feedback*
 - 6.7.2. Zweck eines guten *Feedback*
 - 6.7.2.1. Den Kommunikationsprozess fördern
 - 6.7.2.2. Selbstwertgefühl
 - 6.7.2.3. Motivation
 - 6.7.2.4. Information
 - 6.7.3. Das *Feedback* als Verstärkung der Kommunikation
 - 6.7.4. Der Bedarf an gutem *Feedback* in der Bildung
- 6.8. Die Kunst des Hinterfragens und der Konfrontation zur Förderung des Lernens
 - 6.8.1. Arten von Fragen
 - 6.8.2. Konfrontation
 - 6.8.3. Zweck der Konfrontation
 - 6.8.4. Wann ist eine Konfrontation angebracht?
 - 6.8.5. Strategien für den angemessenen Umgang mit Konfrontation
 - 6.8.6. *Insight* und Lernen aus Konfrontation
 - 6.8.6.1. Konzept des *Insight*
 - 6.8.6.2. Erkennung von *Insight*
 - 6.8.6.3. Prüfen von *Insight*

Modul 7. Pädagogisches Coaching

- 7.1. Was ist Bildungscoaching? Basis und Grundlagen
 - 7.1.1. Definition und Verbindung mit pädagogischen und psychologischen Theorien
 - 7.1.2. Erziehen zum Willen der Bedeutung
 - 7.1.3. Noodynamik und Coaching
 - 7.1.4. Logopädagogik, Coaching und Bildung im Sein
 - 7.1.5. Herausforderungen für die Erziehung des Selbst durch Coaching und Logopädagogik
 - 7.1.6. Coaching im Dienste der dialogischen Begegnung zwischen Lehrer und Schüler. Pädagogik des Andersseins
 - 7.1.7. Stile der helfenden Beziehung und Coaching

- 7.2. Anwendungsbereiche von Coaching im Bildungswesen
 - 7.2.1. Coaching im Kontext der Lehrer-Schüler-Beziehung. Gemeinsame Nachhilfe
 - 7.2.2. Coaching im Kontext der Schüler-Schüler-Beziehung. Peer-Mentoring
 - 7.2.3. Coaching für die Entwicklung der Lehrtätigkeit
 - 7.2.4. Lehrteams und Senate. Teamgeist, Synergieeffekte
 - 7.2.5. Managementteams und die Entwicklung von Führungsinstrumenten
 - 7.2.6. Coaching für Eltern
- 7.3. Vorteile der Anwendung im Bildungskontext
 - 7.3.1. Coaching und Entwicklung von exekutiven Funktionen und Metakognition
 - 7.3.2. Coaching und pädagogischer Unterstützungsbedarf
 - 7.3.3. Coaching für Spitzenleistungen
 - 7.3.4. Selbstwertgefühl und Entwicklung des Selbstkonzepts
- 7.4. Pädagogik, die auf Zusammenarbeit und Entwicklung von Autonomie und Coaching basiert
 - 7.4.1. Kollaborative Pädagogik
 - 7.4.2. Vorteile von Collaborative Learning (CL)
 - 7.4.3. Wie arbeiten Sie mit CL?
 - 7.4.4. AC-Techniken
- 7.5. Stile der helfenden Beziehung und Coaching
 - 7.5.1. Der Lehrer als Coach
 - 7.5.2. Kompetenzen des Lehrers als „Coach“ für Studenten
 - 7.5.3. Coaching im Rahmen von Shared Mentoring
 - 7.5.4. Die Fähigkeiten des Lehrers als Vermittler von Veränderungen
 - 7.5.5. Anwendungen in der Gruppe im Klassenzimmer
 - 7.5.6. Lehrteams und Senate. Teamgeist, Synergieeffekte
 - 7.5.7. Managementteams und die Entwicklung von Führungsinstrumenten

Modul 8. Talent, Berufung und Kreativität

- 8.1. Talent und seine pädagogische Bedeutung
 - 8.1.1. Talent
 - 8.1.2. Komponenten
 - 8.1.3. Talent ist vielfältig
 - 8.1.4. Messen und Entdecken von Talenten
 - 8.1.5. *Gallup-Test*
 - 8.1.6. *Garp-Test*
 - 8.1.7. *Career Scope*
 - 8.1.8. *MBTI*
 - 8.1.9. *Success DNA*
- 8.2. Talent und Schlüsselkompetenzen
 - 8.2.1. Paradigma der Schlüsselkompetenzen
 - 8.2.2. Schlüsselkompetenzen
 - 8.2.3. Die Rolle der Intelligenzen
 - 8.2.4. Wissen: Nutzen und Missbrauch in der Bildung
 - 8.2.5. Die Bedeutung von Fertigkeiten
 - 8.2.6. Der differenzierende Faktor der Einstellung
 - 8.2.7. Beziehung zwischen Talent und Schlüsselkompetenzen
- 8.3. Talententwicklung
 - 8.3.1. Modalitäten des Lernens. Richard Felder
 - 8.3.2. Das Element
 - 8.3.3. Verfahren zur Talententwicklung
 - 8.3.4. Mentoring-Dynamik
 - 8.3.5. Talent und pädagogischer Ansatz
- 8.4. Mechanismen der Motivation
 - 8.4.1. Bedürfnisse, Wünsche und Motivationen
 - 8.4.2. Entscheidungsfindung
 - 8.4.3. Exekutive Kapazitäten
 - 8.4.4. Prokrastination
 - 8.4.5. Pflicht, Liebe und Vergnügen in der Erziehung
 - 8.4.6. Emotionale Gewohnheiten für Motivation
 - 8.4.7. Überzeugungen für die Motivation
 - 8.4.8. Werte für die Motivation

- 8.5. Berufung, Sinn und Zweck
 - 8.5.1. Die Bedeutung der Berufung
 - 8.5.2. Sinn und Zweck
 - 8.5.3. Vision, Mission, Engagement
 - 8.5.4. Berufung erforschen
 - 8.5.5. Berufung zum Lehrer
 - 8.5.6. Erziehung zur Berufung
- 8.6. Auf dem Weg zu einer Definition von Kreativität
 - 8.6.1. Kreativität
 - 8.6.2. Gehirnfunktion und Kreativität
 - 8.6.3. Intelligenzen, Talente und Kreativität
 - 8.6.4. Emotionen und Kreativität
 - 8.6.5. Überzeugungen und Kreativität
 - 8.6.6. Divergentes Denken
 - 8.6.7. Konvergentes Denken
 - 8.6.8. Der kreative Prozess und seine Phasen
 - 8.6.9. Disney-Dynamik
- 8.7. Wozu ist Kreativität gut?
 - 8.7.1. Argumente für Kreativität heute
 - 8.7.2. Persönliche Kreativität für das Leben
 - 8.7.3. Kreativität in der Kunst
 - 8.7.4. Kreativität bei der Problemlösung
 - 8.7.5. Kreativität für die berufliche Entwicklung
 - 8.7.6. Kreativität im Coaching-Prozess
- 8.8. Entwicklung von Kreativität
 - 8.8.1. Bedingungen für Kreativität
 - 8.8.2. Künstlerische Disziplinen als Vorläufer der Kreativität
 - 8.8.3. Der Ansatz der Kunsttherapie
 - 8.8.4. Kreativität bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Lösung von Problemen
 - 8.8.5. Relationales Denken
 - 8.8.6. Edward de Bono's Hüte

- 8.9. Kreativität als Wert in der Bildung
 - 8.9.1. Die Notwendigkeit, die Kreativität in der Bildung zu fördern
 - 8.9.2. Aktive Methoden und Neuartigkeit
 - 8.9.3. Bildungsmodelle, die Kreativität schätzen
 - 8.9.4. Mittel, Zeiten und Räume für die Anwendung von Kreativität im Klassenzimmer
 - 8.9.5. Disruptive Bildung
 - 8.9.6. *Visuelles Denken*
 - 8.9.7. Design Thinking
- 8.10. Kreative Techniken
 - 8.10.1. Techniken des relationalen Denkens
 - 8.10.2. Techniken zur Ideenfindung
 - 8.10.3. Techniken zur Bewertung von Ideen
 - 8.10.4. Brainstorming-Übungen
 - 8.10.5. Künstlerische Disziplinen für kreative Entwicklung
 - 8.10.6. RCS-Methode
 - 8.10.7. Andere Techniken und Methoden

Modul 9. Aktive Methoden und Innovation

- 9.1. Aktive Methoden
 - 9.1.1. Was sind aktive Methoden?
 - 9.1.2. Schlüssel für eine methodische Entwicklung auf der Grundlage der Tätigkeit der Studenten
 - 9.1.3. Beziehung zwischen Lernen und aktiven Methoden
 - 9.1.4. Geschichte der aktiven Methoden
 - 9.1.4.1. Von Sokrates bis Pestalozzi
 - 9.1.4.2. Dewey
 - 9.1.4.3. Institutionen, die aktive Methoden fördern
 - 9.1.4.3.1. Die freie Bildungseinrichtung
 - 9.1.4.3.2. Die Neue Schule
 - 9.1.4.3.3. Die republikanische Einheitsschule
- 9.2. Projektbasiertes Lernen, Probleme und Herausforderungen
 - 9.2.1. Reisegefährten. Zusammenarbeit zwischen Dozenten
 - 9.2.2. Phasen der PBL-Gestaltung
 - 9.2.2.1. Aufgaben, Aktivitäten und Übungen
 - 9.2.2.2. Reiche Sozialisierung
 - 9.2.2.3. Forschungsaufgaben

- 9.2.3. Phasen der PBL-Entwicklung
 - 9.2.3.1. Die Theorien von Benjamin Bloom
 - 9.2.3.2. Bloomsche Taxonomie
 - 9.2.3.3. Blooms revidierte Taxonomie
 - 9.2.3.4. Bloomsche Pyramide
 - 9.2.3.5. Die Theorie von David A. Kolb: Auf Erfahrung basierendes Lernen
 - 9.2.3.6. Kolbscher Kreis
- 9.2.4. Das Endprodukt
 - 9.2.4.1. Arten von Endprodukten
- 9.2.5. Bewertung in PBL
 - 9.2.5.1. Bewertungstechniken und -instrumente
 - 9.2.5.2. Beobachtung
 - 9.2.5.3. Leistung
 - 9.2.5.4. Fragen
- 9.2.6. Praktische Beispiele. PBL-Projekte
- 9.3. Denkbasiertes Lernen
 - 9.3.1. Grundlegende Prinzipien
 - 9.3.1.1. Warum, wie und wo kann man das Denken verbessern?
 - 9.3.1.2. Organisatoren des Denkens
 - 9.3.1.3. Einbindung in den akademischen Lehrplan
 - 9.3.1.4. Aufmerksamkeit für Fähigkeiten, Prozesse und Dispositionen
 - 9.3.1.5. Wie wichtig es ist, explizit zu sein
 - 9.3.1.6. Beachtung der Metakognition
 - 9.3.1.7. Übertragung des Gelernten
 - 9.3.1.8. Aufbau eines integrierten Programms
 - 9.3.1.9. Die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Personalentwicklung
 - 9.3.2. Denken lehren. *TBL*
 - 9.3.2.1. Gemeinsame Erstellung von Thinking Maps
 - 9.3.2.2. Fähigkeiten des Denkens
 - 9.3.2.3. Metakognition
 - 9.3.2.4. Konstruktives Denken
- 9.4. Ereignisbasiertes Lernen
 - 9.4.1. Annäherung an das Konzept
 - 9.4.2. Basis und Grundlagen
 - 9.4.3. Die Pädagogik der Nachhaltigkeit
 - 9.4.4. Vorteile für das Lernen
- 9.5. Spielbasiertes Lernen
 - 9.5.1. Spiele als Mittel zum Lernen
 - 9.5.2. Gamification
 - 9.5.2.1. Was ist Gamification?
 - 9.5.2.2. Grundlagen
 - 9.5.2.3. Die Erzählung
 - 9.5.2.4. Dynamik
 - 9.5.2.5. Mechanik
 - 9.5.2.6. Komponenten
 - 9.5.2.7. Die Insignien
 - 9.5.2.8. Einige Gamification-Apps
 - 9.5.2.9. Beispiele
 - 9.5.2.10. Kritik an der Gamification, Einschränkungen und häufige Fehler
 - 9.5.3. Warum sollten Videospiele in der Bildung eingesetzt werden?
 - 9.5.4. Typen von Spielern nach der Theorie von Richard Bartle
 - 9.5.5. Der ScapeRoom/Breakedu, ein organisatorischer Weg zum Verständnis der Bildung
- 9.6. *The Flipped Classroom*: das umgedrehte Klassenzimmer
 - 9.6.1. Die Organisation der Arbeitszeiten
 - 9.6.2. Vorteile des umgedrehten Klassenzimmers
 - 9.6.2.1. Wie kann ich mit Hilfe von umgedrehten Klassenzimmern effektiv unterrichten?
 - 9.6.3. Nachteile des Ansatzes des umgedrehten Klassenzimmers
 - 9.6.4. Die vier Säulen des umgedrehten Klassenzimmers
 - 9.6.5. Ressourcen und Werkzeuge
 - 9.6.6. Praktische Beispiele

- 9.7. Andere Trends im Bildungswesen
 - 9.7.1. Robotik und Programmierung im Unterricht
 - 9.7.2. *E-Learning, Microlearning* und andere vernetzte Methodiken - Trends
 - 9.7.3. Auf Neuropädagogik basierendes Lernen
- 9.8. Freie, natürliche und entwicklungsorientierte Methoden des Individuums
 - 9.8.1. Waldorf-Pädagogie
 - 9.8.1.1. Methodische Grundlage
 - 9.8.1.2. Stärken, Gelegenheiten und Schwächen
 - 9.8.2. Maria Montessori, die Pädagogik der Verantwortung
 - 9.8.2.1. Methodische Grundlage
 - 9.8.2.2. Stärken, Gelegenheiten und Schwächen
 - 9.8.3. Summerhill, eine radikale Auffassung von Bildung
 - 9.8.3.1. Methodische Grundlage
 - 9.8.3.2. Stärken, Gelegenheiten und Schwächen
- 9.9. Inklusion im Bildungswesen
 - 9.9.1. Gibt es Innovation ohne Integration?
 - 9.9.2. Kooperatives Lernen
 - 9.9.2.1. Grundsätze
 - 9.9.2.2. Zusammenhalt der Gruppe
 - 9.9.2.3. Einfache und komplexe Dynamik
 - 9.9.3. Gemeinsames Unterrichten
 - 9.9.3.1. Verhältnis und Betreuung der Studenten
 - 9.9.3.2. Unterrichtskoordination als Strategie zur Verbesserung der Schülerleistungen
 - 9.9.4. Mehrstufiger Unterricht
 - 9.9.4.1. Definition
 - 9.9.4.2. Modelle
 - 9.9.5. Universelles Design für das Lernen
 - 9.9.5.1. Grundsätze
 - 9.9.5.2. Leitlinien
 - 9.9.6. Integrative Erfahrungen
 - 9.9.6.1. Roma-Projekt
 - 9.9.6.2. Interaktive Gruppen
 - 9.9.6.3. Die Gesprächskreise
 - 9.9.6.4. Gemeinschaftliches Lernen
 - 9.9.6.5. Projekt *Includ-ED*

Modul 10. Coaching für Transformation, Innovation und Bildungsexzellenz

- 10.1. Die Vertiefung des Wohlbefindens als Faktor der Exzellenz in Bildungsgemeinschaften
 - 10.1.1. Entwicklungen in der Gesellschaft und ihre Auswirkungen auf die Bildung
 - 10.1.1.1. Merkmale der heutigen Gesellschaft
 - 10.1.1.2. Herausforderungen der heutigen Gesellschaft
 - 10.1.1.3. Neuer Bildungsbedarf
 - 10.1.2. Soziale Faktoren
 - 10.1.3. Berufliche Faktoren
 - 10.1.4. Wohlbefinden und Exzellenz
 - 10.1.5. Faktoren für das Bildungswohlbefinden
 - 10.1.6. Inklusion als Realität
 - 10.1.7. Schule und Familie
- 10.2. Berufliche Entwicklung und Sozialplan für Lehrer
 - 10.2.1. Unbehagen des Lehrers
 - 10.2.2. Wohlbefinden des Lehrers
 - 10.2.3. Lehre und persönliche Entwicklung
 - 10.2.4. Persönliches und berufliches Leben
 - 10.2.5. Überprüfung und Bewertung der Lehre
 - 10.2.6. Das Wohlbefinden von Lehrern als Faktor für pädagogische Exzellenz
 - 10.2.7. Inspiriert, um Lebenswege zu inspirieren
 - 10.2.8. Wohlfahrtsplan für Lehrer
- 10.3. Bildungsexzellenz
 - 10.3.1. Auf dem Weg zu einem Konzept der Exzellenz im Bildungswesen
 - 10.3.2. Lehre vs. Lernen
 - 10.3.3. Exzellenz auf Basis der Bedürfnisse
 - 10.3.4. Nachfrage und Exzellenz
 - 10.3.5. Maßnahmen und Faktoren
 - 10.3.6. Management für Bildungsexzellenz

- 10.4. Coaching für Innovation
 - 10.4.1. Prozesse der Bildungsinnovation durch Coaching
 - 10.4.1.1. Beim Lernen
 - 10.4.1.2. In Gruppen
 - 10.4.1.3. In Lehrern
 - 10.4.1.4. Im Management
 - 10.4.1.5. In der Schule
 - 10.4.2. Bewertung als Werkzeug für Innovation
 - 10.4.3. Was soll wann und wie bewertet werden?
 - 10.4.4. Zielsetzungen für Innovation
 - 10.4.5. Leistungsindikatoren festlegen
 - 10.4.6. Überwachung der Prozesse
 - 10.4.7. Errungenschaften zelebrieren
 - 10.4.8. Plan für Bildungsinnovation
- 10.5. Erziehen zum Willen der Bedeutung
 - 10.5.1. Annäherung an das Konzept
 - 10.5.2. Der Gedanke von Viktor Frankl
 - 10.5.3. Logotherapie und Bildung
- 10.6. Auf dem Weg zu einer Pädagogik der Innerlichkeit
 - 10.6.1. Spiritualität und Pädagogik
 - 10.6.2. „Lernen zu sein“
- 10.7. Coaching für Integrative Bildung
 - 10.7.1. Auf dem Weg zu einer Pädagogik der Innerlichkeit
 - 10.7.2. Bildung für den ganzen Menschen
 - 10.7.3. Ausbildung für die drei Zentren
 - 10.7.4. Pflicht und Vergnügen in der Erziehung
 - 10.7.5. Integrativ erziehen
 - 10.7.6. Schlussfolgerungen: Ein Weg nach vorn
 - 10.7.7. Ein Bildungsprojekt aus dem Blickwinkel des Educational Coaching
- 10.8. Sinn und Zweck der Bildung
 - 10.8.1. Der Goldene Kreis
 - 10.8.2. Warum und wofür?
 - 10.8.3. Das Wie
 - 10.8.4. Das Was
 - 10.8.5. Angleichung der Ebenen im Bildungswesen
 - 10.8.6. Erziehen zum Willen der Bedeutung
 - 10.8.7. Herausforderungen für die Erziehung des Selbst durch Coaching und Logopädagogik
 - 10.8.8. Werkzeuge für die Angleichung der Bildungsniveaus
- 10.9. Erziehen zum Sein
 - 10.9.1. Pädagogische Beiträge in Erziehen zum Sein
 - 10.9.2. Bericht der Faure-Kommission für die UNESCO
 - 10.9.3. Jacques DELORS Bericht
 - 10.9.4. Dekalog einer Erziehung zum Sein
 - 10.9.5. Jenseits des Wissens
 - 10.9.6. Bildung für das Leben
 - 10.9.7. Integrativ erziehen
 - 10.9.8. Sich selbst von innen heraus bewohnen
 - 10.9.9. Ego und Selbst erziehen
 - 10.9.10. Ein Gespür entwickeln
 - 10.9.11. Inklusivität und das Gemeinwohl
 - 10.9.12. Selbstverwirklichung und Service
 - 10.9.13. Transformation



Eine einzigartige, wichtige und entscheidende Fortbildungserfahrung, die Ihre berufliche Entwicklung fördert"

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.



Die Lehrkraft 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

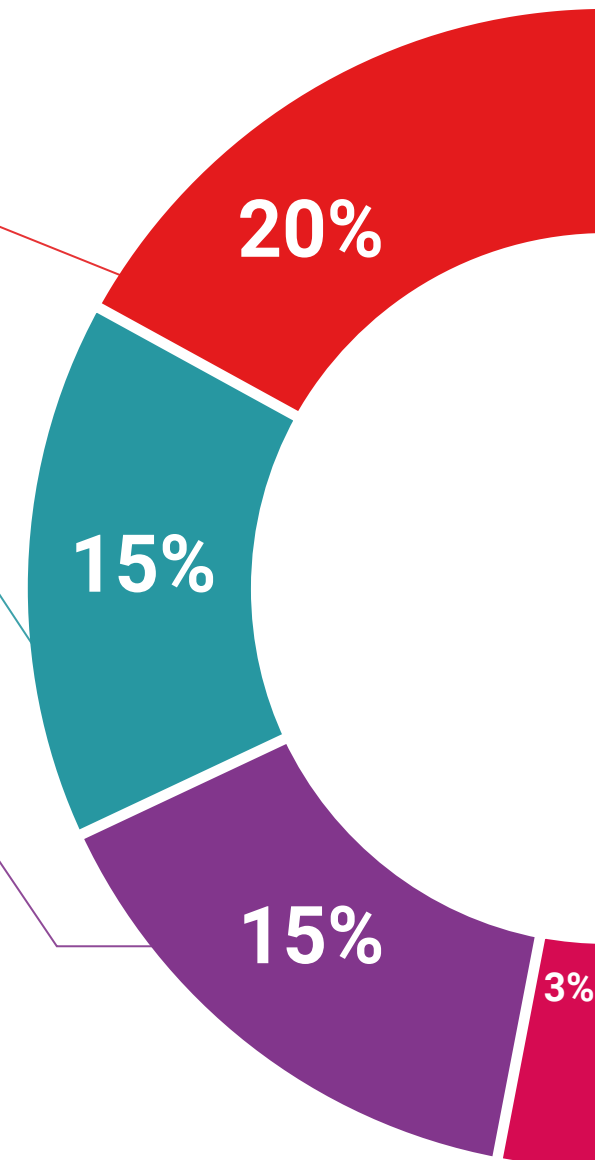
Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

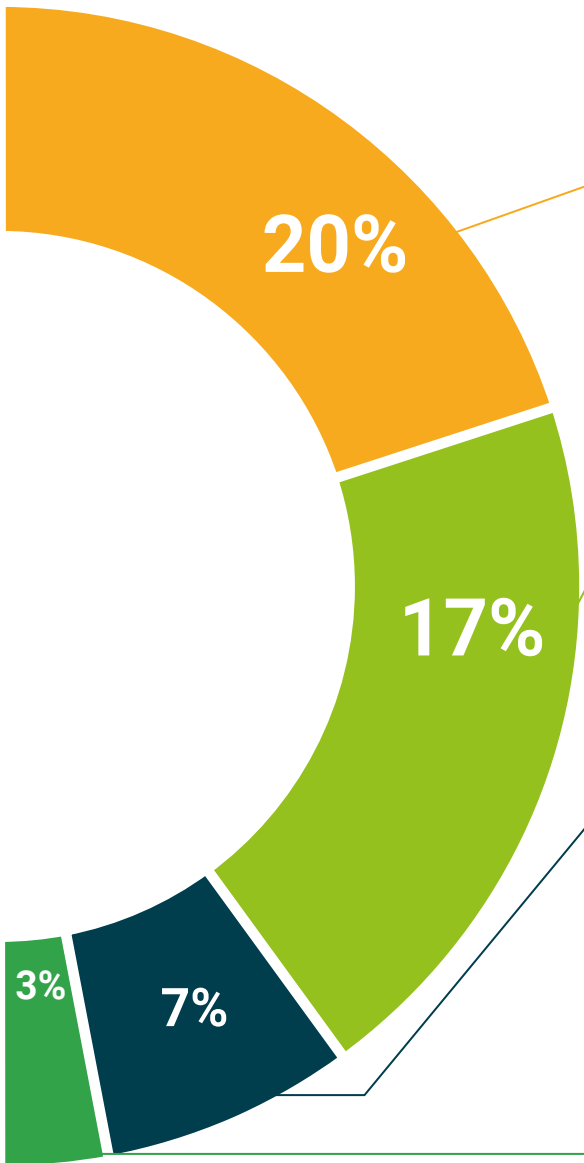
Dieses einzigartige Bildungssystem für die Präsentation multimedialer Inhalte wurde von Microsoft als „europäische Erfolgsgeschichte“ ausgezeichnet.



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 Pädagogisches Coaching garantiert neben der präzisesten und aktuellsten Fortbildung 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"

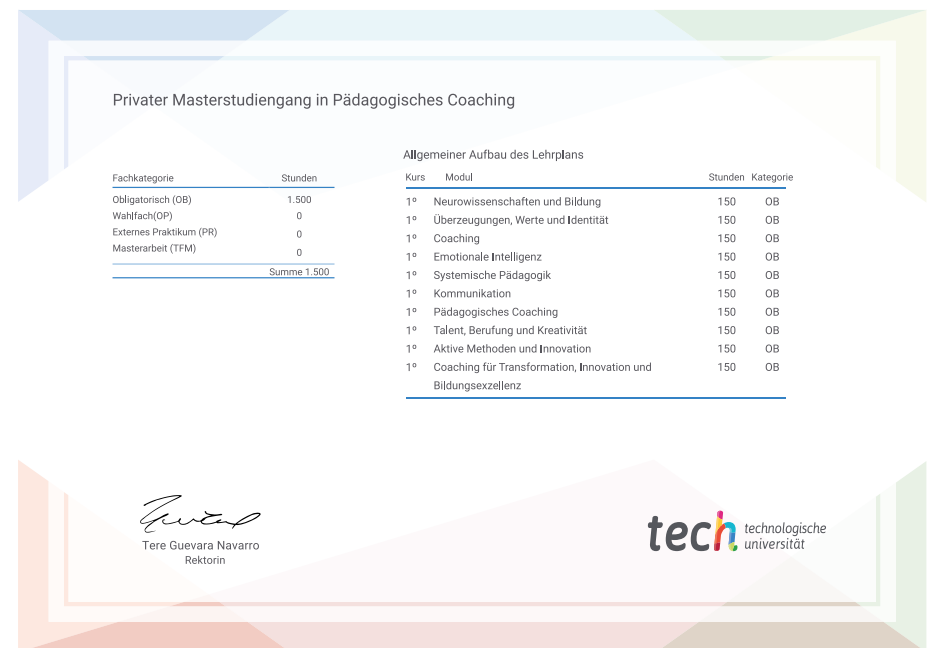
Dieser **Privater Masterstudiengang in Pädagogisches Coaching** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt.

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 Pädagogisches Coaching**

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



Privater Masterstudiengang Pädagogisches Coaching

- » Modalität: online
- » Dauer: 12 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technische Universität
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Privater Masterstudiengang Pädagogisches Coaching

