

Universitätsexperte

Pädagogisches Coaching und
Neurowissenschaften: Aktive
Methoden und Pädagogische Innovation



Universitätsexperte

Pädagogisches Coaching und Neurowissenschaften: Aktive Methoden und Pädagogische Innovation

- » Modalität: online
- » Dauer: 6 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Internetzugang: www.techtitute.com/de/bildung/spezialisierung/spezialisierung-padagogisches-coaching-neurowissenschaften-aktive-methoden-padagogische-innovation

Index

01

Präsentation

Seite 4

02

Ziele

Seite 8

03

Kursleitung

Seite 14

04

Struktur und Inhalt

Seite 24

05

Methodik

Seite 36

06

Qualifizierung

Seite 44

01

Präsentation

Die jüngsten Fortschritte in den Neurowissenschaften geben den neuen methodischen Ansätzen im Zusammenhang mit dem Lehr- und Lernprozess im Klassenzimmer eine wichtige Wendung: Zu wissen, wie das Gehirn Informationen wahrnimmt, verarbeitet, verarbeitet, speichert und abrufen, ist ein Schlüsselaspekt für jeden Bildungsprozess.





“

Dieser Universitätsexperte in Pädagogisches Coaching und Neurowissenschaften: Aktive Methoden und Pädagogische Innovation wird Ihnen ein Gefühl der Sicherheit bei der Ausübung Ihres Berufs vermitteln, das Ihnen hilft, persönlich und beruflich zu wachsen”

Die Beiträge der Neurowissenschaften im Zusammenhang mit den neuesten Erkenntnissen der Hirnforschung in die tägliche Unterrichtspraxis einfließen zu lassen, ist eine Notwendigkeit und eine Verantwortung, die von den verschiedenen Bildungsakteuren übernommen werden muss, die weit davon entfernt sind, ein klares Verständnis davon zu haben, wie das Gehirn in den komplexen Lernsituationen funktioniert, die häufig im Klassenzimmer auftreten.

Pädagogisches Coaching ist ein umfassender Prozess der Begleitung durch die Anwendung professioneller Techniken, der sich auf den Erwerb, die Entwicklung und die Stärkung der notwendigen Kompetenzen konzentriert, um die Ziele zu erreichen, die von den Coaches, die Agenten des Bildungssystems sind, festgelegt wurden (Bécart, 2015).

Für Whitmore (2011) geht es beim Coaching darum, „das Potenzial einer Person freizusetzen, um ihre Leistung zu maximieren. Es besteht darin, ihnen beim Lernen zu helfen, anstatt sie zu belehren“. Diese Art des Verständnisses von „Lernen“ macht das Coaching zu einer bevorzugten Methode für direkte Interventionen im Klassenzimmer. Ihr grundlegendes Instrument ist die Frage.

Coaching ist zu einem Instrument geworden, das die Entwicklung von Strategien fördert, die das persönliche und berufliche Wachstum derjenigen begünstigen, die proaktiv nach Erfolg streben (Ravier, 2005); es kann als ein umfassender Prozess verstanden werden, der den Schülern helfen soll, ihre Ziele in diesem Bereich zu erreichen.

Darüber hinaus verbessert es die Leistung, vertieft die Selbsterkenntnis und verbessert die Lebensqualität, indem es ein Lernen ermöglicht, das eine nachhaltige Verhaltensänderung mit kontinuierlichen Aktionen und Reflexionen bewirkt (Carrera und Luz, 2008). Das Ziel besteht, wie Whitmore (2003) betont, darin, die Leistung der Menschen durch die Faktoren zu verbessern, die sie steigern können, und ihre Fähigkeit zu fördern, zu lernen, wie man lernt.

In diesem Programm werden neurowissenschaftliche Grundkenntnisse mit pädagogischem Coaching kombiniert. Diese Instrumente ermöglichen es den Lehrern, die Leistungen ihrer Schüler in den Bereichen zu verbessern, die von den Menschen gefordert werden, sie zu Veränderungen anzuleiten und sie mit Hilfe der Instrumente und Ressourcen des Coaching auf die gegenwärtige Situation zu konzentrieren.

Dieser **Universitätsexperte in Pädagogisches Coaching und Neurowissenschaften: Aktive Methoden und Pädagogische Innovation** enthält das vollständigste und aktuellste Bildungsprogramm auf dem Markt. Die hervorstechendsten Merkmale sind:

- ♦ Entwicklung von Fallstudien, die von Experten für pädagogisches Coaching und Pädagogen vorgestellt werden
- ♦ Der anschauliche, schematische und äußerst praxisnahe Inhalt vermittelt alle für die berufliche Praxis unverzichtbaren wissenschaftlichen und praktischen Informationen
- ♦ Aktuelles zu den Fortschritten in der Neurowissenschaft und Neurodidaktik
- ♦ Mit praktischen Übungen, in denen der Selbstbewertungsprozess durchgeführt werden kann, um das Lernen zu verbessern
- ♦ Mit besonderem Schwerpunkt auf innovativen Methoden im Lehr- und Lernprozess
- ♦ Ergänzt wird dies durch theoretische Vorträge, Fragen an den Experten, Diskussionsforen zu kontroversen Themen und individuelle Reflexionsarbeit
- ♦ Die Inhalte sind von jedem festen oder tragbaren Gerät mit Internetanschluss abrufbar



*Aktualisieren Sie Ihr Wissen durch den
Universitätsexperten in Pädagogisches
Coaching und Neurowissenschaften: Aktive
Methoden und Pädagogische Innovation*

“

Dieser Universitätsexperte kann aus zwei Gründen die beste Investition sein, die Sie bei der Auswahl eines Auffrischungsprogramms tätigen können: Sie aktualisieren nicht nur Ihr Wissen in den Neurowissenschaften, der Neurodidaktik und dem pädagogischen Coaching, sondern erhalten auch einen Abschluss der TECH Technologischen Universität"

Zu den Lehrkräften gehören Fachleute aus dem Bereich des pädagogischen Coachings und der Neurowissenschaften: Aktive Methoden und Pädagogische Innovation, die Erfahrung ihrer Arbeit in diese Fortbildung einbringen, sowie anerkannte Fachleute, die zu Referenzgesellschaften und angesehenen Universitäten gehören.

Dank der multimedialen Inhalte, die mit den neuesten Bildungstechnologien entwickelt wurden, wird der Fachkraft ein situiertes und kontextbezogenes Lernen ermöglicht, d. h. eine simulierte Umgebung, die ein immersives Lernen ermöglicht, das auf die Ausführung von realen Situationen ausgerichtet ist.

Das Konzept dieses Studiengangs konzentriert sich auf problemorientiertes Lernen, bei dem der Student versuchen muss, die verschiedenen Situationen der beruflichen Praxis zu lösen, die im Laufe des Programms auftreten. Dazu steht dem Studenten ein innovatives interaktives Videosystem zur Verfügung, das von anerkannten Experten auf dem Gebiet der Neurowissenschaften und des pädagogischen Coachings mit umfassender Lehrerfahrung entwickelt wurde.

Steigern Sie Ihre Entscheidungssicherheit, indem Sie Ihr Wissen in diesem Universitätsexperten auf den neuesten Stand bringen.

Nutzen Sie die Gelegenheit, sich über die neuesten Fortschritte im Bereich Pädagogisches Coaching und Neurowissenschaften: Aktive Methoden und Pädagogische Innovation zu informieren und verbessern Sie die Ausbildung Ihrer Schüler.



02 Ziele

Dieser Universitätsexperte in Pädagogisches Coaching und Neurowissenschaften: Aktive Methoden und Pädagogische Innovation zielt darauf ab, die Leistung der Lehrkräfte im Lehr- und Lernprozess auf der Grundlage von Neurowissenschaften, Neurodidaktik, neuen Methoden und pädagogischem Coaching zu verbessern.





Dieses Programm soll Ihnen helfen, Ihr Wissen im Bereich der Neurowissenschaften und des pädagogischen Coachings auf den neuesten Stand zu bringen, indem Sie die neueste pädagogische Technologie nutzen, um mit Qualität und Sicherheit zur Entscheidungsfindung und Begleitung Ihrer Schüler beizutragen"



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 Coaching-Sitzungen (*GROW*) durchgeführt werden soll
- ♦ 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 sozio-emotionaler 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
- ♦ Identifizieren von Familienzyklen und Wissen, wie man Familien in ihrem Prozess begleiten kann
- ♦ Bereitstellen von Instrumenten zur Identifizierung von Talenten sowie von Instrumenten zu deren Entwicklung durch Befähigung und Förderung für den zukünftigen Coach



Nutzen Sie die Gelegenheit und machen Sie den ersten Schritt, sich über die neuesten Entwicklungen in Pädagogisches Coaching und Neurowissenschaften: Aktive Methoden und Pädagogische Innovation“



Spezifische Ziele

Modul 1. 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 2. Coaching

- ♦ Wissen, was der Coaching-Prozess ist
- ♦ Identifizieren der verschiedenen Arten von Coaching und Vertiefung des pädagogischen Coachings unter ihnen
- ♦ 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, auf die das pädagogische Coaching abzielt: 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 3. 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 4. Coaching für Transformation, Innovation und Exzellenz

- ♦ Vertiefen des Wohlbefindens als Faktor der Exzellenz in Bildungsgemeinschaften
- ♦ Umsetzen von Plänen zur beruflichen Entwicklung und zur Förderung der Lehrer
- ♦ Vertiefen des Konzepts der Bildungsexzellenz
- ♦ Entdecken von verschiedenen Prozessen der Bildungsinnovation durch Coaching
- ♦ Kennen der verschiedenen Bedeutungen und Ziele von Bildung

03

Kursleitung

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



“

Lernen Sie von führenden Fachleuten die neuesten Fortschritte bei den Verfahren im Bereich der Neurowissenschaften und des Neurocoachings"

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

- ◆ Studienleiter des CEA Mar Menor, Torre-Pacheco, Murcia, Spanien
- ◆ Dozent im regionalen Bildungsministerium der Region von Murcia
- ◆ Professor für das Fachgebiet Zeichnen
- ◆ Koordinator der Projekte der visuellen Künste in den Krankenhäuser in der Region von Murcia
- ◆ Ausbilder für Bildungsprojekte und Leiter der Botín-Stiftung in der Region von Murcia
- ◆ Er schreibt für das Bildungsmagazin INED21, Bildungsprojekt Eine Erziehung zum Sein
- ◆ Blogger und Bildungskommunikator
- ◆ Hochschulabschluss in Bildender Kunst an der Polytechnischen Universität von Valencia
- ◆ Masterstudiengang in Kunsttherapie an der Schule für Praktische Psychologie von Murcia
- ◆ Fortbildung in Gestalt mit dem SAT-Programm der Stiftung Claudio Naranjo
- ◆ Zertifizierter Coach nach ICF, ADESCO und AECOP mit Kompetenzen in NLP und systemischem Coaching
- ◆ Ausbilder von Ausbildern für CEFIRE und CPR Murcia



Hr. Romero Monteserín, José María

- ♦ Akademische Leitung der Schule für Spanische Sprache an der Universität Salamanca in Lissabon
- ♦ Mitarbeiter bei mehreren ELE-USAL im Bereich Management
- ♦ Externer Professor an der Stiftung CIESE-Comillas im Bereich Management von Bildungszentren und Ausbildung
- ♦ Online-Ausbilder für das Management von Bildungszentren bei der Stiftung CIESE-Comillas
- ♦ Hochschulabschluss in Lehramt an der Universität Complutense von Madrid
- ♦ Masterstudiengang in Management von Bildungszentren, Universität Antonio de Nebrija
- ♦ Masterstudiengang in Lehrkraftausbildung der Mittelstufe an der Universität CEU Cardenal Herrera
- ♦ Aufbaustudiengang in Schulorganisation
- ♦ Universitätstechniker für Personalmanagement
- ♦ Leitender Techniker in der betrieblichen 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



Dr. Visconti Ibarra, Martín

- ♦ Direktion der zweisprachigen Schule Academia Europea
- ♦ Promotion in Erziehungs- und Verhaltenswissenschaften
- ♦ Spezialisierung in emotionaler Intelligenz
- ♦ Hochschulabschluss in Grundschulpädagogik
- ♦ Online-Masterstudiengang in Lernschwierigkeiten und kognitiven Prozessen



Fr. Jiménez Romero, Yolanda

- ♦ Pädagogische Beraterin und externe pädagogische Mitarbeiterin
- ♦ Akademische Koordination des Online-Universitätscampus
- ♦ Territoriale Direktion des Instituts für Hochbegabung von Extremadura - Castilla La Mancha
- ♦ Erstellung von INTEF-Bildungsinhalten im Ministerium für Bildung und Wissenschaft
- ♦ Hochschulabschluss in Grundschulpädagogik mit Spezialisierung auf Englisch
- ♦ Psychopädagogin von der Internationalen Universität von Valencia
- ♦ Masterstudiengang in Neuropsychologie der Hochbegabung
- ♦ Masterstudiengang in Emotionale Intelligenz, Spezialisierung auf NLP-Practitioner

Professoren

Dr. Álvarez Medina, Nazaret

- ♦ Bildungsberaterin für Lehrer der Sekundarstufe in der Autonomen Gemeinschaft von Madrid
- ♦ Ausbilderin für Prüfungen im öffentlichen Bildungswesen
- ♦ Direktorin 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 Spezialisierung auf die englische Sprache, Universität Camilo José Cela
- ♦ Aufbaustudiengang in „Coaching psychology“, Universität Complutense von Madrid
- ♦ Offizieller Masterstudiengang im Bereich der pädagogischen Behandlung von Diversität
- ♦ Hochschulabschluss in Lehramt für Englisch als Fremdsprache, Universität von La Laguna
- ♦ Abschluss in Bildungs- und Führungscoaching, Universität Complutense von Madrid
- ♦ Universitätsexperte in Analytische Wissensgesellschaft, Internationale Universität von La Rioja

Fr. Rodríguez Ruiz, Celia

- ♦ Klinische Psychologin am EVEL Zentrum
- ♦ Verantwortlich für den psychopädagogischen Bereich des Studienzentrums Atenea Pädagogische Beraterin bei Cuadernos Rubio
- ♦ Redakteurin der Zeitschrift Hacer Familia
- ♦ Redakteurin des medizinischen Teams Webconsultas Healthcare
- ♦ Mitarbeiterin der Stiftung Eduardo Punset
- ♦ Hochschulabschluss in Psychologie von der UNED
- ♦ Hochschulabschluss in Pädagogik an der Universität Complutense von Madrid
- ♦ Universitätsexperte in Kognitive Verhaltenstherapie im Kindes- und Jugendalter von der UNED
- ♦ Experte in Klinische Psychologie und Kinderpsychotherapie von der INUPSI
- ♦ Ausbildung in Emotionale Intelligenz, Neuropsychologie, Legasthenie, ADHS, Positive Emotionen und Kommunikation



Nutzen Sie die Gelegenheit, sich über die neuesten Fortschritte auf diesem Gebiet zu informieren und diese in Ihrer täglichen Praxis anzuwenden“



04

Struktur und Inhalt

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.



“

Dieser Universitätsexperte in Pädagogisches Coaching und Neurowissenschaften: Aktive Methoden und Pädagogische Innovation enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt”

Modul 1. Überzeugungen, Werte und Identität

- 1.1. Art der Überzeugungen
 - 1.1.1. Konzepte über Überzeugungen
 - 1.1.2. Merkmale eines Glaubens
 - 1.1.3. Bildung von Überzeugungen
 - 1.1.4. Verhaltensweisen und Überzeugungen
 - 1.1.5. Begrenzende Überzeugungen
 - 1.1.6. Ermächtigende Überzeugungen
 - 1.1.7. Ursprung der einschränkenden Überzeugungen
- 1.2. Umgang mit Glaubensänderungen
 - 1.2.1. Die Vergangenheit heilen
 - 1.2.2. Grundlagen der Bewältigung von Glaubensänderungen
 - 1.2.3. Robert Dilts
 - 1.2.4. Morty Lefkoe
 - 1.2.5. „The Word“, Byron Katie
- 1.3. Mentalität für Wandel und Innovation
 - 1.3.1. Starre Denkweise
 - 1.3.2. Wachstumsdenken
 - 1.3.3. Vergleich zwischen starrer und wachsender Denkweise
 - 1.3.4. Einstellung zu Veränderung und Innovation
 - 1.3.5. Trägheitszone
 - 1.3.6. Lernzone
- 1.4. Coaching und Veränderung
 - 1.4.1. Der Goldene Kreis von Simon Sinek
 - 1.4.2. Neurologische Ebenen der Veränderung und des Lernens
 - 1.4.2.1. Umgebung
 - 1.4.2.2. Verhalten
 - 1.4.2.3. Fassungsvermögen
 - 1.4.2.4. Werte und Überzeugungen
 - 1.4.2.5. Identität
 - 1.4.2.6. Transpersonalität
 - 1.4.3. Abhilfe schaffende Änderungen
 - 1.4.4. Generative Veränderungen
 - 1.4.5. Evolutionäre Veränderungen
 - 1.4.6. Erkennen der neurologischen Ebene
- 1.5. Werte und Gegenwerte
 - 1.5.1. Konzeptualisierung von Werten
 - 1.5.2. Arten von Werten
 - 1.5.3. Werte lernen
 - 1.5.4. Werte und Verhalten.
 - 1.5.5. Gegen-Werte
 - 1.5.6. Dynamik der Werterkennung
 - 1.5.7. Dynamik für die Gegenwerterkennung
- 1.6. Identität
 - 1.6.1. Merkmale der Identität
 - 1.6.2. Konzept der Identität
 - 1.6.3. Tradition und Identität
 - 1.6.4. Psychologische Modelle und Identität
 - 1.6.5. Identität und Wissenschaft
- 1.7. Persönlichkeitsmodelle
 - 1.7.1. Enneagramm
 - 1.7.2. Entdeckung des eigenen Enneagramms
 - 1.7.3. Entwicklung aus dem Enneagramm
 - 1.7.4. Verwendung des Enneagramms in sozialen und Gruppeninteraktionen
 - 1.7.5. Innere Archetypen
 - 1.7.6. Transformationelles Coaching
- 1.8. Logische Ebenen
 - 1.8.1. Menschliche Bedürfnisse und die Maslowsche Pyramide
 - 1.8.2. Richard Barretts Ebenen des Bewusstseins
 - 1.8.3. Selbstverwirklichung
 - 1.8.4. Altruismus und Dienst
 - 1.8.5. Angleichung der Ebenen
- 1.9. Auseinandersetzung mit Überzeugungen, Werten und Identität in der Bildung
 - 1.9.1. Überzeugungen für hervorragende Bildung
 - 1.9.2. Pygmalion-Effekt
 - 1.9.3. Die Bedeutung von hohen Erwartungen
 - 1.9.4. Vielfalt: Inklusivität
 - 1.9.5. Die Werte der positiven Psychologie
 - 1.9.6. Werteerziehung
 - 1.9.7. Selbstwertgefühl und Anerkennung: Identitätsbildung

Modul 2. Coaching

- 2.1. Was ist Coaching?
 - 2.1.1. Ein zielgerichteter Prozess
 - 2.1.1.1. Die Bedeutung der Definition des Ziels
 - 2.1.1.2. Am Ende beginnen
 - 2.1.1.3. Wie definiert man ein *SMARTER*-Ziel?
 - 2.1.1.4. Vom scheinbaren Ziel zum wirklichen Ziel
 - 2.1.1.5. Merkmale des Ziels
 - 2.1.2. Ein Prozess zwischen Menschen
 - 2.1.2.1. Coaching-Rahmen oder -Kontext
 - 2.1.2.2. Die Coaching-Beziehung
 - 2.1.2.3. Einflüsse auf den Coaching-Prozess
 - 2.1.2.4. Vertrauen
 - 2.1.2.5. Respekt
 - 2.1.3. Der Link
 - 2.1.4. Ein kommunikativer Prozess
 - 2.1.4.1. Die Macht der Sprache
 - 2.1.4.2. Aktives Zuhören
 - 2.1.4.3. Urteilsfreiheit
 - 2.1.4.4. Nonverbale Kommunikation
 - 2.1.5. Ein handlungsorientierter Prozess
 - 2.1.5.1. Die Bedeutung des Handelns
 - 2.1.5.2. Einen Aktionsplan entwerfen
 - 2.1.5.3. Follow-up
 - 2.1.5.4. Bewertung
 - 2.1.5.5. Ein kreativer Prozess
 - 2.1.5.6. Optionen generieren
 - 2.1.5.7. Optionen auswählen
- 2.2. Ursprünge und Hintergrund des Coachings
 - 2.2.1. Philosophische Ursprünge und Maieutik
 - 2.2.1.1. Vorsokratiker
 - 2.2.1.2. Sokrates' Maieutik
 - 2.2.1.3. Platon
 - 2.2.1.4. Spätere philosophische Einflüsse

- 2.2.2. Einflüsse der humanistischen Psychologie
 - 2.2.2.1. Grundlagen der humanistischen Psychologie
 - 2.2.2.2. Vertrauen in die Fähigkeiten des Kunden
 - 2.2.2.3. Fokus auf Potenziale und Möglichkeiten
- 2.2.3. Beiträge der positiven Psychologie
 - 2.2.3.1. Grundlagen der positiven Psychologie
 - 2.2.3.2. Bedingungen für positive Psychologie
 - 2.2.3.3. Menschliche Stärken
 - 2.2.3.4. Sinn und Zweck des Lebens
- 2.2.4. *The Winner Game*
 - 2.2.4.1. Bewusstes Üben
 - 2.2.4.2. Die Verbesserung der sportlichen Leistung
 - 2.2.4.3. *Galwain*
- 2.2.5. Orientalismus
 - 2.2.5.1. Wichtigkeit des Prozesses oder Pfades
 - 2.2.5.2. Zielsetzungen als Zwecke
 - 2.2.5.3. Losgelöstheit von Erwartungen und Erfolgen
 - 2.2.5.4. Das Leiden verstehen
 - 2.2.5.5. Die Macht der Gegenwart
- 2.2.6. Andere Einflüsse
 - 2.2.6.1. Systemische Psychologie
 - 2.2.6.2. Gestaltpsychologie
 - 2.2.6.3. Konzept des Flusses
 - 2.2.6.4. Zen-Lehren
 - 2.2.6.5. *Management*
 - 2.2.6.6. Neurowissenschaften
 - 2.2.6.7. Epigenetik
- 2.3. Aktuelle Schulen und Tendenzen
 - 2.3.1. Amerikanische Schule
 - 2.3.1.1. Praktischer Coaching-Ansatz
 - 2.3.1.2. Thomas Leonard
 - 2.3.1.3. Andere Exponenten
 - 2.3.2. Europäische Schule
 - 2.3.2.1. Humanistisches Coaching
 - 2.3.2.2. Jhon Whitmore
 - 2.3.2.3. Andere Vertreter des europäischen Coaching
 - 2.3.3. Lateinamerikanische Schule
 - 2.3.3.1. Ontologischer Coaching-Ansatz
 - 2.3.3.2. Rafael Echevarría und Julio Olalla
 - 2.3.3.3. Andere Exponenten des lateinamerikanischen Coaching
- 2.4. Unterschiede zwischen Coaching und anderen Ansätzen
 - 2.4.1. Besonderheiten der Beziehung im Coaching
 - 2.4.1.1. Die Verantwortung des Coachees
 - 2.4.1.2. Die Rolle des Coaches
 - 2.4.1.3. Die Erreichung der Ziele
 - 2.4.2. Die Grenzen des Coachings
 - 2.4.2.1. Psychologischer Zustand des Coachees
 - 2.4.2.2. Bewertung durch den Coach und persönliche Arbeit
 - 2.4.2.3. Unbehagen und Neurosen im Coaching-Prozess
 - 2.4.2.4. Anzeichen einer Psychose bei dem Coachee
 - 2.4.2.5. Überlegungen zur Überweisung des Coachees an einen Psychotherapeuten
 - 2.4.2.6. Herangehensweise an Coaching-Prozesse mit Coachees in psychiatrischer Behandlung
 - 2.4.3. Psychotherapie
 - 2.4.3.1. Psychotherapeutischer Ansatz
 - 2.4.3.2. Psychodynamischer Ansatz
 - 2.4.3.3. Der humanistische Ansatz
 - 2.4.3.4. Gestalt-Ansatz
 - 2.4.3.5. Verhaltensorientierter Ansatz
 - 2.4.3.6. Jungscher Ansatz
 - 2.4.3.7. Systemischer Ansatz
 - 2.4.3.8. Ergänzung der Psychotherapie durch Coaching-Prozesse
 - 2.4.4. *Mentoring*
 - 2.4.4.1. Ziele im *Mentoring*
 - 2.4.4.2. Beziehungen im *Mentoring*
 - 2.4.4.3. Die Macht des Vertrauens im *Mentoring*
 - 2.4.4.4. Coaching im *Mentoring*
 - 2.4.4.5. Die Grenzen des *Mentoring*
 - 2.4.4.6. Ergänzung des *Mentoring* durch Coaching-Prozesse
 - 2.4.5. *Consulting*
 - 2.4.5.1. Beziehungen in *Consulting*
 - 2.4.5.2. Ziele des *Consulting*
 - 2.4.5.3. Ergänzung des *Consulting* durch Coaching-Prozesse

- 2.4.6. *Counselling*
 - 2.4.6.1. Beziehungen im *Counselling*
 - 2.4.6.2. Ziele und Bereiche
 - 2.4.6.3. Ergänzung des *Counselling* durch Coaching-Prozesse
- 2.4.7. *Empowerment*
 - 2.4.7.1. Definition
 - 2.4.7.2. Prozesse
 - 2.4.7.3. Typen
- 2.4.8. Andere Ansätze
 - 2.4.8.1. Kunsttherapie
 - 2.4.8.2. Musiktherapie
 - 2.4.8.3. Dramatherapie
 - 2.4.8.4. Tanztherapie
 - 2.4.8.5. Körpertherapien und integrative Körper-Geist-Therapien
- 2.5. Bereiche des Coachings
 - 2.5.1. *Live-Coaching*
 - 2.5.1.1. Personal
 - 2.5.1.2. Familiär
 - 2.5.1.3. Ehepaar
 - 2.5.2. Sport Coaching
 - 2.5.2.1. Professionelles Sporttraining
 - 2.5.2.2. Coaching für Fitness und Gesundheit
 - 2.5.2.3. Coaching für Führungskräfte
 - 2.5.2.4. Team-Coaching
 - 2.5.2.5. Business **Coaching**
 - 2.5.2.6. Ernährungcoaching
 - 2.5.2.7. Systemisches Coaching
 - 2.5.2.8. *PsychoCoaching*
 - 2.5.2.9. Transformationelles Coaching
 - 2.5.2.10. Pädagogisches Coaching
- 2.6. Kompetenzen eines Coaches
 - 2.6.1. Ethik-Kodex
 - 2.6.1.1. Ökologie
 - 2.6.1.2. Vertraulichkeit
 - 2.6.1.3. Die Gründung der Allianz
 - 2.6.1.4. Den Link generieren
 - 2.6.1.5. Ehrlichkeit
 - 2.6.1.6. Transparenz
 - 2.6.1.7. Respekt
 - 2.6.1.8. Engagement
 - 2.6.2. Interne Fähigkeiten
 - 2.6.2.1. Selbsterkenntnis
 - 2.6.2.2. Verwundbarkeit
 - 2.6.2.3. Proaktivität
 - 2.6.2.4. Empathie
 - 2.6.2.5. Reflexion
 - 2.6.3. Externe Fähigkeiten
 - 2.6.3.1. Effektive Kommunikation
 - 2.6.3.2. Aktives Zuhören
 - 2.6.3.3. Bewunderung
 - 2.6.3.4. Selbstbehauptung
 - 2.6.3.5. Rückmeldung
 - 2.6.3.6. Prozessmanagement
 - 2.6.3.7. Schweigen
 - 2.6.3.8. Motivation
 - 2.6.4. Coaching Verbände
 - 2.6.4.1. *International Coach Federation*
 - 2.6.4.4. *Internationale Coaching-Gemeinschaft*
 - 2.6.4.5. Internationale Vereinigung für Coaching und Psychologie
 - 2.6.5. Coaching-Zertifizierungen und -Ausbildung
 - 2.6.5.1. Anforderungen an die Qualität der Ausbildung
 - 2.6.5.2. Akkreditierte Programme
 - 2.6.5.3. Zertifizierung von professionellen Trainern
 - 2.6.5.4. Prozess der Zertifizierung
 - 2.6.6. Die 11 ICF-Kompetenzen
 - 2.6.6.1. Den Grundstein legen
 - 2.6.6.2. Die Beziehung herstellen
 - 2.6.6.3. Effektiv kommunizieren
 - 2.6.6.4. Erleichterung des Lernens und der Ergebnisse

- 2.7. Aufbau einer Sitzung
 - 2.7.1. Die Rollen von Coach und Coachee
 - 2.7.1.1. Rolle und Verantwortung des Coaches
 - 2.7.1.2. Rolle und Verantwortung des Coachees
 - 2.7.1.3. Coaching-Prozess
 - 2.7.1.4. Ziele definieren
 - 2.7.1.5. Aktionsplan
 - 2.7.1.6. Engagement
 - 2.7.1.7. Partnerschaften
 - 2.7.1.8. Bewertung
 - 2.7.2. Sponsor
 - 2.7.2.1. Das Unternehmen, das Management oder die Institution als Sponsor
 - 2.7.2.2. Ziele des Unternehmens und des Coachees
 - 2.7.2.3. Verantwortung für den Coaching-Prozess
 - 2.7.3. Struktur und Rahmen
 - 2.7.3.1. Ausgangssituation
 - 2.7.3.2. Gewünschte Situation
 - 2.7.3.3. Entfernung zwischen dem Start und dem Trainingsziel
 - 2.7.4. Partnerschaft und Vertrag
 - 2.7.4.1. Die Erwünschtheit einer Allianz
 - 2.7.4.2. Der Vertrag und vertragliche Aspekte
 - 2.7.4.3. Unterschiede und Komplementaritäten zwischen Allianz und Vertrag
 - 2.7.5. Arten von Sitzungen nach ihrem Zweck
 - 2.7.5.1. Kontakt
 - 2.7.5.2. Initiierung des Prozesses
 - 2.7.5.3. Entwicklung
 - 2.7.5.4. Nachbereitung
 - 2.7.5.5. Bewertung
 - 2.7.5.6. Schließen
 - 2.7.6. Schließen der Beziehung
 - 2.7.6.1. Bewertung des Prozesses
 - 2.7.6.2. Bewertung der Beziehung
 - 2.7.6.3. Bewertung der Zielerreichung





- 2.8. Modelle
 - 2.8.1. Wasick
 - 2.8.2. *PIE*
 - 2.8.3. *STIR*
 - 2.8.4. Modell *GROW*
 - 2.8.4.1. Ziel
 - 2.8.4.2. Realität
 - 2.8.4.3. Optionen
 - 2.8.4.4. Aktion
 - 2.8.5. Modell *OUTCOMES*
 - 2.8.5.1. Ziele
 - 2.8.5.2. Gründe
 - 2.8.5.3. Aus der Gegenwart heraus agieren
 - 2.8.5.4. Klärung des Unterschieds
 - 2.8.5.5. Optionen generieren
 - 2.8.5.6. Motivierende Maßnahmen
 - 2.8.5.7. Enthusiasmus und Ermutigung
 - 2.8.5.8. Unterstützung
 - 2.8.6. Modell *ACHIEVES*
 - 2.8.6.1. *Assess current situation*
 - 2.8.6.2. *Create Brainstorming of alternatives*
 - 2.8.6.3. *Hone Goals*
 - 2.8.6.4. Optionen einleiten
 - 2.8.6.5. Optionen auswerten
 - 2.8.6.6. Aktionsprogramm validieren
 - 2.8.6.7. *Entourage momentum*
- 2.9. Koaktives Coaching
 - 2.9.1. Grundlagen des koaktiven Coachings
 - 2.9.2. Das koaktive Coaching Modell
 - 2.9.3. Die koaktive Coaching-Beziehung
 - 2.9.4. Kontexte
 - 2.9.4.1. Anhören
 - 2.9.4.2. Intuition
 - 2.9.4.3. Neugierde
 - 2.9.4.4. Antreiben und Vertiefen
 - 2.9.4.5. Selbstverwaltung

- 2.9.5. Grundsätze und Praktiken
 - 2.9.5.1. Vollkommenheit
 - 2.9.5.2. Prozesse
 - 2.9.5.3. Gleichgewicht
 - 2.9.5.4. Kombination
- 2.10. Coaching als Werkzeug für die Entwicklung von Gruppen, Unternehmen und Gemeinschaften
 - 2.10.1. Aktuelle Herausforderungen für Unternehmen und Institutionen
 - 2.10.2. Organisatorisches Coaching
 - 2.10.3. Zielsetzungen der Unternehmen
 - 2.10.4. Coaching-Dienste für Unternehmen
 - 2.10.4.1. Exekutive
 - 2.10.4.2. Spezifische Schulungen
 - 2.10.4.3. *Schatten-Coaching*
 - 2.10.4.4. Gruppen-Coaching
 - 2.10.4.5. (Systemisches) Team-Coaching
 - 2.10.4.6. Psychometrische Diagnoseinstrumente
 - 2.10.4.7. Motivationen und Werte
 - 2.10.5. Psychometrische Diagnoseinstrumente
 - 2.10.5.1. *MBTI*
 - 2.10.5.2. *FIRO-B*
 - 2.10.5.3. *Feedback 360*
 - 2.10.5.4. *DISC*
 - 2.10.5.5. *Belbin*
 - 2.10.5.5.1. Evolution in Systemen und Gemeinschaften
 - 2.10.5.5.2. Veränderungsmanagement und Innovation durch Coaching
 - 2.10.5.5.3. Grundlegende Coaching-Tools
 - 2.10.5.5.3.1. Persönliches Lebensrad
 - 2.10.5.5.3.2. Lehrad
 - 2.10.5.5.3.3. Studentenrad
 - 2.10.5.5.3.4. Persönliche SWOT-Analyse
 - 2.10.5.5.3.5. Johari-Fenster
 - 2.10.5.5.3.6. *GROW*-Programm
 - 2.10.5.5.3.7. Kreis der Kontrolle, des Einflusses und der Sorge
 - 2.10.5.5.3.8. Kopf, Herz, Bauch
 - 2.10.5.5.3.9. *VAK*

Modul 3. Aktive Methoden und Innovation

- 3.1. Aktive Methoden
 - 3.1.1. Was sind aktive Methoden?
 - 3.1.2. Schlüssel für eine methodische Entwicklung auf der Grundlage der Tätigkeit der Studenten
 - 3.1.3. Beziehung zwischen Lernen und aktiven Methoden
 - 3.1.4. Geschichte der aktiven Methoden
 - 3.1.4.1. Von Sokrates bis Pestalozzi
 - 3.1.4.2. Dewey
 - 3.1.4.3. Institutionen, die aktive Methoden fördern
 - 3.1.4.3.1. Die freie Bildungseinrichtung
 - 3.1.4.3.2. Die neue Schule
 - 3.1.4.3.3. Die republikanische Einheitsschule
- 3.2. Projektbasiertes Lernen, Probleme und Herausforderungen
 - 3.2.1. Reisegefährten. Zusammenarbeit zwischen Dozenten
 - 3.2.2. Phasen der PBL-Gestaltung
 - 3.2.2.1. Aufgaben, Aktivitäten und Übungen
 - 3.2.2.2. Reiche Sozialisierung
 - 3.2.2.3. Forschungsaufgaben
 - 3.2.3. Phasen der PBL-Entwicklung
 - 3.2.3.1. Die Theorien von Benjamin Bloom
 - 3.2.3.2. Blooms Taxonomie
 - 3.2.3.3. Blooms revidierte Taxonomie
 - 3.2.3.4. Bloomsche Pyramide
 - 3.2.3.5. Die Theorie von David A. Kolb: Erfahrungs-basiertes Lernen
 - 3.2.3.6. Kolb'scher Kreis
 - 3.2.4. Das Endprodukt
 - 3.2.4.1. Arten von Endprodukten
 - 3.2.5. Bewertung in PBL
 - 3.2.5.1. Bewertungstechniken und -instrumente
 - 3.2.5.2. Beobachtung
 - 3.2.5.3. Leistung
 - 3.2.5.4. Fragen
 - 3.2.6. Praktische Beispiele. PBL-Projekte

- 3.3. Denkbasiertes Lernen
 - 3.3.1. Grundlegende Prinzipien
 - 3.3.1.1. Warum, wie und wo kann man das Denken verbessern?
 - 3.3.1.2. Organisatoren des Denkens
 - 3.3.1.3. Einbindung in den akademischen Lehrplan
 - 3.3.1.4. Aufmerksamkeit für Fähigkeiten, Prozesse und Dispositionen
 - 3.3.1.5. Wie wichtig es ist, explizit zu sein
 - 3.3.1.6. Beachtung der Metakognition
 - 3.3.1.7. Übertragung des Gelernten
 - 3.3.1.8. Aufbau eines integrierten Programms
 - 3.3.1.9. Die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Personalentwicklung
 - 3.3.2. Denken lehren. *TBL*
 - 3.3.2.1. Gemeinsame Erstellung von Thinking Maps
 - 3.3.2.2. Fähigkeiten des Denkens
 - 3.3.2.3. Metakognition
 - 3.3.2.4. Konstruktives Denken
- 3.4. Ereignisbasiertes Lernen
 - 3.4.1. Annäherung an das Konzept
 - 3.4.2. Basis und Grundlagen
 - 3.4.3. Die Pädagogik der Nachhaltigkeit
 - 3.4.4. Vorteile für das Lernen
- 3.5. Spielbasiertes Lernen
 - 3.5.1. Spiele als Mittel zum Lernen
 - 3.5.2. Gamification
 - 3.5.2.1. Was ist Gamification?
 - 3.5.2.2. Grundlagen
 - 3.5.2.3. Die Erzählung
 - 3.5.2.4. Dynamik
 - 3.5.2.5. Mechanik
 - 3.5.2.6. Komponenten
 - 3.5.2.7. Die Insignien
 - 3.5.2.8. Einige Gamification-Apps
 - 3.5.2.9. Beispiele
 - 3.5.2.10. Kritik an der Gamification, Einschränkungen und häufige Fehler
 - 3.5.3. Warum sollten Videospiele in der Bildung eingesetzt werden?
 - 3.5.4. Typen von Spielern nach der Theorie von Richard Bartle
 - 3.5.5. Der *ScapeRoom/Breakedu*, ein organisatorischer Weg zum Verständnis der Bildung
- 3.6. *The Flipped Classroom*, das umgedrehte Klassenzimmer
 - 3.6.1. Die Organisation der Arbeitszeiten
 - 3.6.2. Vorteile des umgedrehten Klassenzimmers
 - 3.6.2.1. Wie kann ich mit Hilfe von umgedrehten Klassenzimmern effektiv unterrichten?
 - 3.6.3. Nachteile des Ansatzes des umgedrehten Klassenzimmers
 - 3.6.4. Die vier Säulen des umgedrehten Klassenzimmers
 - 3.6.5. Ressourcen und Werkzeuge
 - 3.6.6. Praktische Beispiele
- 3.7. Andere Trends im Bildungswesen
 - 3.7.1. Robotik und Programmierung im Unterricht
 - 3.7.2. *E-Learning*, *Mikro-* und andere Trends bei vernetzten Methoden
 - 3.7.3. Auf Neuropädagogik basierendes Lernen
- 3.8. Freie, natürliche und entwicklungsorientierte Methoden des Individuums
 - 3.8.1. Waldorf-Methodik
 - 3.8.1.1. Methodische Grundlage
 - 3.8.1.2. Stärken, Gelegenheiten und Schwächen
 - 3.8.2. Maria Montessori, die Pädagogik der Verantwortung
 - 3.8.2.1. Methodische Grundlage
 - 3.8.2.2. Stärken, Gelegenheiten und Schwächen
 - 3.8.3. *Summerhill*, eine radikale Auffassung von Bildung
 - 3.8.3.1. Methodische Grundlage
 - 3.8.3.2. Stärken, Gelegenheiten und Schwächen
- 3.9. Inklusion im Bildungswesen
 - 3.9.1. Gibt es Innovation ohne Integration?
 - 3.9.2. Kooperatives Lernen
 - 3.9.2.1. Grundsätze
 - 3.9.2.2. Zusammenhalt der Gruppe
 - 3.9.2.3. Einfache und komplexe Dynamik
 - 3.9.3. Gemeinsames Unterrichten
 - 3.9.3.1. Verhältnis und Betreuung der Studenten
 - 3.9.3.2. Unterrichtskoordination als Strategie zur Verbesserung der Schülerleistungen
 - 3.9.4. Mehrstufiger Unterricht
 - 3.9.4.1. Definition
 - 3.9.4.2. Modelle

- 3.9.5. Universelles Design für das Lernen
 - 3.9.5.1. Grundsätze
 - 3.9.5.2. Leitlinien
- 3.9.6. Integrative Erfahrungen
 - 3.9.6.1. Roma-Projekt
 - 3.9.6.2. Interaktive Gruppen
 - 3.9.6.3. Andere Gesprächsrunden
 - 3.9.6.4. Lerngemeinschaften
 - 3.9.6.5. Projekt *Includ-ED*

Modul 4. Coaching für Transformation, Innovation und Bildungsexzellenz

- 4.1. Die Vertiefung des Wohlbefindens als Faktor der Exzellenz in Bildungsgemeinschaften
 - 4.1.1. Entwicklungen in der Gesellschaft und ihre Auswirkungen auf die Bildung
 - 4.1.1.1. Merkmale der heutigen Gesellschaft
 - 4.1.1.2. Herausforderungen der heutigen Gesellschaft
 - 4.1.1.3. Neuer Bildungsbedarf
 - 4.1.2. Soziale Faktoren
 - 4.1.3. Berufliche Faktoren
 - 4.1.4. Wohlbefinden und Exzellenz
 - 4.1.5. Faktoren für das Bildungswohlbefinden
 - 4.1.6. Inklusion als Realität
 - 4.1.7. Schule und Familie
- 4.2. Berufliche Entwicklung und Sozialplan für Lehrer
 - 4.2.1. Unbehagen des Lehrers
 - 4.2.2. Wohlbefinden des Lehrers
 - 4.2.3. Lehre und persönliche Entwicklung
 - 4.2.4. Persönliches und berufliches Leben
 - 4.2.5. Überprüfung und Bewertung der Lehre
 - 4.2.6. Das Wohlbefinden von Lehrern als Faktor für pädagogische Exzellenz
 - 4.2.7. Inspiriert, um Lebenswege zu inspirieren
 - 4.2.8. Wohlfahrtsplan für Lehrer
- 4.3. Pädagogische Exzellenz
 - 4.3.1. Auf dem Weg zu einem Konzept der Exzellenz im Bildungswesen
 - 4.3.2. Lehre vs. Lernen
 - 4.3.3. Exzellenz auf Basis der Bedürfnisse
 - 4.3.4. Nachfrage und Exzellenz
 - 4.3.5. Maßnahmen und Faktoren
 - 4.3.6. Management für Bildungsexzellenz
- 4.4. Coaching für Innovation
 - 4.4.1. Prozesse der Bildungsinnovation durch Coaching
 - 4.4.1.1. Beim Lernen
 - 4.4.1.2. In Gruppen
 - 4.4.1.3. In Lehrern
 - 4.4.1.4. Im Management
 - 4.4.1.5. In der Schule
 - 4.4.2. Bewertung als Werkzeug für Innovation
 - 4.4.3. Was soll wann und wie bewertet werden?
 - 4.4.4. Zielsetzungen für Innovation
 - 4.4.5. Leistungsindikatoren festlegen
 - 4.4.6. Überwachung der Prozesse
 - 4.4.7. Errungenschaften zelebrieren
 - 4.4.8. Plan für Bildungsinnovation
- 4.5. Erziehen zum Willen der Bedeutung
 - 4.5.1. Annäherung an das Konzept
 - 4.5.2. Der Gedanke von Viktor Frankl
 - 4.5.3. Logotherapie und Bildung
- 4.6. Auf dem Weg zu einer Pädagogik der Innerlichkeit
 - 4.6.1. Spiritualität und Pädagogik
 - 4.6.2. „Lernen zu sein“
- 4.7. Coaching für Integrative Bildung
 - 4.7.1. Auf dem Weg zu einer Pädagogik der Innerlichkeit
 - 4.7.2. Bildung für den ganzen Menschen
 - 4.7.3. Ausbildung für die drei Zentren
 - 4.7.4. Pflicht und Vergnügen in der Erziehung
 - 4.7.5. Integrativ erziehen
 - 4.7.6. Schlussfolgerungen: Ein Weg nach vorn
 - 4.7.7. Ein Bildungsprojekt aus dem Blickwinkel des Educational Coaching
- 4.8. Sinn und Zweck der Bildung
 - 4.8.1. Der Goldene Kreis
 - 4.8.2. Warum und wofür?
 - 4.8.3. Das Wie
 - 4.8.4. Das Was
 - 4.8.5. Angleichung der Ebenen im Bildungswesen
 - 4.8.6. Erziehen zum Willen der Bedeutung
 - 4.8.7. Herausforderungen für die Bildung des Selbst durch Coaching und Logopädagogik
 - 4.8.8. Werkzeuge für die Angleichung der Bildungsniveaus

- 4.9. Erziehen zum Sein
 - 4.9.1. Pädagogische Beiträge in Erziehen zum Sein
 - 4.9.2. Bericht der Faure-Kommission für die UNESCO
 - 4.9.3. Jackes Dellors Bericht
 - 4.9.4. Dekalog einer Erziehung zum Sein
 - 4.9.5. Jenseits des Wissens
 - 4.9.6. Bildung für das Leben
 - 4.9.7. Integrativ erziehen
 - 4.9.8. Sich selbst von innen heraus bewohnen
 - 4.9.9. Ego und Selbst erziehen
 - 4.9.10. Ein Gespür entwickeln
 - 4.9.11. Inklusivität und das Gemeinwohl
 - 4.9.12. Selbstverwirklichung und Service
 - 4.9.13. Transformation



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

05

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 hinter sich lässt 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 eine Fachkraft 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 Pädagoge, Lehrer oder Dozent eine Art des Lernens, die an den Grundlagen 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 etabliert“

Die Wirksamkeit der Methode wird durch vier Schlüsselergebnisse belegt:

1. Pädagogen, 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 Methodology

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 Pädagoge 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 fortgebildet. 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 spezialisierten Lehrkräften, 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 Online-Arbeitsmethode von TECH zu schaffen. All dies mit den neuesten Techniken, die in jedem einzelnen der Materialien, die dem Studenten zur Verfügung gestellt werden, qualitativ hochwertige Elemente bieten.



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 höchster Präzision, erklärt und detailliert für die Assimilation und das Verständnis. Und das Beste ist, dass Sie sie so oft anschauen können, wie Sie wollen.



Interaktive Zusammenfassungen

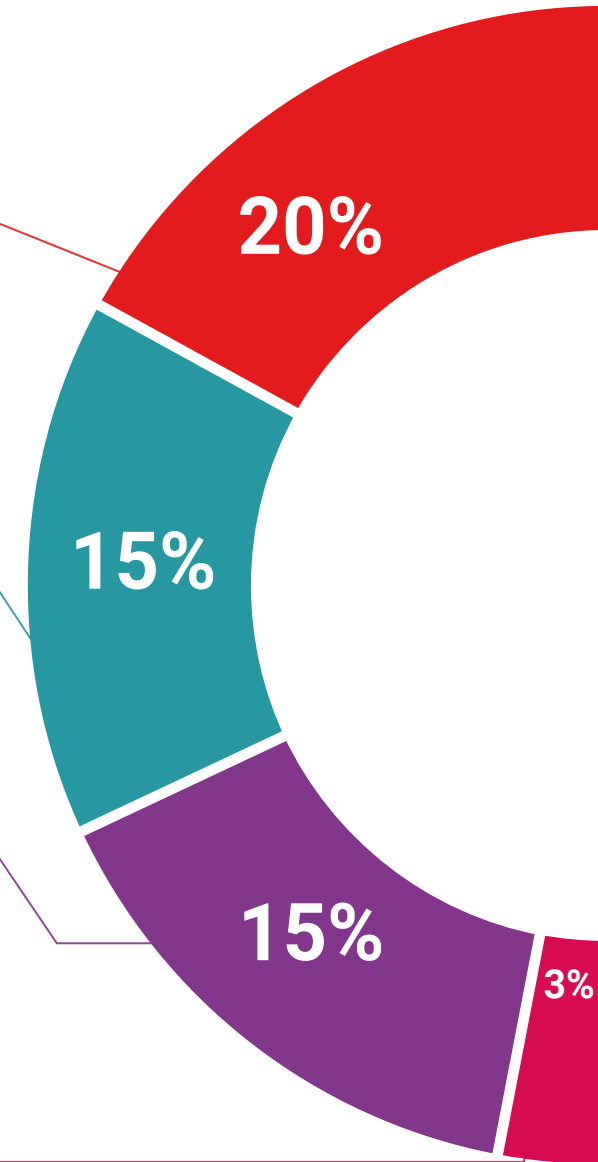
Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

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 hat der Student Zugang zu allem, was er für seine Fortbildung benötigt.





Von Experten entwickelte und geleitete Fallstudien

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



Testing & Retesting

Die Kenntnisse des Studenten werden während des gesamten Programms regelmäßig durch Bewertungs- und Selbsteinschätzungsaktivitäten und -übungen beurteilt und neu bewertet, so dass der Student überprüfen kann, wie er seine Ziele erreicht.



Meisterklassen

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



Kurzanleitungen zum Vorgehen

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



06

Qualifizierung

Der Universitätsexperte in Pädagogisches Coaching und Neurowissenschaften: Aktive Methoden und Pädagogische Innovation 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 **Universitätsexperte in Pädagogisches Coaching und Neurowissenschaften: Aktive Methoden und Pädagogische Innovation** 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: **Universitätsexperte in Pädagogisches Coaching und Neurowissenschaften: Aktive Methoden und Pädagogische Innovation**

Modalität: **online**

Dauer: **6 Monate**



*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 verpflichtungen
persönliche betreuung innovation
wissen gegenwart qualität
online-Ausbildung
entwicklung institutionen
virtuelles Klassenzimmer

tech technologische
universität

Universitätsexperte

Pädagogisches Coaching
und Neurowissenschaften:
Aktive Methoden und
Pädagogische Innovation

- » Modalität: online
- » Dauer: 6 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Universitätsexperte

Pädagogisches Coaching und
Neurowissenschaften: Aktive
Methoden und Pädagogische Innovation



Coaching