

Mastère Spécialisé Coaching Éducatif





tech université
technologique

Mastère Spécialisé Coaching Éducatif

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Intensité: 16h/semaine
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Accès au site web: www.techtitute.com/fr/psychologie/master/master-coaching-educatif

Sommaire

01

Présentation

page 4

02

Objectifs

page 8

03

Compétences

page 14

04

Direction de la formation

page 18

05

Structure et contenu

page 22

06

Méthodologie

page 42

07

Diplôme

page 50

01

Présentation

L'apprentissage, tout comme la technologie et les systèmes éducatifs, a évolué au fil du temps et évolue progressivement. Il est donc primordial d'être pour l'innovation et la mise en œuvre de nouvelles stratégies à mettre en œuvre avec les Les patients.

Ce Mastère Spécialisé en Coaching Éducatif permettra au psychologue de plonger en profondeur dans le monde du coaching, en apprenant une grande variété de dynamiques et d'outils de qualité qui favoriseront le changement et le développement personnel des enfants, des familles et des enseignants. Tout cela permettra au professionnel de se développer et de se consolider dans un secteur qui demande de plus en plus de psychologues spécialisés dans ce domaine.





“

Vous aborderez des disciplines complémentaires telles que la Programmation Neurolinguistique, l'Intelligence Émotionnelle, le Mindfulness et les Neurosciences, qui vous aideront à atteindre plus efficacement vos objectifs pédagogiques”

Ce Mastère Spécialisé se distingue des autres, non seulement par l'expérience de ses enseignants et la qualité de son contenu, mais aussi parce qu'il couvre tous les domaines de l'encadrement dans le monde universitaire: de l'éducation formelle à l'éducation informelle, en tenant compte des différentes étapes évolutives de l'étudiant. Cela permettra au psychologue d'acquérir une série de compétences précieuses qui l'accréditeront en tant que coach au niveau éducatif.

Son excellent programme d'enseignement intègre des disciplines rares comme la Programmation Neurolinguistique, la Neurosciences ou le Mindfulness, qui sont abordées comme des outils parfaitement complémentaires et compatibles avec un processus de Coaching au niveau individuel et de groupe. En outre, il approfondit la figure du psychologue et de la famille, ainsi que les caractéristiques psycho-évolutives et éducatives des enfants et des adolescents au cours de leur développement, grâce à des contenus multimédias pratiques et didactiques. Cela permettra au futur coach d'assimiler rapidement de nouveaux outils et compétences à appliquer dans l'exercice quotidien de sa profession.

Grâce à la participation de plusieurs psychologues éducatifs dans le développement de contenu, ce programme offre une vision holistique du coaching, en apportant de la valeur à des collectifs spéciaux. De même, il donnera aux Psychologues les compétences nécessaires pour gérer certains des défis majeurs de la société actuelle, comme le bullying ou l'impact des réseaux sociaux sur les mineurs.

Le Mastère Spécialisé en Coaching Éducatif a été créé par des coaches professionnels qui travaillent quotidiennement avec les enfants sur des aspects clés tels que l'identité, l'estime de soi, le talent, la créativité, l'intelligence émotionnelle et l'attention, en maintenant une vision systémique avec la famille et le centre éducatif.

Ce **Mastère Spécialisé en Coaching Éducatif** contient le programme scientifique le plus complet et le plus actuel du marché. Les principales caractéristiques sont les suivantes:

- ♦ Développement d'études de cas présentées par des experts en Coaching Éducatif
- ♦ Son contenu graphique, schématique et éminemment pratique, qui vise à fournir des informations scientifiques et pratiques sur les disciplines essentielles à la pratique professionnelle
- ♦ Nouvelles sur le Coaching Éducatif
- ♦ Des exercices pratiques où le processus d'auto-évaluation peut être utilisé pour améliorer l'apprentissage
- ♦ L'accent est mis sur les méthodologies innovantes dans l'enseignement matière de Coaching Éducatif
- ♦ Cours théoriques, questions à l'expert, forums de discussion sur des sujets controversés et travail de réflexion individuel
- ♦ La possibilité d'accéder aux contenus depuis n'importe quel appareil fixe ou portable doté d'une connexion internet



Une formation de haut niveau pédagogique et créée par les meilleurs experts du domaine, qui vous permettra d'atteindre la réussite professionnelle"

“

Ce Mastère Spécialisé est le meilleur investissement que vous puissiez faire dans le choix d'un programme de remise à niveau pour deux raisons: en plus d'actualiser vos connaissances en Coaching Éducatif vous obtiendrez un diplôme de TECH Université Technologique”

Le corps enseignant comprend des professionnels du Coaching Éducatif, qui apportent l'expérience de leur travail à cette formation, ainsi que des spécialistes reconnus issus de grandes entreprises et d'universités prestigieuses.

Son contenu multimédia, développé avec les dernières technologies éducatives, permettra au professionnel un apprentissage situé et contextuel, c'est-à-dire un environnement simulé qui fournira un étude immersif programmé pour s'entraîner dans des situations réelles.

La conception de ce programme est axée sur l'Apprentissage Par les Problèmes, grâce auquel le professionnel devra essayer de résoudre les différentes situations de pratique professionnelle qui se présentent. À cette fin, le spécialiste sera assisté d'un système vidéo interactif innovant créé par des experts reconnus et expérimentés dans le domaine du Coaching Éducatif.

Grâce a ce Mastère Spécialisé, vous pourrez renforcer votre confiance en soi dans la prise de décision en actualisant vos connaissances.

Nous vous offrons la meilleure méthodologie d'enseignement du marché et un matériel théorique et pratique complet qui vous aidera à réaliser une étude immersive de ce sujet.



02

Objectifs

Cette formation vise à accroître le niveau de conscience de soi. Chacune de ses lignes vise non seulement à se concentrer sur les enfants, leurs familles et les enseignants, mais aussi sur l'individu en tant qu'agent de changement qui prend la responsabilité de son propre processus de métamorphose, comme une façon d'accompagner et d'enseigner à partir d'une position de cohérence. De cette manière, on obtient une amélioration latente de l'enfant et de l'adolescent et une consolidation du professionnel de la psychologie au sein du secteur. Tout cela permet à la fois l'amélioration du patient et la croissance du psychologue, qui pourra travailler avec succès dans différents types d'institutions.



“

À l'issue de ce Mastère Spécialisé, vous obtiendrez les compétences pédagogiques nécessaires pour mener à bien les tâches d'un Coach Éducatif"



Objectifs généraux

- ♦ Savoir ce qu'est le processus de Coaching et les éléments qui le composent, ainsi que les différences avec d'autres approches
- ♦ Établir le développement psycho-évolutif des enfants/adolescents ciblés par le Coaching Éducatif
- ♦ Découvrir le processus à mettre en œuvre lors des séances de Coaching (GROW)
- ♦ Comprendre la relation profonde entre la communication et les relations interpersonnelles
- ♦ Reconnaître l'importance de la communication dans un processus de Coaching
- ♦ Comprendre la structure du Feedback et savoir quand l'appliquer
- ♦ Apprendre la structure et l'intention des pièces d'intégration
- ♦ Analyser la communication chez les enfants et les adolescents
- ♦ Découvrir et utiliser le Storytelling et la métaphore
- ♦ Identifier la relation entre le coaching et les domaines de la Neurosciences
- ♦ Savoir ce qu'est l'intelligence émotionnelle
- ♦ Connaître et renforcer les compétences socio-émotionnelles
- ♦ Identifier l'importance de la motivation
- ♦ Connaître les caractéristiques de l'estime de soi
- ♦ Apprendre à appliquer l'intelligence émotionnelle dans la salle de classe
- ♦ Découvrir ce qu'est l'identité
- ♦ Se familiariser avec des outils de profondeur tels que l'Ennéagramme, et des outils psychotechniques tels que le MBTI
- ♦ Apprendre la nature des croyances et comment elles sont formées
- ♦ Pour connaître les principales distorsions cognitives
- ♦ Apprendre à générer un état d'esprit de croissance
- ♦ Générer des changements transformationnels
- ♦ Identifier et détecter la vocation et le but
- ♦ Savoir mener à bien un processus de coaching d'équipe pour le personnel et l'équipe de direction
- ♦ Identifier les cycles familiaux et savoir accompagner les familles dans leur démarche
- ♦ Fournir au futur coach des outils pour identifier le talent, ainsi que des outils pour le développer par le empowerment et le parrainage



Saisissez l'occasion et faites le pas pour vous tenir au courant des derniers développements en matière de Coaching Éducatif



Objectifs spécifiques

Module 1. Neuroscience et éducation

- ♦ Identifier les concepts entre Coaching, Neuroscience, Neuroapprentissage, les dispositifs de base d'apprentissage, intelligences multiples, mouvement et apprentissage, Neurodidactique et jeu dans les domaines éducatifs
- ♦ Comprendre le fonctionnement du cerveau et de ses structures
- ♦ Établir les concepts d'apprentissage et les différents niveaux, styles, types et compétences d'apprentissage
- ♦ Relier les Dispositifs d'Apprentissage de Base et les Fonctions Exécutives dans l'Élaboration des activités
- ♦ Connaître les intelligences Multiples et la possibilité de les mettre en œuvre dans le domaine de l'éducation
- ♦ Reconnaître l'importance du jeu comme outil de neurodidactique et d'Apprentissage
- ♦ Mettre en œuvre des exercices de Mouvement et d'Apprentissage dans la classe sous forme de séances d'apprentissage
- ♦ Relier le Coaching aux Neurosciences et à la responsabilisation qu'il génère chez les étudiants
- ♦ Déterminer clairement comment orienter les apprenants vers le coach

Module 2. Croyances, valeurs et identité

- ♦ Comprendre ce que sont les croyances
- ♦ Identifier les croyances limitatives
- ♦ Comprendre les distorsions cognitives
- ♦ Comprendre les idées irrationnelles
- ♦ Comprendre le changement de croyance
- ♦ Apprendre la dynamique du changement de croyance
- ♦ Générer un état d'esprit de croissance

- ♦ Générer des changements transformationnels
- ♦ Identifier ce qu'est le talent
- ♦ Énumérer les caractéristiques du talent
- ♦ Utiliser les exercices et techniques de l'élément
- ♦ Maîtriser le test de Gallup
- ♦ Apprendre à accompagner les jeunes dans leur orientation scolaire
- ♦ Identifier ce qu'est la créativité
- ♦ Savoir adopter une attitude créative de la part du Coach
- ♦ Connaître et utiliser l'art littéraire dans le processus du Coaching
- ♦ Connaître et utiliser arts du spectacle dans le processus du Coaching
- ♦ Pratiquer l'utilisation des arts visuels et du spectacle dans les séances de Coaching
- ♦ Connaître la fonction des arts plastiques
- ♦ Identifier ce qu'est la vocation
- ♦ Détecter l'objectif
- ♦ Pratiquer la dynamique pour découvrir la vocation

Module 3. Le Coaching

- ♦ Savoir ce qu'est le processus de Coaching
- ♦ Identifier les différents types de Coaching et parmi eux approfondir le Coaching Educatif
- ♦ Établir les différences entre le Coaching et les autres disciplines
- ♦ Décrire la base historique et l'origine du Coaching à partir de la philosophie, de l'éducation et de la psychologie
- ♦ Apprendre à connaître les différents courants et écoles, ainsi que leur philosophie
- ♦ Différencier les différents éléments du Coaching: Coach, Coachee et Coaching

- ♦ Analyser le développement psycho-évolutif des enfants/adolescents visés par le Coaching Éducatif: affectif, social et cognitif
- ♦ Découvrir les principales associations de Coaching
- ♦ Connaître le cadre légal du Coaching en Espagne et en Europe
- ♦ Connaître les domaines d'application du Coaching dans l'éducation
- ♦ Observer et analyser les séances de coaching individuel, collectif et familial
- ♦ Reconnaître les différentes compétences auxquelles un Coach doit répondre
- ♦ Étudier le processus à mettre en œuvre lors des sessions de coaching (GROW) afin d'obtenir le crédit nécessaire pour le financement de la construction ou de la vente/achat de navires

Module 4. Intelligence émotionnelle

- ♦ Identifier ce qu'est l'intelligence émotionnelle
- ♦ Découvrir l'histoire de l'intelligence émotionnelle
- ♦ Distinguer les mythes des légendes
- ♦ Connaître les fonctions des émotions
- ♦ Établir les caractéristiques des émotions
- ♦ Décrire les processus des émotions
- ♦ Relier l'interaction entre les émotions et les processus de pensée
- ♦ Reconnaître l'influence des émotions sur les processus de pensée
- ♦ Identifier les différentes compétences émotionnelles
- ♦ Connaître des stratégies pour le développement des compétences émotionnelles
- ♦ Caractériser le processus d'intégration émotionnelle
- ♦ Savoir intégrer les différentes émotions
- ♦ Identifier l'importance de la motivation
- ♦ Reconnaître comment améliorer la motivation
- ♦ Connaître les caractéristiques de l'estime de soi

- ♦ Identifier les composantes de l'estime de soi et la manière de les encourager
- ♦ Comprendre l'importance de l'enseignant émotionnellement intelligent
- ♦ Établir les avantages de l'enseignant émotionnellement intelligent
- ♦ Montrer comment appliquer l'intelligence émotionnelle en classe
- ♦ Reconnaître l'importance de l'éducation émotionnelle en classe

Module 5. Pédagogie systémique

- ♦ Apprendre les bases théoriques et les origines du Coaching systémique.
- ♦ Comprendre le fonctionnement du système familial en tant que premier système de relations humaines
- ♦ Acquérir des connaissances sur le fonctionnement du couple et son application dans le Coaching Éducatif
- ♦ Manipuler les outils de Coaching dans des contextes tels que le divorce et la séparation et privilégier le meilleur scénario pour l'enfant
- ♦ Connaître le cadre juridique qui affecte le processus de séparation et de divorce en relation avec les mineurs et le travail avec le coach
- ♦ Savoir comment les différentes étapes du cycle de vie influencent les personnes et comment l'appliquer dans des contextes de Coaching Éducatif pour favoriser le processus de maturation du mineur et du système familial

Module 6. Communication

- ♦ Approfondir l'importance de la communication dans le processus de Coaching
- ♦ Approfondir les différents niveaux et composantes de la communication
- ♦ Apprendre les différents actes linguistiques
- ♦ Approfondir le concept de feedback dans le processus de Coaching Éducatif
- ♦ Approfondir dans le fonctionnement de la méthode Rappot

Module 7. Coaching Éducatif

- ♦ Apprendre des techniques pour gérer efficacement les équipes au sein de l'école, ainsi qu'avec les élèves et les parents
- ♦ Connaissance des différents types de leadership, ainsi que des outils spécifiques qui leur permettront d'être plus efficaces dans leur gestion
- ♦ Musique: Reconnaître l'influence du son et des éléments constitutifs de la musique sur les êtres humains
- ♦ Lien entre l'intelligence émotionnelle et le comportement musical
- ♦ Reconnaître les sensations corporelles, les émotions, les croyances et les comportements de l'anxiété scénique
- ♦ Outils spécifiques pour l'accompagnement individuel et collectif de groupes vulnérables: enfance, adolescence, violence de genre, minorités ethniques et immigration, etc.
- ♦ Outils spécifiques pour le Coaching nutritionnel: la méthode des quatre piliers,
- ♦ Apprendre à utiliser le Coaching pour encourager des habitudes alimentaires saines au lieu d'utiliser les récompenses et les punitions avec la nourriture
- ♦ Apprendre à utiliser la discipline du Coaching dans des contextes d'éducation sportive technique et des équipes de haute performance
- ♦ Établir des stratégies pour fixer des objectifs sportifs
- ♦ Apprendre la dynamique et les stratégies du Coaching Éducatif pour les enseignants pour une application en classe, au niveau individuel et collectif système familial
- ♦ Observer et analyser les séances de coaching individuel, collectif et familial
- ♦ Reconnaître les différentes compétences auxquelles un Coach doit répondre
- ♦ Étudier le processus à mettre en œuvre lors des sessions de coaching (GROW) afin d'obtenir le crédit nécessaire pour le financement de la construction ou de la vente/achat de navires

Module 8. Talent, vocation et créativité

- ♦ Connaître les 5 clés pour reconnaître un talent
- ♦ Identifier les 34 Talents de l'Institut Gallup et savoir l'utiliser dans la session de Coaching et dans l'orientation académique
- ♦ Connaître et Gérer le processus de Creative Problem Solving dans le cadre d'une session de coaching individuel et de groupe
- ♦ Utilisation de la technique des 6 chapeaux de la pensée comme méthode de travail créatif en classe
- ♦ Utilisation des techniques scéniques, plastiques et littéraires pour l'expression des émotions et l'incorporation des compétences fondamentales pour la prise de parole en public, l'expression écrite, etc.
- ♦ La maîtrise de la dynamique qui permet d'explorer la vocation et le but dès le plus jeune âge

Module 9. Méthodologies actives et innovation

- ♦ Savoir ce que sont les méthodologies actives et comment elles fonctionnent
- ♦ Approfondir le concept d'apprentissage basé sur des projets, des problèmes et des défis
- ♦ Apprendre les principes de base de l'apprentissage à partir de pensées, d'événements ou de jeux
- ♦ Pour approfondir le fonctionnement de la classe inversée ou de The flipped classroom
- ♦ S'informer sur les nouvelles tendances en matière d'éducation
- ♦ Approfondir dans des méthodologies libres, naturelles et basées sur le développement de l'individu

Module 10. Coaching pour la Transformation, l'innovation et l'excellence

- ♦ Étudier en profondeur le bien-être comme facteur d'excellence dans les communautés éducatives
- ♦ Savoir mener à bien un plan de développement professionnel et de bien-être des enseignants
- ♦ Approfondir le concept d'excellence éducative
- ♦ Connaître les différents processus d'innovation pédagogique par le Coaching
- ♦ Comprendre les différentes significations et finalités de l'éducation

03

Compétences

Une fois que tous les contenus ont été étudiés et que les objectifs du Mastère Spécialisé en Coaching Éducatif ont été atteints, le professionnel sera en mesure d'avoir une compétence et une performance supérieures dans ce domaine. De cette façon, le psychologue pourra évoluer dans sa profession et acquérir une série de compétences qui lui permettront de travailler dans des institutions éducatives et socio-sanitaires, en connaissant parfaitement le traitement correct des enfants et des adolescents. Tout cela s'accompagne d'une qualification de coach qui revalidera leur cursus professionnel.





“

*Avec le Mastère Spécialisé en Coaching
Éducatif, vous acquerez les compétences
nécessaires pour influencer favorablement le
processus d'apprentissage de vos patients”*



Compétences générales

- ♦ Développer la profession dans le respect des autres professionnels de la santé, en acquérant des compétences de travail en équipe
- ♦ Reconnaître la nécessité de maintenir et d'actualiser les compétences professionnelles en mettant l'accent sur l'apprentissage autonome et continu de nouvelles connaissances
- ♦ Développer la capacité d'analyse critique et de recherche dans le domaine de leur profession



Ce programme vous permettra d'apprendre de manière théorique et pratique, par le biais de systèmes d'apprentissage virtuels, pour développer votre travail avec des garanties totales de succès”



Compétences spécifiques

- ♦ Compétence et capacité à rester dans le cadre éthique du Coaching
- ♦ Identifier les normes professionnelles du Coaching
- ♦ Identifier les normes des stades psycho-évolutifs de l'enfant pour le travail dans le processus de Coaching
- ♦ Comprendre la communication linguistique
- ♦ Distinguer le coaching des autres disciplines et rester dans le domaine du Coaching
- ♦ Générer une conversation de Coaching au sein de la structure GROW
- ♦ Appliquer l'utilisation implacable du langage: absence de jugement, séparation des faits et des opinions, identification des sentiments et des besoins
- ♦ Employer une communication NON-directive qui permet d'explorer la structure profonde du client
- ♦ Comprendre les compétences de base du coaching en communication
- ♦ Identifier la relation que le Coaching entretient avec les domaines des Neurosciences et la manière dont il se connecte à l'apprentissage, permettant à l'éducateur d'acquérir, à partir de ses connaissances un plus grand nombre de stratégies et d'outils lui permettant d'avoir un impact favorable sur tous les processus d'apprentissage de ses Les patients
- ♦ Utiliser les connaissances acquises sur l'intelligence émotionnelle dans la pratique quotidienne
- ♦ Établir la relation entre les émotions et les processus de pensée
- ♦ renforcer les compétences socio-émotionnel
- ♦ Comprendre l'importance de l'enseignant émotionnellement intelligent

- ♦ Appliquer l'intelligence émotionnelle dans la salle de classe
- ♦ Identifier les éléments présents dans l'identité
- ♦ Enseigner le concept de l'ombre et de la personnalité
- ♦ Approfondir les états du moi et la façon dont ils sont liés entre eux
- ♦ Utiliser des outils de profondeur tels que l'ennéagramme, et des outils psychotechniques tels que le MBTI
- ♦ Comprendre la nature des croyances et comment elles se forment
- ♦ Générer un état d'esprit de croissance
- ♦ Générer des changements transformationnels
- ♦ Faire la différence entre le talent et la capacité
- ♦ Reconnaître le talent chez l'enfant
- ♦ Détecter et encourager la créativité
- ♦ Appliquer divers arts visuels et du spectacle dans le processus d'entraînement
- ♦ Apprendre à interpréter et à combiner les facteurs qui permettent de cerner la personnalité et les comportements du jeune afin de l'accompagner ensuite dans une orientation scolaire
- ♦ Identifier et détecter la vocation et le but
- ♦ Élargir la vision de ce qui peut être reconnu comme un talent grâce à la proposition de l'Institut Gallup
- ♦ Appliquer le Coaching à l'orientation scolaire
- ♦ Manipuler les techniques de créativité appliquées au processus de Coaching
- ♦ Utiliser les techniques littéraires, scéniques et plastiques dans le cadre d'une séance de Coaching collectif et individuel
- ♦ Comprendre les expressions culturelles
- ♦ Faire preuve d'un sens de l'initiative et d'un esprit d'entreprise
- ♦ Apprendre à apprendre
- ♦ Savoir faire un premier bilan des rôles, des règles et des limites, ainsi que de l'amplitude de la distance ou de la flexibilité de la dynamique relationnelle
- ♦ Identifier les cycles familiaux et savoir accompagner les familles dans leur démarche
- ♦ Appliquer des stratégies de Coaching qui permettent un plus grand bien-être, que ce soit chez l'enfant, dans la famille ou le système éducatif
- ♦ Développer différentes techniques qui permettent d'atteindre et d'accéder à des états de relaxation, d'équilibre et de présence qui permettent d'augmenter l'efficacité des actions développées au quotidien, et de prendre conscience des ressources originales dont dispose chaque personne
- ♦ Savoir mener à bien un processus de coaching d'équipe pour le personnel et l'équipe de direction
- ♦ Coaching individuel pour les enseignants et les managers afin d'atteindre toutes sortes d'objectifs académiques, ainsi que pour développer des compétences de leadership dans la classe
- ♦ Appliquer le coaching à l'environnement musical, nutritionnel et sportif, à l'éducation à la diversité et aux groupes spéciaux: TDH, haute capacité, intelligence limitée, etc.
- ♦ Utiliser le Coaching Éducatif avec les chevaux

04

Direction de la formation

La structure des contenus a été conçue par une équipe de professionnels issus des meilleurs éducatifs et universités, conscients de la pertinence d'une formation innovante et engagés dans un enseignement de qualité grâce aux nouvelles technologies éducatives. Cette équipe de professionnels, soucieuse de préparer des psychologues de premier ordre, a conçu cette formation très complète qui permettra aux professionnels de travailler avec succès dans des institutions sociales, sanitaires et éducatives et d'influencer correctement le développement des enfants et des adolescents.



“

Apprendre des professionnels de référence, les derniers développements dans les procédures dans le domaine du Coaching Educatif”

Directeur invité international

Le Docteur Christian van Nieuwerburgh est la référence internationale en matière de Coaching Éducatif. Il a développé une longue carrière dans ce domaine qui l'a conduit à être l'auteur et l'éditeur d'ouvrages aussi pertinents que *An Introduction to Coaching Skills : A Practical Guide* et *Coaching in Education : Getting Better Results for Students, Educators and Parents*.

Parmi ses nombreuses missions dans ce domaine, il a occupé des postes de direction dans des institutions telles que Growth Coaching International et le International Centre for Coaching in Education, dont il est le Directeur Mondial et le Directeur Exécutif. Il est également Senior Fellow du Centre for Wellbeing Science de l'université de Melbourne et Membre Honoraire de la Carnegie School of Education de l'université Leeds Beckett, au Royaume-Uni.

En tant qu'expert en Coaching, il a donné des conférences sur la motivation et le leadership aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie, en Europe et en Asie de l'Est, et a publié de nombreux articles dans des revues scientifiques de premier plan.



Dr Van Nieuwerburgh, Christian

- ♦ Directeur mondial chez Growth Coaching International, Australie
- ♦ Directeur exécutif du International Centre for Coaching in Education
- ♦ Auteur et éditeur de livres dans le domaine du Coaching comme Coaching in Education : Getting Better Results for Students, Educators and Parents
- ♦ Docteur en Anglais de l'Université de Birmingham
- ♦ Master en Psychologie de la University of East London
- ♦ Professeur de Coaching et de Psychologie Positive au Center for Positive Psychology and Health du Royal College of Surgeons en Irlande
- ♦ Membre honoraire de la Carnegie School of Education à la Leeds Beckett University, Royaume-Uni
- ♦ Membre principal du Centre for Wellbeing Science à la Melbourne Graduate School of Education de l'Université de Melbourne, Australie

“

Grâce à TECH, vous pourrez apprendre avec les meilleurs professionnels du monde”

Direction



M. Riquelme Mellado, Francisco

- ♦ Diplômé en Beaux-Arts de l'Université Polytechnique de Valence
- ♦ Maîtrise en art-thérapie de l'École de psychologie pratique de Murcie
- ♦ Formation à la Gestalt avec le programme SAT (Fondation Claudio Naranjo)
- ♦ Coach certifié ICF et ADESCO - AECOP avec des compétences en PNL et en coaching systémique
- ♦ Formateur de formateurs pour Cefire Orihuela et CPR Murcia
- ♦ Enseignant au ministère régional de l'éducation de la région de Murcie avec 25 ans d'expérience. Professeur de la spécialité Dessin
- ♦ Coordinateur des projets d'arts visuels dans les classes de l'hôpital de la région de Murcie
- ♦ Membre de l'équipe zéro et formateur du projet d'éducation responsable dans la région de Murcie (Fondation Botín)
- ♦ Il écrit pour le magazine éducatif INED21. Projet éducatif : "Une éducation à l'être"
- ♦ Blogueur et diffuseur d'informations



M. Romero Monteserín, Jose María

- ◆ Directeur académique de l'École de langue espagnole de l'Université de Salamanque à Lisbonne et collaborateur d'autres ELE USAL en gestion
- ◆ Conférencier externe à la Fondation CIESE-Comillas dans le domaine de la gestion et de la formation des centres éducatifs
- ◆ Maîtrise en gestion de centre éducatif
- ◆ Postgraduate en organisation scolaire
- ◆ Technicien supérieur universitaire en gestion des ressources humaines
- ◆ Technicien supérieur en formation en entreprise
- ◆ Expert en gestion de projet
- ◆ Diplômé de l'enseignement primaire



Mme. Beltrán Catalán, María

- ♦ Pédagogue Thérapeute à Orientate con Maria
- ♦ Fondatrice et Codirectrice de l'Association Espagnole PostBullying
- ♦ Titulaire d'un Doctorat Cum Laude en Psychologie de l'Université de Cordoue
- ♦ Lauréate du Prix de la Jeunesse pour la Culture Scientifique 2019, décerné par le Conseil Supérieur de la Recherche Scientifique (CSIC) et la Mairie de Séville



M. Visconti Ibarra, Martín

- ♦ Directeur Général de l'Academia Europea Guadalajara
- ♦ Ancien Directeur Général de l'École Bilingue Academia Europea
- ♦ Expert en Sciences de l'Éducation, en Intelligence Émotionnelle et Conseiller
- ♦ Ancien Conseiller Scientifique du Parlement Espagnol
- ♦ Collaborateur de la Fondation Juegaterapia
- ♦ Master en Gestion des Centres Educatifs
- ♦ Master en Ligne en Difficultés d'Apprentissage et Processus Cognitifs
- ♦ Diplôme en Enseignement Primaire



Mme. Jiménez Romero, Yolanda

- ♦ Psychopédagogue
- ♦ Professeur d'École Primaire avec une spécialisation en Anglais
- ♦ Master en Psychopédagogie
- ♦ Master en Neuropsychologie des Hautes Capacités
- ♦ Master en Intelligence Émotionnelle
- ♦ Practitioner de la Programmation Neurolinguistique

Professeurs

Mme. Rodríguez Ruiz, Celia

- ◆ Diplômée en Pédagogie. Université Complutense de Madrid
- ◆ Psychologue N° Col : M-27405 Colegio de Psicólogos de Madrid
- ◆ Diplôme en psychologie. UNED
- ◆ Spécialiste universitaire en thérapie cognitivo-comportementale dans l'enfance et l'adolescence. UNED
- ◆ Spécialiste en psychologie clinique et en psychothérapie de l'enfant (INUPSI)
- ◆ Formations : Intelligence émotionnelle, Neuropsychologie, Dyslexie, TDAH, Emotions positives, Communication
- ◆ Auteur, création et conception de cours et de programmes psychopédagogiques
- ◆ Auteur de contenus pédagogiques, de manuels et de matériel de travail
- ◆ Enseignement, orientation scolaire
- ◆ Psychologie clinique de la santé

Dña. Jurado, Pilar

- ◆ Neurocoach Certifiée en tant qu'Experte Internationale en Coaching par l'Institut National de l'Apprentissage (INA)
- ◆ Enseignante dans l'Enseignement Primaire
- ◆ Enseignante dans les Salles de Classe de l'Hôpital HUVA de Murcie
- ◆ Formatrice en Gestion du Changement avec des outils tels que Lego Serious Play au Centre pour la Haute Performance Humaine d'Anna Fortea
- ◆ Diplômée en Enseignement Primaire de l'Université de Murcie avec une spécialisation en Difficultés Interculturelles et d'Apprentissage
- ◆ Administration et Finances de l'École Secondaire Miguel de Cervantes





Dr. Álvarez Medina, Nazaret

- ♦ Conseillère pédagogique dans le corps des enseignants de l'enseignement secondaire de la communauté de Madrid
- ♦ Préparatrice de concours publics pour l'enseignement public
- ♦ Directrice de l'école publique Jesús del Monte. Hazas de Cesto, Cantabrie
- ♦ Directrice de l'école publique Aurelio E. Acosta Fernández, Santiago del Teide
- ♦ Doctorat en Psychologie. Université Complutense de Madrid
- ♦ Diplôme en Psychopédagogie. Université ouverte de Catalogne
- ♦ Diplôme en Éducation Primaire avec une spécialisation en Langue Anglaise. Université Camilo José Cela.
- ♦ Diplôme d'études supérieures en "Coaching psychology". Université Complutense de Madrid
- ♦ Master Officiel en Traitement Éducatif de la Diversité
- ♦ Diplôme en Enseignement de l'Anglais. Université de La Laguna
- ♦ Diplôme en Coaching Éducatif et Exécutif de l'Université Complutense de Madrid
- ♦ Expert universitaire en société de la connaissance analytique. Université internationale de La Rioja

05

Structure et contenu

La structure des contenus a été conçue par une équipe d'experts en psychologie et en éducation, qui ont pris en compte les dernières stratégies et innovations en matière de Coaching, notamment au niveau éducatif. Ces contenus seront le principal atout du professionnel de la psychologie pour se développer et se consolider dans ce secteur avec de meilleures garanties de succès, en s'occupant de manière optimale des enfants et des adolescents et en les aidant dans leur processus de développement cognitif et émotionnel. Tout cela permettra au professionnel de se positionner comme un psychologue prestigieux.





Ce Mastère Spécialisé propose un programme de qualité adapté aux dernières tendances dans le domaine du Coaching Éducatif"

Module 1. Neurosciences et éducation

- 1.1. Neurosciences
 - 1.1.1. Introduction
 - 1.1.2. Concept de Neurosciences
 - 1.1.3. Neuromythes
 - 1.1.3.1. Nous n'utilisons que 10% du cerveau
 - 1.1.3.2. Cerveau droit vs. Cerveau gauche
 - 1.1.3.3. Les styles d'apprentissage
 - 1.1.3.4. Cerveau masculin vs. Cerveau féminin
 - 1.1.3.5. Périodes d'apprentissage critiques
- 1.2. Le cerveau
 - 1.2.1. Structures du cerveau
 - 1.2.1.1. Cortex cérébral
 - 1.2.1.2. Cerebellum
 - 1.2.1.3. Ganglions de la base
 - 1.2.1.4. Système limbique
 - 1.2.1.5. Tronc cérébral
 - 1.2.1.6. Thalamus
 - 1.2.1.7. La moelle épinière
 - 1.2.1.8. Principales fonctions du cerveau
 - 1.2.2. Modèle trinitaire
 - 1.2.2.1. Le cerveau reptilien
 - 1.2.2.2. Le cerveau émotionnel
 - 1.2.2.3. Le néocortex
 - 1.2.3. Modèle bilatéral
 - 1.2.3.1. L'hémisphère droit
 - 1.2.3.2. L'hémisphère gauche
 - 1.2.3.3. Fonctionnement des hémisphères cérébraux
 - 1.2.4. Le cerveau cognitif et le cerveau émotionnel
 - 1.2.4.1. Le cerveau rationnel
 - 1.2.4.2. Le cerveau émotionnel
 - 1.2.5. Neurones
 - 1.2.5.1. Qu'est-ce que c'est?
 - 1.2.5.2. L'élagage neuronal
 - 1.2.6. Que sont les neurotransmetteurs?
 - 1.2.6.1. Dopamine
 - 1.2.6.2. Sérotonine
 - 1.2.6.3. Endorphine
 - 1.2.6.4. Glutamate
 - 1.2.6.5. Acétylcholine
 - 1.2.6.6. Norepinephrine
- 1.3. Neurosciences et apprentissage
 - 1.3.1. Qu'est-ce que l'apprentissage?
 - 1.3.1.1. L'apprentissage comme mémorisation
 - 1.3.1.2. L'apprentissage comme accumulation d'informations
 - 1.3.1.3. L'apprentissage comme interprétation de la réalité
 - 1.3.1.4. L'apprentissage en tant qu'action
 - 1.3.2. Les neurones miroirs
 - 1.3.2.1. Apprendre par l'exemple
 - 1.3.3. Niveaux d'apprentissage
 - 1.3.3.1. Taxonomie de Bloom
 - 1.3.3.2. Taxonomie SOLO
 - 1.3.3.3. Niveaux de connaissance
 - 1.3.4. Les styles d'apprentissage
 - 1.3.4.1. Convergent
 - 1.3.4.2. Divergente
 - 1.3.4.3. Accueillir
 - 1.3.4.4. Assimilation
 - 1.3.5. Types d'apprentissage
 - 1.3.5.1. Apprentissage implicite
 - 1.3.5.2. Apprentissage explicite
 - 1.3.5.3. Apprentissage associatif
 - 1.3.5.4. Apprentissage significatif
 - 1.3.5.5. L'apprentissage coopératif

- 1.3.5.6. L'apprentissage émotionnel
- 1.3.5.7. Apprentissage par l'expérience
- 1.3.5.8. Apprentissage par cœur
- 1.3.5.9. Apprentissage par la découverte
- 1.3.6. Compétences pour l'apprentissage
- 1.4. Intelligences multiples
 - 1.4.1. Définition
 - 1.4.1.1. Selon Howard Gardner
 - 1.4.1.2. Selon d'autres auteurs
 - 1.4.2. Classification
 - 1.4.2.1. Intelligence linguistique
 - 1.4.2.2. Intelligence logico-mathématique
 - 1.4.2.3. Intelligence spatiale
 - 1.4.2.4. Intelligence musicale
 - 1.4.2.5. Intelligence corporelle et kinesthésique
 - 1.4.2.6. Intelligence intra-personnel
 - 1.4.2.7. Intelligence intra-personnel
 - 1.4.2.8. L'intelligence naturopathique
 - 1.4.3. Intelligences multiples et neurodidactiques
 - 1.4.4. Comment travailler sur les IIMMs en classe
 - 1.4.5. Avantages et inconvénients de l'application des IIMM dans l'Éducation
- 1.5. Neuroscience-Éducation
 - 1.5.1. Neuroéducation
 - 1.5.1.1. Introduction
 - 1.5.1.2. Qu'est-ce que la neuroéducation?
 - 1.5.2. Plasticité du cerveau
 - 1.5.2.1. Plasticité synaptique
 - 1.5.2.2. Neurogenèse
 - 1.5.2.3. Apprentissage, environnement et expérience
 - 1.5.2.4. L'effet Pygmalion
 - 1.5.3. La mémoire
 - 1.5.3.1. Qu'est-ce que la mémoire?
 - 1.5.3.2. Types de mémoire
 - 1.5.3.3. Niveaux de traitement
 - 1.5.3.4. Mémoire et émotion
 - 1.5.3.5. Mémoire et motivation
 - 1.5.4. Émotion
 - 1.5.4.1. Émotion et cognition
 - 1.5.4.2. Les émotions primaires
 - 1.5.4.3. Les émotions secondaires
 - 1.5.4.4. Fonctions des émotions
 - 1.5.4.5. États émotionnels et implication dans le processus d'apprentissage
 - 1.5.5. L'attention
 - 1.5.5.1. Réseaux attentionnels
 - 1.5.5.2. Relation entre l'attention, la mémoire et l'émotion
 - 1.5.5.3. L'attention des dirigeants
 - 1.5.6. Motivation
 - 1.5.6.1. Les 7 étapes de la motivation scolaire
 - 1.5.7. Contributions des neurosciences à l'apprentissage
 - 1.5.8. Qu'est-ce que la neurodidactique?
 - 1.5.9. Contributions des neurodidactiques aux stratégies d'apprentissage
- 1.6. La Neuroéducation en classe
 - 1.6.1. La figure du neuroéducateur
 - 1.6.2. Importance neuro-éducative et neuro-pédagogique
 - 1.6.3. Les neurones miroirs et l'empathie des enseignants
 - 1.6.4. Attitude empathique et apprentissage
 - 1.6.5. Applications en classe
 - 1.6.6. Organisation de la classe
 - 1.6.7. Proposition d'amélioration de la classe

- 1.7. Jeux et nouvelles technologies
 - 1.7.1. Étymologie du jeu
 - 1.7.2. Avantages des jeux d'argent
 - 1.7.3. Apprendre par le jeu
 - 1.7.4. Le processus neurocognitif
 - 1.7.5. Principes de base des jeux éducatifs
 - 1.7.6. Neuroéducation et jeux de société
 - 1.7.7. Technologie éducative et neurosciences
 - 1.7.7.1. Intégration de la technologie dans la classe
 - 1.7.8. Développement des fonctions exécutives
- 1.8. Corps et cerveau
 - 1.8.1. Le lien entre le corps et le cerveau
 - 1.8.2. Le cerveau social
 - 1.8.3. Comment préparer le cerveau à l'apprentissage?
 - 1.8.4. Alimentation
 - 1.8.4.1. Les habitudes nutritionnelles
 - 1.8.5. Repos
 - 1.8.5.1. Importance du sommeil dans l'apprentissage
 - 1.8.6. Exercice
 - 1.8.6.1. Exercice physique et apprentissage
- 1.9. Neurosciences et échec scolaire
 - 1.9.1. Les avantages des neurosciences
 - 1.9.2. Troubles de l'apprentissage
 - 1.9.3. Éléments de la pédagogie de la réussite
 - 1.9.4. Quelques suggestions pour améliorer le processus d'apprentissage
- 1.10. Raison et émotion
 - 1.10.1. Le binôme raison et émotion
 - 1.10.2. À quoi servent les émotions?
 - 1.10.3. Pourquoi éduquer les émotions en classe
 - 1.10.4. Apprentissage efficace grâce aux émotions



Module 2. Croyances, valeurs et identité

- 2.1. Nature des croyances
 - 2.1.1. Concepts relatifs aux croyances
 - 2.1.2. Caractéristiques d'une croyance
 - 2.1.3. Formation des croyances
 - 2.1.4. Comportement et croyances
 - 2.1.5. Croyances limitatives
 - 2.1.6. Des croyances renforcées
 - 2.1.7. Origine des croyances limitantes
- 2.2. Gérer le changement de croyance
 - 2.2.1. Guérir le passé
 - 2.2.2. Base de l'adaptation au changement de croyance
 - 2.2.3. Robert Dilts
 - 2.2.4. Morty Lefkoe
 - 2.2.5. "The Word", Byron Katie
- 2.3. Mentalité du changement et de l'innovation
 - 2.3.1. Mentalité fixe
 - 2.3.2. Mentalité de croissance
 - 2.3.3. Comparaison entre l'état d'esprit fixe et l'état d'esprit de croissance
 - 2.3.4. Attitude face au changement et à l'innovation
 - 2.3.5. Zone d'inertie
 - 2.3.6. Zone d'apprentissage
- 2.4. Coaching et changement
 - 2.4.1. Le cercle d'or de Simon Sinek
 - 2.4.2. Niveaux neurologiques du changement et de l'apprentissage
 - 2.4.2.1. Environnement
 - 2.4.2.2. Comportement
 - 2.4.2.3. Capacité
 - 2.4.2.4. Valeurs et Croyances
 - 2.4.2.5. Identité
 - 2.4.2.6. Transpersonnalité
 - 2.4.3. Changements correctifs
 - 2.4.4. Changements génératifs
 - 2.4.5. Changements évolutifs
 - 2.4.6. Reconnaissance du niveau neurologique
- 2.5. Valeurs et contre-valeurs
 - 2.5.1. Conceptualisation des valeurs
 - 2.5.2. Types de valeurs
 - 2.5.3. Apprentissage des valeurs
 - 2.5.4. Valeurs et comportement
 - 2.5.5. Contre-valeurs
 - 2.5.6. Dynamique de reconnaissance de la valeur
 - 2.5.7. Dynamique de reconnaissance de la contre-valeur
- 2.6. Identité
 - 2.6.1. Traits d'identité
 - 2.6.2. Concept d'identité
 - 2.6.3. Tradition et identité
 - 2.6.4. Modèles psychologiques et identité
 - 2.6.5. Identité et Science
- 2.7. Modèles de la personnalité
 - 2.7.1. Ennéagramme
 - 2.7.2. Découverte de l'Ennéagramme lui-même
 - 2.7.3. L'évolution de l'Ennéagramme
 - 2.7.4. Utilisation de l'Ennéagramme dans les interactions sociales et de groupe
 - 2.7.5. Archétypes intérieurs
 - 2.7.6. Coaching Transformationnel
- 2.8. Niveaux Logiques
 - 2.8.1. Besoins humains et Pyramide de Maslow
 - 2.8.2. Niveaux de conscience de Richard Barrett
 - 2.8.3. Réalisation de soi
 - 2.8.4. Altruisme et service
 - 2.8.5. Alignement des niveaux

- 2.9. Approche en éducation des croyances, aux valeurs et à l'identité
 - 2.9.1. Convictions pour l'excellence de l'enseignement
 - 2.9.2. L'effet Pygmalion
 - 2.9.3. L'importance des attentes élevées
 - 2.9.4. Diversité: inclusion
 - 2.9.5. Valeurs de la Psychologie Positive
 - 2.9.6. Éducation aux Valeurs
 - 2.9.7. Estime de soi et reconnaissance : construction de l'identité

Module 3. Le Coaching

- 3.1. Qu'est-ce que le coaching?
 - 3.1.1. Un processus axé sur les objectifs
 - 3.1.1.1. L'importance de définir l'objectif
 - 3.1.1.2. Commencer par la fin
 - 3.1.1.3. Comment définir un objectif *SMARTER*?
 - 3.1.1.4. De l'objectif apparent à l'objectif réel
 - 3.1.1.5. Caractéristiques de la cible
 - 3.1.2. Un processus entre les personnes
 - 3.1.2.1. Cadre ou contexte du Coaching
 - 3.1.2.2. La relation de Coaching
 - 3.1.2.3. Influences sur le processus de Coaching
 - 3.1.2.4. Confiance
 - 3.1.2.5. Respecter
 - 3.1.3. Le lien
 - 3.1.4. Un processus de communication
 - 3.1.4.1. Le pouvoir du langage
 - 3.1.4.2. L'écoute active
 - 3.1.4.3. L'absence de jugement
 - 3.1.4.4. Communication non verbale
 - 3.1.5. Un processus orienté vers l'action
 - 3.1.5.1. L'importance de l'action
 - 3.1.5.2. Conception d'un plan d'action
 - 3.1.5.3. Suivi
 - 3.1.5.4. Évaluation
 - 3.1.5.5. Un processus créatif
 - 3.1.5.6. Générer des options
 - 3.1.5.7. Choix des options
- 3.2. Origines et contexte du Coaching
 - 3.2.1. Origines philosophiques et Maïeutique
 - 3.2.1.1. Présocratiques
 - 3.2.1.2. La maïeutique de Socrate
 - 3.2.1.3. Platon
 - 3.2.1.4. Influences philosophiques ultérieures
 - 3.2.2. Influences de la Psychologie Humaniste
 - 3.2.2.1. Bases de la Psychologie Humaniste
 - 3.2.2.2. Confiance dans les capacités du client
 - 3.2.2.3. Se concentrer sur les potentiels et les possibilités
 - 3.2.3. Contributions de la Psychologie Positive
 - 3.2.3.1. Bases de la Psychologie Positive
 - 3.2.3.2. Conditions présocratiques pour la Psychologie Positive
 - 3.2.3.3. Forteresses Humaines
 - 3.2.3.4. Sens et But de la Vie
 - 3.2.4. *The Winner Game*
 - 3.2.4.1. Pratique délibérée
 - 3.2.4.2. L'amélioration des performances sportives
 - 3.2.4.3. *Galwain*
 - 3.2.5. Orientalisme
 - 3.2.5.1. Importance du processus ou de la voie d'accès
 - 3.2.5.2. Les objectifs comme buts
 - 3.2.5.3. Détachement des attentes et des réalisations
 - 3.2.5.4. Comprendre la souffrance
 - 3.2.5.5. Le Pouvoir du Présent
 - 3.2.6. Autres influences
 - 3.2.6.1. Psychologie Systémique
 - 3.2.6.2. Psychologie de la Gestalt
 - 3.2.6.3. Concept de Flow
 - 3.2.6.4. Les enseignements du Zen
 - 3.2.6.5. *Management*
 - 3.2.6.6. Neurosciences
 - 3.2.6.7. Épigénétique

- 3.3. Écoles et courants actuels
 - 3.3.1. École Américaine
 - 3.3.1.1. Approche du Coaching Pratique
 - 3.3.1.2. Thomas Leonard
 - 3.3.1.3. Autres exposants
 - 3.3.2. École Européenne
 - 3.3.2.1. Coaching Humaniste
 - 3.3.2.2. John Whitmore
 - 3.3.2.3. Autres représentants du Coaching Européen
 - 3.3.3. École Latino-américaine
 - 3.3.3.1. Approche du Coaching Ontologique
 - 3.3.3.2. Rafael Echevarría et Julio Olalla
 - 3.3.3.3. Autres représentants du Coaching Latino-américain
- 3.4. Différences entre le Coaching et les autres approches
 - 3.4.1. Spécificités de la relation dans le Coaching
 - 3.4.1.1. La responsabilité du coachee
 - 3.4.1.2. Le rôle du coach
 - 3.4.1.3. La réalisation des objectifs
 - 3.4.2. Limites du Coaching
 - 3.4.2.1. Conditions psychologiques du coachee
 - 3.4.2.2. Révision du coach et travail personnel
 - 3.4.2.3. Malaise et névrose dans les processus de Coaching
 - 3.4.2.4. Signes de Psychose dans le coachee
 - 3.4.2.5. Considérations sur l'orientation du coaché vers des professionnels de la Psychothérapie
 - 3.4.2.6. Approche des processus de Coaching avec des personnes coachées sous traitement psychiatrique
 - 3.4.3. Psychothérapie
 - 3.4.3.1. Approche Psychothérapeutique
 - 3.4.3.2. Approche Psychodynamique
 - 3.4.3.3. L'approche Humaniste
 - 3.4.3.4. L'approche Gestaltiste
 - 3.4.3.5. Approche Comportementale
 - 3.4.3.6. Approche Jungienne
 - 3.4.3.7. Approche Systémique
 - 3.4.3.8. Compléter la psychothérapie par des processus de Coaching
 - 3.4.4. *Mentorat*
 - 3.4.4.1. Objectifs du *Mentoring*
 - 3.4.4.2. Les relations dans le *Mentoring*
 - 3.4.4.3. Le pouvoir de la confiance dans le *Mentoring*
 - 3.4.4.4. Conseils en matière de *Mentoring*
 - 3.4.4.5. Les limites du *Mentoring*
 - 3.4.4.6. Compléter le *Mentoring* par des processus de Coaching
 - 3.4.5. *Consulting*
 - 3.4.5.1. Les relations dans le *Consulting*
 - 3.4.5.2. Objectifs du *Consulting*
 - 3.4.5.3. Compléter le *Consulting* par des processus de Coaching
 - 3.4.6. *Counselling*
 - 3.4.6.1. Relations dans le *Counselling*
 - 3.4.6.2. Objectifs et domaines
 - 3.4.6.3. Compléter le *Counselling* par des processus de Coaching
 - 3.4.7. *Empowerment*
 - 3.4.7.1. Définition
 - 3.4.7.2. Processus
 - 3.4.7.3. Types
 - 3.4.8. Autres approches
 - 3.4.8.1. Art-thérapie
 - 3.4.8.2. Musicothérapie
 - 3.4.8.3. Dramathérapie
 - 3.4.8.4. La thérapie par la danse
 - 3.4.8.5. Thérapies corporelles et thérapies corps-esprit intégratives
- 3.5. Domaines du Coaching
 - 3.5.1. *Coaching Live*
 - 3.5.1.1. Personnel
 - 3.5.1.2. Familier
 - 3.5.1.3. De couple

- 3.5.2. Coaching Sportif
 - 3.5.2.1. Coaching Sportif Professionnel
 - 3.5.2.2. Coaching pour la forme et la santé
 - 3.5.2.3. Coaching Exécutif
 - 3.5.2.4. Coaching d'équipe
 - 3.5.2.5. Coaching d'Entreprise
 - 3.5.2.6. Coaching Nutritionnel
 - 3.5.2.7. Coaching Systémique
 - 3.5.2.8. Psychocoaching
 - 3.5.2.9. Coaching Transformationnel
 - 3.5.2.10. Coaching Éducatif
- 3.6. Compétences d'un Coach
 - 3.6.1. Code d'éthique
 - 3.6.1.1. Écologie
 - 3.6.1.2. Confidentialité
 - 3.6.1.3. Création de l'Alliance
 - 3.6.1.4. Génération du lien
 - 3.6.1.5. Honnêteté
 - 3.6.1.6. Transparence
 - 3.6.1.7. Respect
 - 3.6.1.8. Engagement
 - 3.6.2. Compétences internes
 - 3.6.2.1. Conscience de soi
 - 3.6.2.2. Vulnérabilité
 - 3.6.2.3. Proactivité
 - 3.6.2.4. Empathie
 - 3.6.2.5. Réflexion
 - 3.6.3. Compétences externes
 - 3.6.3.1. Communication efficace
 - 3.6.3.2. Écoute active
 - 3.6.3.3. Admiration
 - 3.6.3.4. Assertivité
 - 3.6.3.5. Commentaires
 - 3.6.3.6. Gestion des processus
 - 3.6.3.7. Silence
 - 3.6.3.8. Motivation
 - 3.6.4. Partenariats de Coaching
 - 3.6.4.1. *International Coach Federation*
 - 3.6.4.2. Association Espagnole de Coaching
 - 3.6.4.3. Association Espagnole de Coaching et de Conseil en Processus
 - 3.6.4.4. *International Coaching Community*
 - 3.6.4.5. Association Internationale de Formation et de Psychologie
 - 3.6.5. Certifications et formation en Coaching
 - 3.6.5.1. Exigences en matière de formation de qualité
 - 3.6.5.2. Programmes accrédités
 - 3.6.5.3. Certification des coaches professionnels
 - 3.6.5.4. Processus de certification
 - 3.6.6. Les 11 compétences de l'ICF
 - 3.6.6.1. Poser les bases
 - 3.6.6.2. Créer la relation
 - 3.6.6.3. Communiquer efficacement
 - 3.6.6.4. Faciliter l'apprentissage et les résultats
- 3.7. Structure d'une session
 - 3.7.1. Rôles du coach et coachée
 - 3.7.1.1. Rôle et responsabilités du Coach
 - 3.7.1.2. Rôle et responsabilités du Coachée
 - 3.7.1.3. Processus de Coaching
 - 3.7.1.4. Définir des objectifs
 - 3.7.1.5. Plan d'action
 - 3.7.1.6. Engagement
 - 3.7.1.7. Alliances
 - 3.7.1.8. Évaluation
 - 3.7.2. Sponsor
 - 3.7.2.1. L'Entreprise, la direction ou l'institution en tant que sponsor
 - 3.7.2.2. Objectifs de l'Entreprise et du Coachée
 - 3.7.2.3. Responsabilité dans le processus de Coaching
 - 3.7.3. Structure et encadrement
 - 3.7.3.1. Situation de départ
 - 3.7.3.2. Situation souhaitée
 - 3.7.3.3. Distance entre le départ et le but du Coaching

- 3.7.4. Partenariat et contrat
 - 3.7.4.1. L'opportunité d'une Alliance
 - 3.7.4.2. Le contrat et les aspects contractuels
 - 3.7.4.3. Différences et complémentarités entre Alliance et contrat
- 3.7.5. Types de sessions en fonction de leur objectif
 - 3.7.5.1. Contact
 - 3.7.5.2. De démarrage du processus
 - 3.7.5.3. De développement
 - 3.7.5.4. De Suivi
 - 3.7.5.5. D'évaluation
 - 3.7.5.6. De fermeture
- 3.7.6. Clôture de la relation
 - 3.7.6.1. Évaluation du processus
 - 3.7.6.2. Évaluation de la relation
 - 3.7.6.3. Évaluation de la réalisation des objectifs
- 3.8. Modèles
 - 3.8.1. Wasick
 - 3.8.2. *PIE*
 - 3.8.3. *STIR*
 - 3.8.4. Modèle *GROW*
 - 3.8.4.1. Objectif
 - 3.8.4.2. Réalité
 - 3.8.4.3. Options
 - 3.8.4.4. Action
 - 3.8.5. Modèle *OUTCOMES*
 - 3.8.5.1. Objectifs
 - 3.8.5.2. Raisons
 - 3.8.5.3. Agir à partir du présent
 - 3.8.5.4. Clarifier la différence
 - 3.8.5.5. Générer des options
 - 3.8.5.6. Une action motivante
 - 3.8.5.7. Enthousiasme et encouragement
 - 3.8.5.8. Soutien
 - 3.8.6. Modèle *ACHIEVES*
 - 3.8.6.1. Assess curre et situation
 - 3.8.6.2. Create Brainstorming of alternatives
 - 3.8.6.3. *Hone Goals*
 - 3.8.6.4. Options de démarrage
 - 3.8.6.5. Évaluer les options
 - 3.8.6.6. Valider le programme d'action
 - 3.8.6.7. *Entourage momentum*
- 3.9. Coactive Coaching
 - 3.9.1. Les fondements du Coaching Coactif
 - 3.9.2. Le Modèle de Coaching Coactif
 - 3.9.3. La relation de Coaching Coactive
 - 3.9.4. Contextes
 - 3.9.4.1. L'écoute
 - 3.9.4.2. Intuition
 - 3.9.4.3. Curiosité
 - 3.9.4.4. Poussée et approfondissement
 - 3.9.4.5. Autogestion
 - 3.9.5. Principes et pratiques
 - 3.9.5.1. Complétude
 - 3.9.5.2. Processus
 - 3.9.5.3. Balance
 - 3.9.5.4. Combinaison
- 3.10. Le Coaching comme outil d'évolution des groupes, des entreprises et des communautés
 - 3.10.1. Défis actuels pour les entreprises et les institutions
 - 3.10.2. Coaching Organisationnel
 - 3.10.3. Objectifs des entreprises
 - 3.10.4. Services de Coaching pour les entreprises
 - 3.10.4.1. Exécutif
 - 3.10.4.2. Formations spécifiques
 - 3.10.4.3. *Shadow Coaching*
 - 3.10.4.4. Coaching de groupe
 - 3.10.4.5. Coaching d'équipe (systémique)
 - 3.10.4.6. Outils psychométriques de diagnostic
 - 3.10.4.7. Motivations et valeurs

- 3.10.5. Outils psychométriques de diagnostic
 - 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. L'évolution dans les systèmes et les communautés
 - 3.10.5.7. Gestion du changement et de l'innovation par le coaching
 - 3.10.5.8. Outils de base du Coaching
 - 3.10.5.8.1. Roue de la vie personnelle
 - 3.10.5.8.2. Roue d'enseignement
 - 3.10.5.8.3. Roue d'étudiant
 - 3.10.5.8.4. Analyse SWOT personnelle
 - 3.10.5.8.5. Fenêtre Johari
 - 3.10.5.8.6. Schéma *GROW*
 - 3.10.5.8.7. Cercle de contrôle, d'influence et de préoccupation
 - 3.10.5.8.8. Tête, cœur, ventre
 - 3.10.5.8.9. *VAK*

Module 4. Intelligence émotionnelle

- 4.1. Définition de l'Intelligence Émotionnelle
 - 4.1.1. Historique de l'IE
 - 4.1.2. Origine et développement de l'IE en Espagne
 - 4.1.3. Différents auteurs qui ont donné une définition de l'IE
 - 4.1.4. Thorndike et l'Intelligence Sociale
 - 4.1.5. Salovey et Mayer
 - 4.1.6. Daniel Goleman
 - 4.1.7. Définition de l'Intelligence Émotionnelle
 - 4.1.8. Les composantes de l'Intelligence Émotionnelle
 - 4.1.9. Caractéristiques des capacités de l'IE
 - 4.1.10. Les clés pour développer l'intelligence émotionnelle

- 4.2. Émotions
 - 4.2.1. L'émotion?, la voie vers une définition
 - 4.2.2. À quoi servent les émotions?
 - 4.2.3. Processus émotionnel
 - 4.2.3.1. Différence entre émotion et sentiment
 - 4.2.4. Classification et types d'émotions
 - 4.2.4.1. Émotions de base
 - 4.2.4.2. Les émotions sociales
 - 4.2.4.3. Microexpressions
 - 4.2.4.4. Dyades émotionnelles
 - 4.2.4.5. Les besoins psychologiques fondamentaux et leur lien avec les émotions
- 4.3. Émotions, attitude et compétence
 - 4.3.1. Attitude
 - 4.3.1.1. Qu'est-ce que l'attitude?
 - 4.3.1.2. Les composantes de l'attitude
 - 4.3.2. Optimisme
 - 4.3.3. Compétences émotionnelles
 - 4.3.4. Aptitudes sociales ou relations interpersonnelles
- 4.4. Gestion des émotions
 - 4.4.1. Qu'est-ce que la gestion des émotions?
 - 4.4.2. Conscience de soi
 - 4.4.3. Conscience émotionnelle
 - 4.4.4. Estime de soi
 - 4.4.4.1. Nos forces et nos faiblesses
 - 4.4.5. Communication interne
 - 4.4.6. Communication externe
 - 4.4.6.1. Le pouvoir des mots
 - 4.4.7. Assertivité
 - 4.4.7.1. Styles de communication
 - 4.4.8. Le langage non verbal
 - 4.4.9. Posture et émotions

- 4.5. Intelligence émotionnelle et éducation
 - 4.5.1. L'intelligence émotionnelle en classe
 - 4.5.2. Avantages de l'IE en classe
 - 4.5.3. Les avantages de l'intelligence émotionnelle
 - 4.5.4. L'intelligence émotionnelle dans le corps étudiant
 - 4.5.5. Climat de la classe
 - 4.5.5.1. La relation de l'enseignant avec les élèves
 - 4.5.5.2. La relation entre les élèves dans la classe
 - 4.5.6. La compréhension émotionnelle en classe
 - 4.5.7. Intelligence émotionnelle et résultats scolaires
 - 4.5.8. L'apprentissage émotionnel
 - 4.5.9. Outils pour la gestion de la classe
 - 4.6. Capacité de réflexion
 - 4.6.1. Approche du concept
 - 4.6.2. Types de capacités et liens entre elles
 - 4.7. Capacité d'auto-motivation et de réalisation
 - 4.7.1. L'éducation émotionnelle dans la formation des enseignants
 - 4.7.2. Les émotions dans la pratique de l'enseignement
 - 4.8. Le bien-être des enseignants
 - 4.8.1. Les clés du bien-être des enseignants
 - 4.8.2. L'éducation émotionnelle et le rôle de l'enseignant
 - 4.8.3. La méthode de la pensée émotionnelle
 - 4.8.3.1. Conscience de soi
 - 4.8.3.2. Estime de soi
 - 4.8.3.3. Contrôle émotionnel
 - 4.8.3.4. Motivation
 - 4.8.3.5. Empathie
 - 4.8.3.6. Leadership
 - 4.8.3.7. L'enseignant émotionnellement intelligent
 - 4.8.3.8. Empathie et communication avec les étudiants
 - 4.8.3.9. Techniques pour obtenir un feedback enrichissant
 - 4.9. Les habitudes des personnes à Forte intelligence émotionnelle
 - 4.9.1. Qu'est-ce qu'une personne dotée d'une intelligence émotionnelle élevée?
 - 4.9.2. La triade du succès
 - 4.9.3. Vision personnelle
 - 4.9.4. Leadership personnel
 - 4.9.5. Administration et gestion des personnes
 - 4.9.6. Leadership interpersonnel
 - 4.9.7. Synergie
 - 4.9.8. Flexibilité et adaptation créative
 - 4.9.9. Résilience
 - 4.9.10. Les éléments qui génèrent de hautes performances
 - 4.10. Personnes très sensibles
 - 4.10.1. Approche du concept
 - 4.10.2. Haute sensibilité et autres traits de personnalité
- Module 5. Pédagogie systémique**
- 5.1. Théorie Générale des Systèmes
 - 5.1.1. Qu'est-ce qu'un système?
 - 5.1.2. Approche systémique du développement
 - 5.1.3. La personne en tant que système ouvert
 - 5.1.4. Bases et Lois Systémiques
 - 5.1.5. Interpréter la pensée du développement dans le cadre de la théorie des systèmes
 - 5.1.5.1. Vygotsky
 - 5.1.5.2. Piaget
 - 5.1.5.3. Bronfenbrenner
 - 5.1.6. Systèmes et développement interculturel
 - 5.2. Flux systémiques actuels
 - 5.2.1. Historique de la psychothérapie systémique
 - 5.2.2. Différentes écoles actuelles
 - 5.2.2.1. École internationale ou Palo Alto
 - 5.2.2.2. École Stratégique Structurale
 - 5.2.2.3. École de Milan
 - 5.2.3. Les apports de l'approche systémique aux organisations
 - 5.2.4. Le modèle systémique appliqué au domaine de l'éducation

- 5.3. Philosophie de Bert Hellinger
 - 5.3.1. Principes fondamentaux
 - 5.3.2. Mouvements systémiques
 - 5.3.3. Modèle systémique Phénoménologique
 - 5.3.4. Bonne et mauvaise conscience
 - 5.3.5. Distinction entre les interventions thérapeutiques et pédagogiques
 - 5.3.6. Contribution au domaine de l'éducation
- 5.4. Les ordres d'amour et les ordres d'aide
 - 5.4.1. Éduquer "l'ordre" et aider "l'amour" relationnel constructif
 - 5.4.2. Lois d'aide à l'éducation
 - 5.4.3. Lois systémiques dans la famille et les institutions éducatives
 - 5.4.4. Équilibre entre donner et recevoir: enseignement et apprentissage
 - 5.4.5. Analyse pour l'amélioration de la coexistence
 - 5.4.5.1. Réconciliation
 - 5.4.5.2. Intégration
- 5.5. Les trois intelligences systémiques
 - 5.5.1. Transgénérationnel
 - 5.5.2. Intergénérationnel
 - 5.5.3. Intragénérationnel
 - 5.5.4. Émotionnel et cognitif d'un point de vue intergénérationnel et transgénérationnel
 - 5.5.5. L'héritage familial en tant que culture
 - 5.5.6. Loyautés et croyances
- 5.6. Pédagogie systémique
 - 5.6.1. Principes
 - 5.6.1.1. Appartenance
 - 5.6.1.2. Ordre
 - 5.6.1.3. Liens
 - 5.6.2. Une nouvelle approche de l'éducation
 - 5.6.3. Les processus éducatifs dans la perspective de la Pédagogie Systémique
 - 5.6.4. La place des émotions dans le système éducatif
- 5.7. Le Pédagogue Systémique
 - 5.7.1. Caractéristiques
 - 5.7.2. Fonctions
 - 5.7.3. Autobiographie académique
 - 5.7.4. Autobiographie de travail

- 5.8. Le système familial
 - 5.8.1. Le Génogramme
 - 5.8.2. L'approche systémique des relations entre le couple et l'enfant
 - 5.8.3. Histoire de la famille
 - 5.8.4. Prendre la place dans la famille
- 5.9. Le système scolaire
 - 5.9.1. Créer des ponts entre la famille et l'école
 - 5.9.2. Nouveaux modèles familiaux et leur influence en classe
 - 5.9.3. Le projet éducatif des centres dans la perspective de la Pédagogie systémique
 - 5.9.4. Projet de vie en relation avec les sentiments et la vision transgénérationnelle des centres éducatifs

Module 6. Communication

- 6.1. Communication
 - 6.1.1. Les composantes de la communication
 - 6.1.1.1. Langage
 - 6.1.1.2. Émotionnalité
 - 6.1.1.3. Corps
 - 6.1.2. Éléments de communication
 - 6.1.2.1. Expéditeur
 - 6.1.2.2. Récepteurs
 - 6.1.2.3. Message
 - 6.1.2.4. Chaîne
 - 6.1.2.5. Contexte
 - 6.1.2.6. Codes
 - 6.1.2.7. Feedback
 - 6.1.3. Styles de communication
 - 6.1.3.1. Hiérarchique
 - 6.1.3.2. Agressive
 - 6.1.3.3. Passive
 - 6.1.3.4. Assertive



- 6.1.4. Les avantages de la communication assertive
 - 6.1.4.1. Connexion
 - 6.1.4.2. Liens
 - 6.1.4.3. Confiance
- 6.1.5. Objectif de la communication
- 6.2. Niveaux de communication
 - 6.2.1. Intrapersonnel
 - 6.2.1.1. Instances psychiques
 - 6.2.1.2. Auto-dialogues
 - 6.2.1.3. Reconnaissance des caractères internes et de l'auto-dialogue
 - 6.2.1.4. Relations internes
 - 6.2.1.5. Effets des auto-dialogues sur la gestion des états internes
 - 6.2.1.6. L'assistant intérieur
 - 6.2.2. Interpersonnel
 - 6.2.2.1. Conversation publique
 - 6.2.2.2. Compétences en Communication
 - 6.2.2.3. L'importance de la Communication non verbale
 - 6.2.3. Cohérence et congruence des niveaux
 - 6.2.3.1. Incohérence
 - 6.2.3.2. Cohérence
 - 6.2.3.3. Gestion de la congruence des niveaux
- 6.3. Les actes linguistiques
 - 6.3.1. Déclaration
 - 6.3.1.1. Définition de la déclaration
 - 6.3.1.2. Faits et accords
 - 6.3.1.3. Autorité et normes
 - 6.3.2. Engagement
 - 6.3.2.1. Définition de promesse
 - 6.3.2.2. Engagement
 - 6.3.2.3. L'équation de la confiance
 - 6.3.3. Jugement
 - 6.3.3.1. Définition du Jugement
 - 6.3.3.2. Selon l'autorité
 - 6.3.3.3. Selon la tradition

- 6.3.4. Affirmation
 - 6.3.4.1. Définition de l'affirmation
 - 6.3.4.2. Désignation
- 6.3.5. Le langage comme constructeur de la réalité
- 6.4. L'écoute active
 - 6.4.1. Qu'est-ce que l'écoute active?
 - 6.4.2. Les composantes de l'écoute active
 - 6.4.2.1. Volonté et attitude
 - 6.4.2.2. Intention
 - 6.4.2.3. Empathie
 - 6.4.2.4. Respect
 - 6.4.2.5. Feedback positif
 - 6.4.3. L'écoute active dans les environnements d'apprentissage
 - 6.4.3.1. Objectif de l'écoute active
 - 6.4.3.2. Bénéfices
 - 6.4.4. Intentions de l'écoute active
 - 6.4.4.1. Conscience
 - 6.4.4.2. Responsabilité
 - 6.4.4.3. Action
- 6.5. Étalonnage
 - 6.5.1. Concept d'étalonnage
 - 6.5.2. Processus d'étalonnage
 - 6.5.2.1. Observation du corps
 - 6.5.2.2. Émotionnalité
 - 6.5.2.3. Langage
 - 6.5.3. Applications de l'étalonnage dans le domaine de Coaching et de l'Éducation
 - 6.5.3.1. Observation des états de groupe
 - 6.5.3.2. Observation de sous-groupes et d'individus
 - 6.5.3.3. Compréhension et acceptation
 - 6.5.3.4. Évaluation
 - 6.5.3.5. Sensibilisation
 - 6.5.3.6. Agir sur les besoins des autres
- 6.6. *Rapport*
 - 6.6.1. Concept de *Rapport*
 - 6.6.2. L'art de dompter les chevaux
 - 6.6.3. Usages du *Rapport*
 - 6.6.4. Procédures pour générer *Rapport*
 - 6.6.4.1. Mouvements et gestes
 - 6.6.4.2. Mots et le langage
 - 6.6.4.3. Émotions
 - 6.6.4.4. Énergie
 - 6.6.4.5. Application du *Rapport* dans le Coaching
 - 6.6.4.6. Application du *Rapport* dans l'Éducation
- 6.7. *Feedback*
 - 6.7.1. Concept de *Feedback*
 - 6.7.2. Objectif d'un bon *Feedback*
 - 6.7.2.1. Nourrir le processus de communication
 - 6.7.2.2. Estime de soi
 - 6.7.2.3. Motivation
 - 6.7.2.4. Information
 - 6.7.3. Le *Feedback* comme renforcement de la communication
 - 6.7.4. La nécessité d'un bon *Feedback* dans l'Éducation
- 6.8. L'art du questionnement et de la confrontation pour générer l'apprentissage
 - 6.8.1. Types de questions
 - 6.8.2. Confrontation
 - 6.8.3. Objectif de la confrontation
 - 6.8.4. Quand utiliser la confrontation?
 - 6.8.5. Stratégies pour utiliser la confrontation de manière appropriée
 - 6.8.6. *Insight* et apprentissage de la confrontation
 - 6.8.6.1. Concept de *Insight*
 - 6.8.6.2. Détection de *Insight*
 - 6.8.6.3. Aperçu des *Insight*

Module 7. Coaching Éducatif

- 7.1. Qu'est-ce que le Coaching Éducatif? Bases et principes fondamentaux
 - 7.1.1. Définition et lien avec les théories pédagogiques et psychologiques
 - 7.1.2. Éduquer à la volonté de sens
 - 7.1.3. Noodynamique et Coaching
 - 7.1.4. Orthophonie, Coaching et éducation à l'être
 - 7.1.5. Défis pour l'éducation de l'être depuis le Coaching et l'Orthophonie
 - 7.1.6. Le Coaching au service de la rencontre dialogique entre l'enseignant et l'étudiant Pédagogie de l'altérité
 - 7.1.7. Styles de la relation d'aide et Coaching
- 7.2. Domaines d'application du Coaching dans l'Éducation
 - 7.2.1. Coaching dans le contexte de la relation enseignant-étudiant Tutorat partagé
 - 7.2.2. Le Coaching dans le contexte de la relation élève-étudiant Tutorat entre pairs
 - 7.2.3. Coaching pour le développement de la profession d'enseignant
 - 7.2.4. Les équipes pédagogiques et les sénats Esprit d'équipe, synergies
 - 7.2.5. Les équipes de gestion et le développement d'outils exécutifs
 - 7.2.6. Coaching pour les parents
- 7.3. Avantages de son application dans les contextes éducatifs
 - 7.3.1. Coaching et développement des fonctions exécutives et de la métacognition
 - 7.3.2. Besoins en matière de coaching et de soutien pédagogique
 - 7.3.3. Coaching pour l'excellence
 - 7.3.4. Estime de soi et développement du concept de soi
- 7.4. Pédagogies basées sur la coopération et le développement de l'autonomie et Coaching
 - 7.4.1. Pédagogies collaboratives
 - 7.4.2. Avantages de l'Apprentissage Collaboratif (AC)
 - 7.4.3. Comment travailler avec AC?
 - 7.4.4. Techniques AC
- 7.5. Styles de la relation d'aide et Coaching
 - 7.5.1. L'enseignant en tant que coach
 - 7.5.2. Compétences de l'enseignant en tant que "coach" pour les élèves
 - 7.5.3. Coaching dans le cadre du Mentorat partagé
 - 7.5.4. Compétences de l'enseignant en tant que facilitateur du changement
 - 7.5.5. Applications dans le groupe classe
 - 7.5.6. Les équipes pédagogiques et les sénats Esprit d'équipe, synergies
 - 7.5.7. Les équipes de gestion et le développement d'outils exécutifs

Module 8. Talent, vocation et créativité

- 8.1. Le Talent et son importance pédagogique
 - 8.1.1. Talent
 - 8.1.2. Composants
 - 8.1.3. Le Talent sont diversifiés
 - 8.1.4. Mesurer et découvrir les talents
 - 8.1.5. Test *Gallup*
 - 8.1.6. Test *Garp*
 - 8.1.7. *Career Scope*
 - 8.1.8. *MBTI*
 - 8.1.9. *Success DNA*
- 8.2. Talent et Compétences Clés
 - 8.2.1. Paradigme des Compétences Clés
 - 8.2.2. Compétences Clés
 - 8.2.3. Le rôle des Intelligences
 - 8.2.4. La Connaissance: Usages et abus dans l'Éducation
 - 8.2.5. L'importance des Compétences
 - 8.2.6. Le facteur de différenciation de l'Attitude
 - 8.2.7. Relation entre le Talent et les Compétences Clés
- 8.3. Développement du Talent
 - 8.3.1. Modalités d'apprentissage Richard Felder
 - 8.3.2. L'élément
 - 8.3.3. Procédures de développement des talents
 - 8.3.4. Dynamique des mentors
 - 8.3.5. Talent et approche éducative
- 8.4. Mécanismes de Motivation
 - 8.4.1. Besoins, désirs et motivations
 - 8.4.2. Prise de décision
 - 8.4.3. Capacités exécutives
 - 8.4.4. Procrastination
 - 8.4.5. Devoir, amour et plaisir dans l'Éducation
 - 8.4.6. Les habitudes émotionnelles pour la motivation
 - 8.4.7. Croyances pour la motivation
 - 8.4.8. Des valeurs pour la motivation

- 8.5. Vocation, sens et but
 - 8.5.1. L'importance de la vocation
 - 8.5.2. Signification et objectif
 - 8.5.3. Vision, mission, engagement
 - 8.5.4. Explorer la vocation
 - 8.5.5. Vocation d'enseignant
 - 8.5.6. Éduquer à la vocation
- 8.6. Vers une définition de la créativité
 - 8.6.1. Créativité
 - 8.6.2. Fonctionnement du cerveau et créativité
 - 8.6.3. Intelligences, talents et créativité
 - 8.6.4. Émotions et créativité
 - 8.6.5. Croyances et créativité
 - 8.6.6. La pensée divergente
 - 8.6.7. Pensée convergente
 - 8.6.8. Le processus de création et ses phases
 - 8.6.9. La dynamique Disney
- 8.7. Pourquoi la créativité?
 - 8.7.1. Arguments en faveur de la créativité aujourd'hui
 - 8.7.2. Créativité personnelle pour la vie
 - 8.7.3. Créativité dans l'art
 - 8.7.4. Créativité pour la résolution de problèmes
 - 8.7.5. Créativité au service du développement professionnel
 - 8.7.6. Créativité dans les processus de Coaching
- 8.8. Développement de la Créativité
 - 8.8.1. Les conditions de la créativité
 - 8.8.2. Disciplines artistiques comme précurseurs de la créativité
 - 8.8.3. L'approche de l'art-thérapie
 - 8.8.4. Créativité appliquée aux défis et à la résolution de problèmes
 - 8.8.5. La pensée relationnelle
 - 8.8.6. Les chapeaux d'Edward de Bono

- 8.9. La Créativité comme valeur dans l'Éducation
 - 8.9.1. La nécessité d'encourager la créativité dans l'éducation
 - 8.9.2. Méthodologies actives et nouveauté
 - 8.9.3. Des modèles éducatifs qui valorisent la créativité
 - 8.9.4. Moyens, temps et espaces pour appliquer la créativité en classe
 - 8.9.5. Éducation Perturbatrice
 - 8.9.6. *Visual Thinking*
 - 8.9.7. Penser en termes de conception
- 8.10. Techniques créatives
 - 8.10.1. Techniques de Pensée relationnelle
 - 8.10.2. Techniques pour générer des idées
 - 8.10.3. Techniques d'évaluation des idées
 - 8.10.4. Exercices de remue-méninges
 - 8.10.5. Disciplines artistiques pour le développement créatif
 - 8.10.6. Méthode RCS
 - 8.10.7. Autres techniques et méthodes

Module 9. Méthodologies actives et innovation

- 9.1. Méthodologies actives
 - 9.1.1. Que sont les méthodologies actives?
 - 9.1.2. Des clés pour un développement méthodologique basé sur l'activité des étudiants
 - 9.1.3. Relation entre l'apprentissage et les méthodologies actives
 - 9.1.4. Historique des méthodologies actives
 - 9.1.4.1. De Socrate à Pestalozzi
 - 9.1.4.2. Dewey
 - 9.1.4.3. Institutions promouvant les Méthodologies actives
 - 9.1.4.3.1. L'institut Libre d'Enseignement
 - 9.1.4.3.2. La Nouvelle École
 - 9.1.4.3.3. L'École Unique Républicaine

- 9.2. Apprentissage par projet, problèmes et défis
 - 9.2.1. Les compagnons de voyage Coopération entre enseignants
 - 9.2.2. Phases de la conception APP
 - 9.2.2.1. Tâches, activités et exercices
 - 9.2.2.2. Socialisation riche
 - 9.2.2.3. Tâches de recherche
 - 9.2.3. Phases du développement APP
 - 9.2.3.1. Les Théories de Benjamin Bloom
 - 9.2.3.2. Taxonomie de Bloom
 - 9.2.3.3. Taxonomie révisée de Bloom
 - 9.2.3.4. Pyramide de Bloom
 - 9.2.3.5. La théorie de David A. Kolb: Apprentissage par l'expérience
 - 9.2.3.6. Le Cercle de Kolb
 - 9.2.4. Le produit final
 - 9.2.4.1. Types de produits finaux
 - 9.2.5. L'évaluation dans le APP
 - 9.2.5.1. Techniques et outils d'évaluation
 - 9.2.5.2. Observation
 - 9.2.5.3. Performance
 - 9.2.5.4. Questions
 - 9.2.6. Exemples pratiques Projets APP
- 9.3. Apprentissage par le Pensées
 - 9.3.1. Principes de base
 - 9.3.1.1. Pourquoi, comment et où améliorer la réflexion?
 - 9.3.1.2. Organismes de la pensée
 - 9.3.1.3. Infusion dans le curriculum académique
 - 9.3.1.4. Attention aux compétences, processus et dispositions
 - 9.3.1.5. L'importance d'être explicite
 - 9.3.1.6. Attention à la métacognition
 - 9.3.1.7. Transfert de l'apprentissage
 - 9.3.1.8. Construire un programme infusé
 - 9.3.1.9. La Nécessité d'un Développement Continu du Personnel
 - 9.3.2. Enseigner à penser *TBL*
 - 9.3.2.1. Co-création des cartes de pensée
 - 9.3.2.2. Compétences de pensée
 - 9.3.2.3. Métacognition
 - 9.3.2.4. Le design de la pensée
- 9.4. Apprentissage par événements
 - 9.4.1. Approche du concept
 - 9.4.2. Bases et principes fondamentaux
 - 9.4.3. La pédagogie de la durabilité
 - 9.4.4. Avantages de l'apprentissage
- 9.5. Apprentissage par le jeu
 - 9.5.1. Les jeux comme ressources d'apprentissage
 - 9.5.2. Gamification
 - 9.5.2.1. Qu'est-ce que la gamification?
 - 9.5.2.2. Principes fondamentaux
 - 9.5.2.3. Narratif
 - 9.5.2.4. Dynamique
 - 9.5.2.5. Mécanique
 - 9.5.2.6. Composants
 - 9.5.2.7. Badges
 - 9.5.2.8. Quelques applications de gamification
 - 9.5.2.9. Exemples
 - 9.5.2.10. Critiques de la gamification, limites et erreurs courantes
 - 9.5.3. Pourquoi utiliser les jeux vidéo dans l'éducation ?
 - 9.5.4. Les types de joueurs selon la théorie de Richard Bartle
 - 9.5.5. La ScapeRoom/breakedu, une manière organisationnelle de comprendre l'éducation
- 9.6. *The flipped classroom*: la classe inversée
 - 9.6.1. L'aménagement du temps de travail
 - 9.6.2. Avantages de la classe inversée
 - 9.6.2.1. Comment puis-je enseigner efficacement en utilisant des salles de classe tournantes?
 - 9.6.3. Inconvénients de l'approche de la classe inversée
 - 9.6.4. Les quatre piliers de la classe inversée
 - 9.6.5. Ressources et outils
 - 9.6.6. Exemples pratiques

- 9.7. Autres tendances en matière d'éducation
 - 9.7.1. La robotique et la programmation dans l'enseignement
 - 9.7.2. *E-learning*, *microlearning* et autres tendances en matière de méthodologies de réseau
 - 9.7.3. Apprentissage basé sur la neuroéducation
- 9.8. Méthodologies libres, naturelles et basées sur le développement de l'individu
 - 9.8.1. La pédagogie Waldorf
 - 9.8.1.1. Base méthodologique
 - 9.8.1.2. Forces, opportunités et faiblesses
 - 9.8.2. Maria Montessori, la pédagogie de la responsabilité
 - 9.8.2.1. Base méthodologique
 - 9.8.2.2. Forces, opportunités et faiblesses
 - 9.8.3. Summerhill, un point de vue radical sur la manière d'éduquer
 - 9.8.3.1. Base méthodologique
 - 9.8.3.2. Forces, opportunités et faiblesses
- 9.9. Inclusion scolaire
 - 9.9.1. Y a-t-il une innovation sans inclusion?
 - 9.9.2. L'apprentissage coopératif
 - 9.9.2.1. Principes
 - 9.9.2.2. Cohésion de groupe
 - 9.9.2.3. Dynamiques simples et complexes
 - 9.9.3. Enseignement partagé
 - 9.9.3.1. Ratio et prise en charge des étudiants
 - 9.9.3.2. La coordination de l'enseignement comme stratégie d'amélioration des élèves
 - 9.9.4. Enseignement multi-niveaux
 - 9.9.4.1. Définition
 - 9.9.4.2. Modèles
 - 9.9.5. Conception universelle de l'apprentissage
 - 9.9.5.1. Principes
 - 9.9.5.2. Directives

- 9.9.6. Expériences inclusives
 - 9.9.6.1. Projet Rome
 - 9.9.6.2. Groupes interactifs
 - 9.9.6.3. Débats de dialogue
 - 9.9.6.4. Communautés d'apprentissage
 - 9.9.6.5. Projet *Includ-ED*

Module 10. Coaching pour la transformation, l'innovation et l'excellence éducative

- 10.1. Le bien-être comme facteur d'excellence dans les communautés éducatives
 - 10.1.1. L'évolution de la société et son impact sur l'éducation
 - 10.1.1.1. Caractéristiques de la société actuelle
 - 10.1.1.2. Défis de la société actuelle
 - 10.1.1.3. Nouveaux besoins éducatifs
 - 10.1.2. Facteurs sociaux
 - 10.1.3. Facteurs professionnels
 - 10.1.4. Bien-être et excellence
 - 10.1.5. Facteurs de bien-être éducatif
 - 10.1.6. L'inclusion comme réalité
 - 10.1.7. École et famille
- 10.2. Plan de développement professionnel et de bien-être des enseignants
 - 10.2.1. Malaise de l'enseignant
 - 10.2.2. Le bien-être des enseignants
 - 10.2.3. Enseignement et développement personnel
 - 10.2.4. Vie personnelle et professionnelle
 - 10.2.5. Examen et évaluation des enseignants
 - 10.2.6. Le bien-être des enseignants comme facteur d'excellence éducative
 - 10.2.7. Inspiré pour inspirer des chemins de vie
 - 10.2.8. Plan de Bien-être des Enseignants
- 10.3. Excellence éducative
 - 10.3.1. Vers un concept d'excellence en Éducation
 - 10.3.2. Enseignement vs. Apprentissage
 - 10.3.3. L'excellence en fonction des besoins
 - 10.3.4. Demande et excellence
 - 10.3.5. Mesures et facteurs
 - 10.3.6. Gestion pour l'excellence de l'enseignement

- 10.4. Coaching pour l'innovation
 - 10.4.1. Processus d'innovation éducative par le Coaching
 - 10.4.1.1. Dans l'apprentissage
 - 10.4.1.2. Dans les groupe
 - 10.4.1.3. Chez les enseignants
 - 10.4.1.4. Au niveau de la direction
 - 10.4.1.5. Au centre
 - 10.4.2. L'évaluation comme outil d'innovation
 - 10.4.3. Que faut-il évaluer, quand et comment?
 - 10.4.4. Objectifs de l'innovation
 - 10.4.5. Fixer des indicateurs de réussite
 - 10.4.6. Suivi des processus
 - 10.4.7. Célébrer les réalisations
 - 10.4.8. Plan d'innovation pédagogique
- 10.5. Éduquer pour donner du sens
 - 10.5.1. Approche du concept
 - 10.5.2. La pensée de Viktor Frankl
 - 10.5.3. Logothérapie et éducation
- 10.6. Vers une Pédagogie de l'intériorité
 - 10.6.1. Spiritualité et pédagogie
 - 10.6.2. "Apprendre à être"
- 10.7. Coaching pour l'éducation intégrative
 - 10.7.1. Vers une Pédagogie de l'intériorité
 - 10.7.2. Éduquer la personne dans son ensemble
 - 10.7.3. Éduquer pour les trois centres
 - 10.7.4. Devoir et Plaisir dans l'Éducation
 - 10.7.5. Éduquer de manière intégrative
 - 10.7.6. Conclusions: un chemin à parcourir
 - 10.7.7. Un projet éducatif du point de vue du Coaching Pédagogique

- 10.8. Signification et Objectif de l'Éducation
 - 10.8.1. Le Cercle d'or
 - 10.8.2. Pourquoi et pour quoi faire?
 - 10.8.3. Le comment
 - 10.8.4. Le quoi
 - 10.8.5. Alignement des niveaux dans l'Éducation
 - 10.8.6. Éduquer à la volonté de sens
 - 10.8.7. Défis pour l'éducation de l'être depuis le Coaching et l'Orthophonie
 - 10.8.8. Outils pour l'alignement des niveaux d'enseignement
- 10.9. Éduquer pour Être
 - 10.9.1. Contributions pédagogiques dans Éduquer pour être
 - 10.9.2. Rapport de la Commission Faure pour l'UNESCO
 - 10.9.3. Rapport de Jacques DELORS
 - 10.9.4. Décalogue d'une Éducation de l'être
 - 10.9.5. Au-delà de la connaissance
 - 10.9.6. Éduquer pour la vie
 - 10.9.7. Éduquer de manière intégrative
 - 10.9.8. S'habiter de l'intérieur
 - 10.9.9. Éduquer l'Ego et l'Être
 - 10.9.10. Développer un Sens
 - 10.9.11. Inclusivité et Bien Commun
 - 10.9.12. Réalisation de soi et service
 - 10.9.13. Transformation



*Une expérience de formation
unique, clé et décisive pour stimuler
votre développement professionnel*

06

Méthodologie

Ce programme de formation offre une manière différente d'apprendre. Notre méthodologie est développée à travers un mode d'apprentissage cyclique: ***el Relearning***.

Ce système d'enseignement est utilisé, par exemple, dans les écoles de médecine les plus prestigieuses du monde et a été considéré comme l'un des plus efficaces par des publications de premier plan telles que le ***New England Journal of Medicine***.



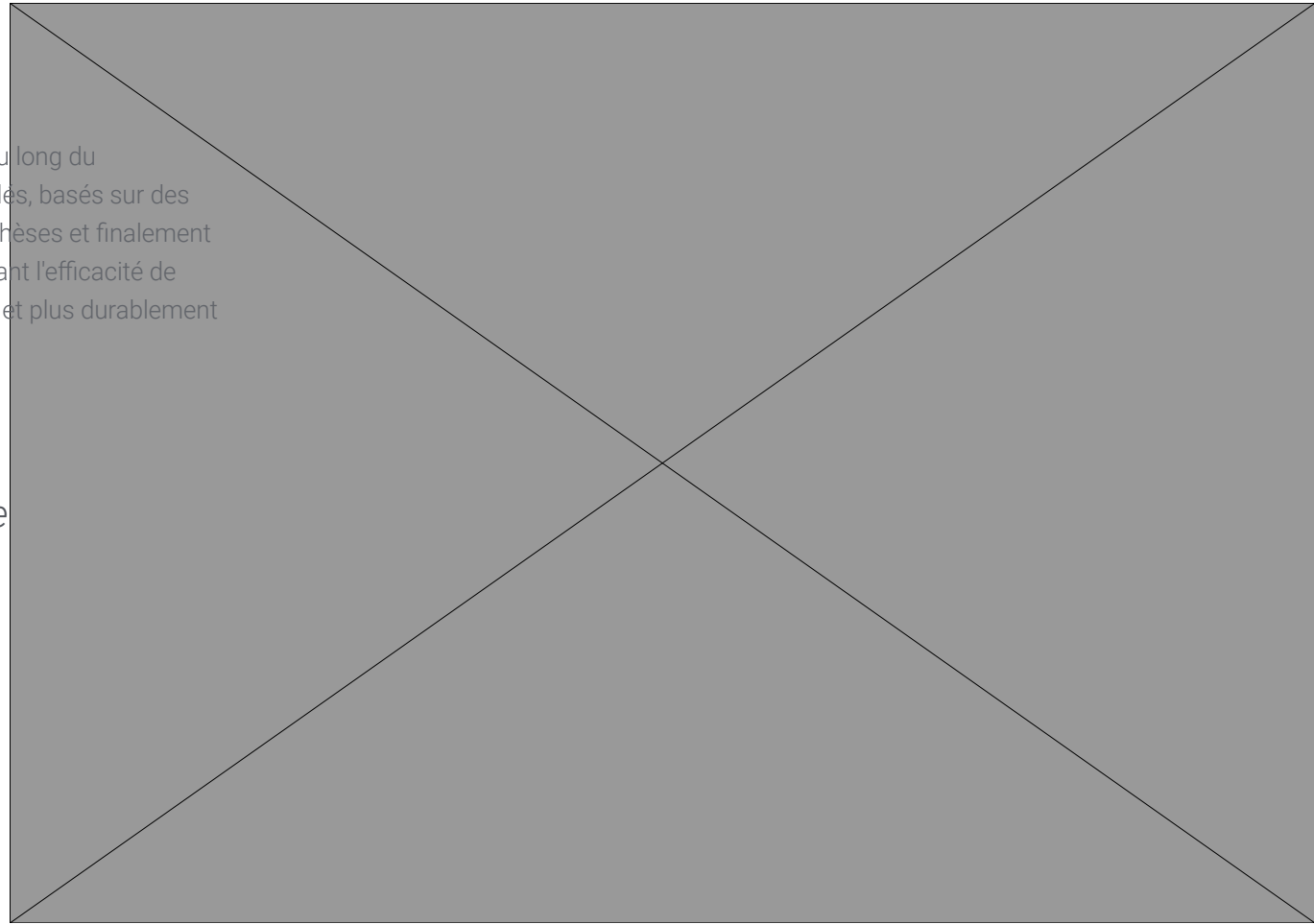
“

Découvrez Relearning, un système qui abandonne l'apprentissage linéaire conventionnel pour vous emmener à travers des systèmes d'enseignement cycliques: une façon d'apprendre qui s'est avérée extrêmement efficace, en particulier dans les matières qui nécessitent une mémorisation"

À TECH, nous utilisons la méthode des cas

Face à une situation donnée, que doit faire un professionnel? Tout au long du programme, vous serez confronté à de multiples cas cliniques simulés, basés sur des patients réels, dans lesquels vous devrez enquêter, établir des hypothèses et finalement résoudre la situation. Il existe de nombreux faits scientifiques prouvant l'efficacité de cette méthode. Les spécialistes apprennent mieux, plus rapidement et plus durablement dans le temps.

Avec TECH, le psychologue expérimente un mode d'apprentissage qui ébranle les fondements des universités traditionnelles du monde entier.



Selon le Dr Gérvas, le cas clinique est la présentation commentée d'un patient, ou d'un groupe de patients, qui devient un "cas", un exemple ou un modèle illustrant une composante clinique particulière, soit en raison de son pouvoir pédagogique, soit en raison de sa singularité ou de sa rareté. Il est essentiel que le cas soit basé sur la vie professionnelle actuelle, en essayant de recréer les conditions réelles de la pratique professionnelle du psychologue.

“

Saviez-vous que cette méthode a été développée en 1912 à Harvard pour les étudiants en Droit? La méthode des cas consiste à présenter aux apprenants des situations réelles complexes pour qu'ils s'entraînent à prendre des décisions et pour qu'ils soient capables de justifier la manière de les résoudre. En 1924, elle a été établie comme une méthode d'enseignement standard à Harvard"

L'efficacité de la méthode est justifiée par quatre acquis fondamentaux:

1. Les psychologues qui suivent cette méthode parviennent non seulement à assimiler les concepts, mais aussi à développer leur capacité mentale, grâce à des exercices d'évaluation de situations réelles et à l'application des connaissances.
2. L'apprentissage est solidement traduit en compétences pratiques qui permettent au psychologue de mieux intégrer ses connaissances dans la pratique clinique.
3. Grâce à l'utilisation de situations issues de la réalité, on obtient une assimilation plus simple et plus efficace des idées et des concepts.
4. Le sentiment d'efficacité de l'effort investi devient un stimulus très important pour les étudiants, qui se traduit par un plus grand intérêt pour l'apprentissage et une augmentation du temps passé à travailler sur le cours.



Relearning Methodology

À TECH, nous enrichissons la méthode des cas avec la meilleure méthodologie d'enseignement 100% en ligne du moment: le Relearning.

Notre université est la première au monde à combiner des études de cas cliniques avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la répétition, combinant un minimum de 8 éléments différents dans chaque leçon, ce qui constitue une véritable révolution par rapport aux simples études de cas et analyses.



Le psychologue apprendra à travers des cas réels et la résolution de situations complexes dans des environnements d'apprentissage simulés. Ces simulations sont développées à l'aide de logiciels de pointe pour faciliter l'apprentissage par immersion.

Selon les indicateurs de qualité de la meilleure université en ligne du monde hispanophone (Columbia University). La méthode Relearning, à la pointe de la pédagogie mondiale, a réussi à améliorer le niveau de satisfaction globale des professionnels finalisant leurs études.

Cette méthodologie a permis de former plus de 150.000 psychologues avec un succès sans précédent dans toutes les spécialités cliniques. Notre méthodologie d'enseignement est développée dans un environnement très exigeant, avec un corps étudiant universitaire au profil socio-économique élevé et dont l'âge moyen est de 43,5 ans.

Le Relearning vous permettra d'apprendre plus facilement et de manière plus productive tout en développant un esprit critique, en défendant des arguments et en contrastant des opinions: une équation directe vers le succès.

Dans notre programme, l'apprentissage n'est pas un processus linéaire mais il se déroule en spirale (nous apprenons, désapprenons, oublions et réapprenons). Par conséquent, ils combinent chacun de ces éléments de manière concentrique.

Selon les normes internationales les plus élevées, la note globale de notre système d'apprentissage est de 8,01.



Ce programme offre le meilleur matériel pédagogique, soigneusement préparé pour les professionnels:



Support d'étude

Tous les contenus didactiques sont créés par les spécialistes qui enseignent les cours. Ils ont été conçus en exclusivité pour la formation afin que le développement didactique soit vraiment spécifique et concret.

Ces contenus sont ensuite appliqués au format audiovisuel, pour créer la méthode de travail TECH en ligne. Tout cela, élaboré avec les dernières techniques afin d'offrir des éléments de haute qualité dans chacun des supports qui sont mis à la disposition de l'apprenant.



Les dernières techniques et procédures en vidéo

TECH rapproche les étudiants des dernières techniques, des dernières avancées pédagogiques et de l'actualité de la psychologie. Tout cela, à la première personne, expliqué et détaillé rigoureusement pour atteindre une compréhension complète et une assimilation optimale. Et surtout, vous pouvez les regarder autant de fois que vous le souhaitez.



Résumés interactifs

Nous présentons les contenus de manière attrayante et dynamique dans des dossiers multimédias comprenant des fichiers audios, des vidéos, des images, des diagrammes et des cartes conceptuelles afin de consolider les connaissances.

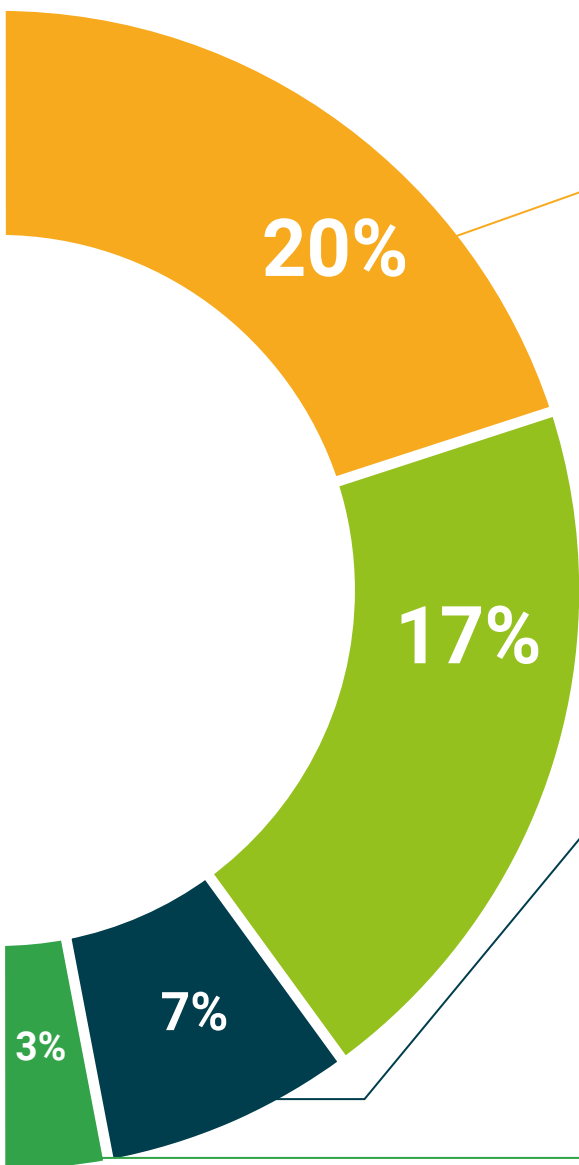
Ce système éducatif unique pour la présentation de contenu multimédia a été récompensé par Microsoft en tant que "European Success Story".



Bibliographie complémentaire

Articles récents, documents de consensus et directives internationales, entre autres. Dans la bibliothèque virtuelle de TECH, l'étudiant aura accès à tout ce dont il a besoin pour compléter sa formation.





Études de cas dirigées par des experts

Un apprentissage efficace doit nécessairement être contextuel. Pour cette raison, TECH présente le développement de cas réels dans lesquels l'expert guidera l'étudiant à travers le développement de la prise en charge et la résolution de différentes situations: une manière claire et directe d'atteindre le plus haut degré de compréhension.



Testing & Retesting

Les connaissances de l'étudiant sont périodiquement évaluées et réévaluées tout au long du programme, par le biais d'activités et d'exercices d'évaluation et d'auto-évaluation, afin que l'étudiant puisse vérifier comment il atteint ses objectifs.



Cours magistraux

Il existe des preuves scientifiques de l'utilité de l'observation par un tiers expert. La méthode "Learning from an Expert" renforce les connaissances et la mémoire, et donne confiance dans les futures décisions difficiles.



Guides d'action rapide

À TECH nous vous proposons les contenus les plus pertinents du cours sous forme de feuilles de travail ou de guides d'action rapide. Un moyen synthétique, pratique et efficace pour vous permettre de progresser dans votre apprentissage.



07 Diplôme

Le Mastère Spécialisé en Coaching Éducatif vous garantit, en plus de la formation la plus rigoureuse et la plus actuelle, l'accès à un diplôme universitaire de Mastère Spécialisé délivré par TECH Université Technologique.



“

Réussissez ce programme avec succès et recevez votre diplôme universitaire sans déplacements ni formalités fastidieuses”

Ce **Mastère Spécialisé en Coaching Éducatif** contient le programme scientifique le plus complet et le plus actuel du marché.

Après avoir réussi l'évaluation, l'étudiant recevra par courrier postal* avec accusé de réception son correspondant diplôme de **Mastère Spécialisé** délivré par **TECH Université Technologique**.

Le diplôme délivré par **TECH Université Technologique** indiquera la note obtenue lors du Mastère Spécialisé, et répond aux exigences communément demandées par les bourses d'emploi, les concours et les commissions d'évaluation des carrières professionnelles.

Diplôme: **Mastère Spécialisé en Coaching Éducatif**

N° d'heures officielles: **1.500 h.**



*Si l'étudiant souhaite que son diplôme version papier possède l'Apostille de La Haye, TECH EDUCATION fera les démarches nécessaires pour son obtention moyennant un coût supplémentaire.

future

santé confiance personnes

éducation information tuteurs

garantie accréditation enseignement

institutions technologie apprentissage

communauté engagement

service personnalisé innovation

connaissance présent qualité

en ligne formation

développement institutions

classe virtuelle langues

tech université
technologique

Mastère Spécialisé Coaching Éducatif

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Intensité: 16h/semaine
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Mastère Spécialisé Coaching Éducatif

