

# Privater Masterstudiengang Berufs- und Studienberatung





## Privater Masterstudiengang Berufs- und Studienberatung

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

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

# Index

01

Präsentation

---

Seite 4

02

Ziele

---

Seite 8

03

Kompetenzen

---

Seite 12

04

Kursleitung

---

Seite 16

05

Struktur und Inhalt

---

Seite 20

06

Methodik

---

Seite 42

07

Qualifizierung

---

Seite 50

# 01

# Präsentation

Die Entscheidung über die Wahl eines Berufs oder einer beruflichen Laufbahn ist ein grundlegender Moment, der die Unterstützung durch ausgebildete Fachleute erfordert. Dieses Programm befasst sich eingehend mit den wichtigsten Themen der Berufs- und Studienberatung und bietet die notwendigen Instrumente, Kenntnisse und Techniken, um diese Beratung zu strukturieren. Während einer beträchtlichen akademischen Zeitspanne und mit dem Komfort eines effizienten Online-Systems hat die Fachkraft die einmalige Gelegenheit, sich mit den Besten und mit den fortschrittlichsten didaktischen Ressourcen weiterzubilden.



“

*Eignen Sie sich das systematische und vollständige Wissen an, das Sie brauchen, um Spezialist für Berufs- und Studienberatung zu werden”*

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

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

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

Dieser private Masterstudiengang richtet sich an Berufsberater und Postgraduierte in Psychologie oder Psychopädagogik, die diesen Bereich vertiefen möchten. Das empfohlene Verhältnis von 1 Berater pro 250 Studenten ist in ganz Europa weit von der Realität entfernt.

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

Ein wichtiger Schritt, der nicht nur beruflich, sondern auch persönlich zu einem Verbesserungsprozess wird.

Dieser **Privater Masterstudiengang in Berufs- und Studienberatung**

enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt. Die hervorstechendsten Merkmale sind:

- ♦ Die Entwicklung von 100 Fallstudien, die von Experten für Berufs- und Studienberatung vorgestellt werden
- ♦ Sein anschaulicher, schematischer und äußerst praktischer Inhalt liefert wissenschaftliche und praktische Informationen zu den Disziplinen, die für die berufliche Praxis unerlässlich sind
- ♦ Neuigkeiten zur Erkennung und Intervention bei Berufs- und Studienberatung
- ♦ Mit praktischen Übungen, in denen der Selbstbewertungsprozess durchgeführt werden kann, um das Lernen zu verbessern
- ♦ Interaktives Lernsystem auf der Grundlage von Algorithmen zur Entscheidungsfindung in den gestellten Situationen
- ♦ Mit besonderem Schwerpunkt auf evidenzbasierten Methoden in den Bereichen Berufs- und Studienberatung
- ♦ Ergänzt wird dies durch theoretische Vorträge, Fragen an den Experten, Diskussionsforen zu kontroversen Themen und individuelle Reflexionsarbeit
- ♦ Verfügbarkeit der Inhalte von jedem festen oder tragbaren Gerät mit einer Internetverbindung



*Ein Prozess der beruflichen Weiterentwicklung, der es Ihnen ermöglicht, neue geistige und praktische Werkzeuge für die Ausübung dieser Tätigkeit zu erwerben*

“

*Ein kompletter Rundgang durch alle Elemente, die eine Intervention im Bereich der Berufs- und Studienberatung mit sich bringt. Worauf warten Sie noch, um sich einzuschreiben?“*

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

Dank der multimedialen Inhalte, die mit den neuesten Bildungstechnologien entwickelt wurden, wird 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 Programms basiert auf problemorientiertem Lernen, bei dem die Fachkraft versuchen muss, die verschiedenen Situationen der beruflichen Praxis zu lösen, die während des Programms gestellt werden. Dabei wird sie durch ein innovatives interaktives Videosystem unterstützt, das von anerkannten Experten auf dem Gebiet der Berufs- und Studienberatung mit umfassender Lehrerfahrung entwickelt wurde.

*Steigern Sie Ihre beruflichen Fähigkeiten mit der umfassendsten und hochwertigsten Online-Weiterbildung für Lehrkräfte, die es auf dem Markt gibt.*

*Ein komplettes Programm, das Sie auf das höchste Niveau in diesem Bereich bringen wird.*



# 02 Ziele

Die Ziele dieses Programms wurden als Entwicklungsleitfaden festgelegt, damit die Fachkraft sie mit Hilfe der aktualisierten Informationen, die das Programm bietet, erreichen kann. Mit audiovisuellem Material angereichert, werden dieses Programm und seine Methodik den Fachleuten helfen, das höchste Niveau an Qualität und Professionalität zu erreichen. So können sie ihre Chancen im Berufsleben verbessern.



“

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



## Allgemeine Ziele

---

- Erwerben des notwendigen Wissens, um als Unterstützung zu fungieren und den Schülern zu helfen, Entscheidungen in Bezug auf ihre Berufung und berufliche Orientierung zu treffen
- Angemessenes Handeln in den verschiedenen persönlichen Kontexten der Schüler
- Kennen der effektivsten und nützlichsten Beratungsstrategien

“

*Nutzen Sie die Gelegenheit und machen Sie den ersten Schritt, um sich über die neuesten Entwicklungen in der Berufs- und Studienberatung zu informieren”*





## Spezifische Ziele

---

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

- ♦ Vermitteln einer neuen Vision der Berufs- und Laufbahnberatung, die sich auf das Individuum konzentriert
- ♦ Definieren der in der Berufsberatung verwendeten Bewertungsmethoden
- ♦ Entwickeln neuer Bewertungsrichtlinien für die Berufsberatung

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

- ♦ Vermitteln der neuesten Trends in der Berufs- und Studienberatung in der Schule mit effektiven und praktischen Mitteln
- ♦ Vermitteln verschiedener Eingliederungstechniken für unterschiedliche individuelle Profile

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

- ♦ Stärken der Rolle des Berufsberaters als Vermittler beim Übergang in den aktuellen Arbeitsmarkt
- ♦ Wecken der Sensibilität des Schülers für ein neues Beratungsmodell auf der Grundlage erfolgreicher Fälle sowohl in organisatorischer Hinsicht als auch bei der Umsetzung im Klassenzimmer
- ♦ Erteilen von Empfehlungen an den Schüler, nachdem er eine gewisse Zeit mit ihm im Klassenzimmer verbracht hat

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

- ♦ Unterstützen der Schüler unabhängig von der Berufswahl
- ♦ Vermitteln der Grundlage an die Schüler, sich den Herausforderungen zu stellen, die sich ihnen nach der Wahl ihres Berufs oder ihrer Berufung in den Weg stellen

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

- ♦ Identifizieren der Herausforderungen, die anstehen, um die verschiedenen Kompetenzen in der Zukunft zu entwickeln
- ♦ Entwickeln der verschiedenen Kompetenzen und Erkennen ihrer Auswirkungen auf den Beruf

### Modul 6. Entscheidungsfindung I: Wer ist er, um zu wissen, was er will

- ♦ Definieren der Prioritäten, die der Schüler hat, dann wird es einfacher zu wissen, was er will
- ♦ Ermitteln, warum dieser Weg und diese Berufung angestrebt wird
- ♦ Planen möglicher Karrierewege

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

- ♦ Definieren der wichtigsten Tätigkeiten, die sich aus dem gewählten Beruf ergeben
- ♦ Identifizieren der wichtigsten zu erwerbenden Fähigkeiten für den Karriereweg

### Modul 8. Berufliche und fachliche Orientierung in der Berufsausbildung

- ♦ Identifizieren der beruflichen Möglichkeiten für jede Berufung
- ♦ Planen der möglichen Wege nach der Erlangung der Qualifizierungen in den verschiedenen Berufen

### Modul 9. Leitfaden für die Integration. Berufs- und Studienberatung zur Inklusion

- ♦ Schaffen von Beratungsprozessen, ohne Schüler zu diskriminieren
- ♦ Beachten, dass die verschiedenen Berufe nicht aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit oder Religion diskriminieren, was zur Integration führt

### Modul 10. IKT in der Studien-/Berufs- und Karriereberatung

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

# 03

## Kompetenzen

Nach Bestehen der Prüfungen des Online-Studiengangs in Berufs- und Studienberatung wird die Fachkraft eine überlegene Kompetenz und Leistung in diesem Bereich aufweisen. Ein sehr umfassender Ansatz in einem privaten Masterstudiengang auf hohem Niveau, der darauf abzielt, alle aktuellen Informationen über die verschiedenen Prozesse der Mediation mit Schülern zu vermitteln, um berufliche Wege zu finden und positiv auf den Schüler und seine Berufung einzuwirken.



“

*Wir wandeln Wissen in Kompetenzen um, mit einem Lehrsystem, das direkt auf die Praxis ausgerichtet ist, mit einem realistischen Umfeld und einer hohen Bildungswirkung"*



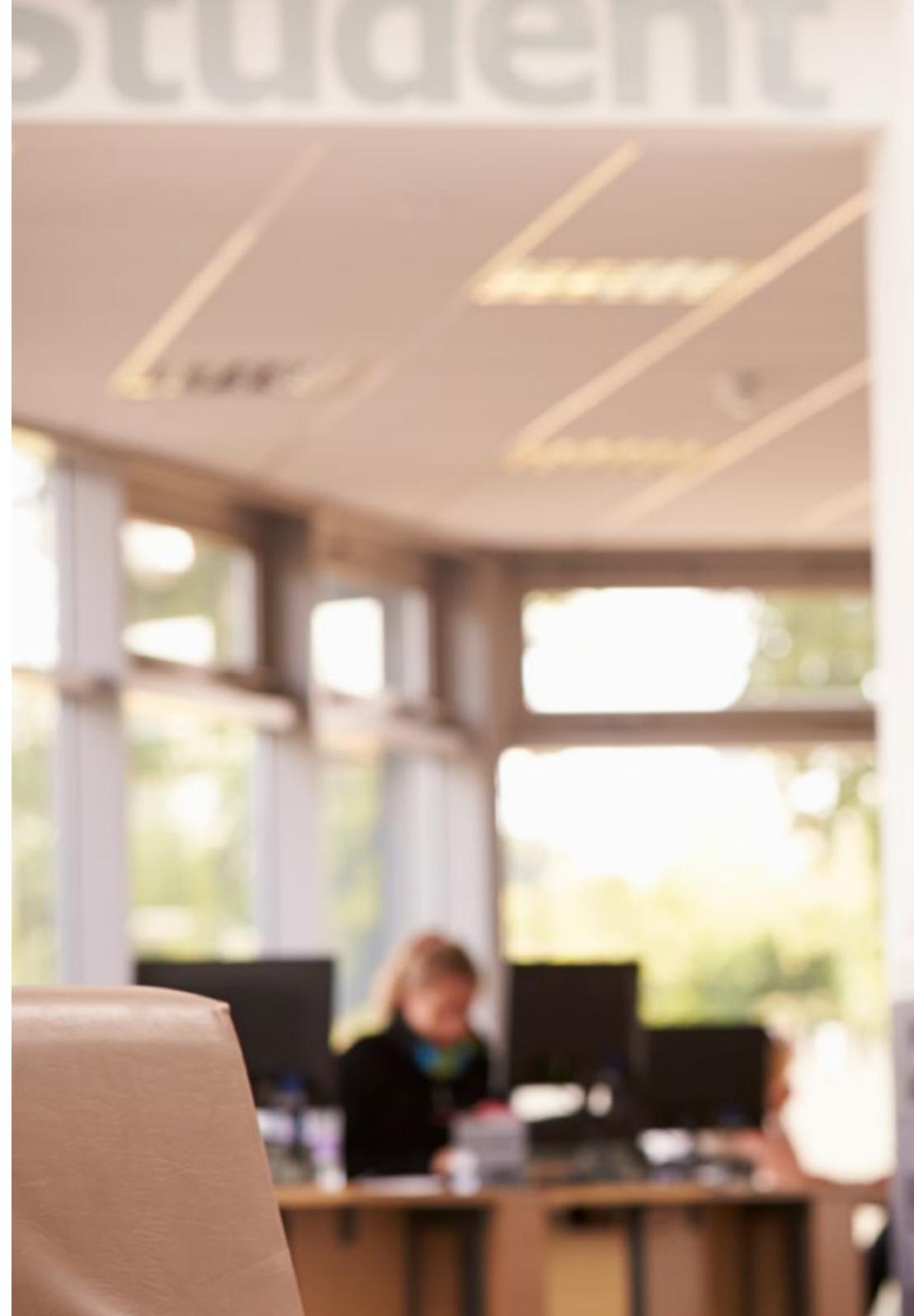
## Allgemeine Kompetenzen

---

- ♦ Bewerten und Implementieren neuer Beratungsmodelle
- ♦ Entwickeln eines individuellen und Gruppen-Berufsberatungsprogramms in einer Bildungseinrichtung
- ♦ Bereitstellen von Berufsberatung für Schüler von Berufsschulen, Mittel- und Oberschulen
- ♦ Anwenden effektiver und innovativer IKT im Klassenzimmer und mit den Schülern
- ♦ Entwickeln der emotionalen Intelligenz der Schüler entsprechend ihrer Entwicklungsstufe, um ihre Arbeitsintegration und persönliche Reife zu verbessern
- ♦ Verstehen, Entwickeln und Bewerten der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen in jedem Bildungsumfeld
- ♦ Integrieren von nützlichen und wirksamen Instrumenten in den Bildungszentren ihrer Wahl mit der Rolle des Beraters in jedem Handlungsfeld
- ♦ Bereitstellen von Strategien zur Intervention angesichts von Vielfalt
- ♦ Leisten eines Beitrags mit verschiedenen Ressourcen, Beratung und Anleitung zur Integration ihrer Schüler in den Arbeitsmarkt



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





## Spezifische Kompetenzen

---

- ♦ Verstehen der verschiedenen Beratungsansätze und sie auf alle Entwicklungsstufen anwenden
- ♦ Entwickeln verschiedener Programme, die sich mit beruflichen, schulischen und fachlichen Fragen befassen
- ♦ Anpassen der Arbeit als Berufsberater an den aktuellen Arbeitsmarkt
- ♦ Organisieren der Berufs- und Studienberatung im schulischen Umfeld
- ♦ Aufschlüsseln und Vorschlagen der Funktionen von Beratungsfachkräften in den Schulen, insbesondere derjenigen, die sich auf die Berufs- und Studienberatung beziehen
- ♦ Gestalten der akademischen und beruflichen Beratung innerhalb der Schule und Bewerten der Beiträge von außerhalb der Schule zu ihren Programmen mit einem offenen Blick
- ♦ Bewerten der Wirksamkeit der Berufs- und Laufbahnberatungsmaßnahmen in der Schule
- ♦ Erwerben einer internationalen Perspektive auf die Berufsberatung, um innovative Modelle zu implementieren
- ♦ Beurteilen der Vor- und Nachteile von Modellen in anderen Ländern, um sie an die eigene berufliche Realität anzupassen
- ♦ Effizientes Arbeiten in internationalen Beratungsumgebungen mit einer umfassenderen Vision von Beratung
- ♦ Erkennen von Schwächen, Bedrohungen, Stärken und Chancen neuer Beratungsmodelle für die Zukunft
- ♦ Helfen, ausgewogene Beziehungen zur Umwelt aufzubauen
- ♦ Fördern des Erkennens, des Verständnisses und des Umgangs der Kinder/Jugendlichen mit ihren eigenen Emotionen im Klassenzimmer
- ♦ Entwerfen eines individuellen und klasseninternen Emotionsmanagementplans
- ♦ Anwenden und Bereitstellen von Unterrichtsressourcen für den Umgang mit Emotionen bei Jugendlichen für andere Fachkräfte als Lehrkräfte
- ♦ Erkennen von Schlüsselfaktoren für die Beschäftigungsfähigkeit
- ♦ Entwickeln von Instrumenten zur Organisation von Ideen und motivierenden Argumenten, zur Erzielung von Ergebnissen bei Studenten, zur Schaffung von Grundlagen für Führung und Kreativität, zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Verbesserung ihrer Kommunikationsergebnisse
- ♦ Unterscheiden von Wissen und Kompetenz und es auf das Klassenzimmer übertragen, indem Schlüsselkompetenzen erkannt werden und Wissen, wie Schüler diese erwerben können
- ♦ Kennenlernen und Aufzeigen der Geschäftsstrukturen und allgemeinen Eigenheiten von Organisationen, um neue Geschäftsmodelle zu erkennen
- ♦ Lehren, Entscheidungen auf der Grundlage von Selbsterkenntnis zu treffen
- ♦ Entwickeln einer effektiven Methodik zur individuellen und gruppenweisen Erkennung von Persönlichkeitsvariablen, Fähigkeiten, Werten und Talenten als Grundlage für Entscheidungen
- ♦ Erkennen der Stärken und Schwächen der Studenten
- ♦ Reproduzieren des C.C.P.-Modells im Klassenzimmer und individuell in seiner ersten Phase: Herz
- ♦ Anleiten bei der Suche nach Informationen über die wichtigsten externen Variablen bei der beruflichen Entscheidungsfindung
- ♦ Umsetzen einer sequentiellen Form der Recherche mit konkreten und zuverlässigen Ressourcen, um Ergebnisse zu garantieren
- ♦ Anleiten von Einzelpersonen oder Gruppen bei der Sammlung von Informationen und der Integration dieser Informationen in die Entscheidungsfindung
- ♦ Motivieren der Schüler und Vermitteln, wie wichtig es ist, akademische Entscheidungen mit anderen Variablen zu verbinden, die notwendig sind, um ihren ersten Job zu bekommen

# 04

# Kursleitung

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



“

*Lernen Sie von führenden Fachleuten die neuesten Fortschritte bei den Verfahren im Bereich der Berufs- und Studienberatung"*

## Leitung



### Fr. Jiménez Romero, Yolanda

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



## Professoren

### Fr. García Camarena, Carmen

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

### Hr. Maroto, José María

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

“

Das Dozententeam von  
*TECH* wird Ihnen sein ganzes  
Wissen zur Verfügung stellen,  
damit Sie auf dem neuesten  
Stand der Dinge sind”

# 05

## Struktur und Inhalt

Die Inhalte dieses Programms wurden von den kompetentesten Fachleuten des Sektors entwickelt, wobei in jeder Phase des Programms hohe Qualitätskriterien gelten. Zu diesem Zweck wurden die relevantesten und vollständigsten Themen ausgewählt, mit den neuesten und interessantesten Aktualisierungen. Es ist erwähnenswert, dass die für das Programm entwickelten Inhalte durch audiovisuelles Material sowie durch ergänzende Lektüre und praktische Übungen angereichert werden. Auf diese Weise kann die Fachkraft ihr volles Potenzial ausschöpfen.





“

*Ein didaktischer Ansatz, der auf intensive Weise strukturiert ist, so dass Sie Ihre Lernziele auf sichere, konstante, komfortable und effektive Weise erreichen”*

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

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



- 1.3.6. Das Beratungsteam
- 1.3.7. Die Person
- 1.3.8. Die Gruppe
- 1.3.9. Das Unternehmen
- 1.3.10. Besondere Gruppen
- 1.4. Interventionsebenen in der Berufsberatung
  - 1.4.1. Berufsberatung vs. Orientierungshilfe
  - 1.4.2. Intervention und ihre Gründe
  - 1.4.3. Programmmodell
  - 1.4.4. Kollaboratives Modell
  - 1.4.5. Klinisches Modell
  - 1.4.6. Didaktisches Modell
  - 1.4.7. Modelle für die Beratung
  - 1.4.8. Ressourcenmodell
  - 1.4.9. Reaktives/proaktives Eingreifen
  - 1.4.10. Gruppe/individuelle Intervention
- 1.5. Berufs- und Studienberatung in der Mittelstufe
  - 1.5.1. Kurzer Überblick über die Gesetzgebung
  - 1.5.2. Derzeitige Situation
  - 1.5.3. Berufs- und Studienberatung in der Sekundarstufe aus der Sicht von Eltern und Berufsberatern
  - 1.5.4. Schulische Entwicklung in der Mittelstufe
  - 1.5.5. Gender und Beratung in der Mittelstufe
  - 1.5.6. Gleichberechtigung und Beratung in der Mittelstufe
  - 1.5.7. Die Selbstberatung
  - 1.5.8. Die Rolle des Beraters in der Mittelstufe
  - 1.5.9. Die Rolle der Familie in der Mittelstufe
  - 1.5.10. Zukunftsperspektiven
- 1.6. Berufliche und fachliche Orientierung in der Berufsausbildung
  - 1.6.1. Kurzer Überblick über die Gesetzgebung
  - 1.6.2. Derzeitige Situation
  - 1.6.3. Weg zum Sozialabitur
  - 1.6.4. Weg der Geisteswissenschaften
  - 1.6.5. Künstlerischer Werdegang
  - 1.6.6. Wissenschaftliche Route
  - 1.6.7. Die Rolle der Abteilung für Beratung und Familie
  - 1.6.8. Der Einfluss der Medien
  - 1.6.9. Berufliche Reife
  - 1.6.10. Übergang zur Universität
- 1.7. Integration von jungen Menschen in den Arbeitsmarkt. Modelle der Intervention
  - 1.7.1. Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt aus historischer Sicht
  - 1.7.2. Derzeitige Situation
  - 1.7.3. Der ganzheitliche Charakter der Beschäftigungsberatung
  - 1.7.4. Koordinierung der Institutionen
  - 1.7.5. Interventionsprogramm für Universitätsstudenten
  - 1.7.6. Interventionsprogramm für junge Menschen mit einer für den Arbeitsmarkt ungeeigneten Ausbildung
  - 1.7.7. Interventionsprogramm für junge Menschen mit Integrationsproblemen
  - 1.7.8. Geschlecht und sozioökonomische Variablen bei der ersten Beschäftigung
  - 1.7.9. Strategien zur Beschäftigungsfähigkeit
  - 1.7.10. Zukunftsperspektiven
- 1.8. Der aktuelle Arbeitsmarkt und seine neuen Anforderungen
  - 1.8.1. Historische Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt
  - 1.8.2. Entwicklung des Wissens
  - 1.8.3. Bedeutung der sozio-emotionalen Kompetenzen
  - 1.8.4. Bedeutung des gemeinschaftlichen Lernens
  - 1.8.5. Die Bedeutung des kontinuierlichen Lernens
  - 1.8.6. Die neue Rolle der jungen Menschen in der Arbeitswelt
  - 1.8.7. Beförderung in der Beschäftigung
  - 1.8.8. Prekarität in der Beschäftigung
  - 1.8.9. Diskrepanzen zwischen Bildung und Arbeitsmarkt
  - 1.8.10. Diskrepanzen zwischen den Qualifikationen an den Universitäten und auf dem Arbeitsmarkt

- 1.9. Ein evolutionärer Ansatz für die Berufsberatung
  - 1.9.1. Theoretischer Rahmen: Das Modell von Ginzberg
  - 1.9.2. Kindheitsstadium
  - 1.9.3. Vorläufiger Zeitraum
  - 1.9.4. Realistischer Zeitraum
  - 1.9.5. Modelle für den Übergang ins Berufsleben
  - 1.9.6. Berufliche Entwicklung im Unternehmensumfeld
  - 1.9.7. Berufliche Selbstentfaltung
  - 1.9.8. Berufliche Reife und Outplacement
  - 1.9.9. Ruhestand und Berufsberatung

## Modul 2. Organisatorische Entwicklung der Beratung in Schulen

- 2.1. Die Schule als Bereich der Beratungsintervention
  - 2.1.1. Die Schule als Bildungsorganisation: Die Theorie der Schulorganisation
  - 2.1.2. Die wichtigsten Theorien und Autoren zur Schulorganisation (I): Klassische Autoren
  - 2.1.3. Die wichtigsten Theorien und Autoren zur Schulorganisation (II): aktuelle Perspektiven
  - 2.1.4. Kultur und Organisation der Schulen
  - 2.1.5. Entscheidungsgremien in Schulen
  - 2.1.6. Die Schule und das Klassenzimmer als Beziehungssysteme
  - 2.1.7. Die Schule als Gemeinschaft und als gemeinsames Projekt
  - 2.1.8. Die organisatorischen Dokumente der Schule
  - 2.1.9. Begleitung des Bildungsprojekts der Schule
  - 2.1.10. Relevanz des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
- 2.2. Organisatorische Strukturen der Beratung in Schulen
  - 2.2.1. Wichtigste Organisationsstrukturen der Schulberatung
  - 2.2.2. Organisation der Schulberatung in der Vorschule
  - 2.2.3. Organisation der Schulberatung in der Grundschule
  - 2.2.4. Organisation der Schulberatung in der Mittelschule
  - 2.2.5. Organisation der Schulberatung in der Berufsschule
  - 2.2.6. Organisation der Bildungsberatung im Hochschulbereich
  - 2.2.7. Organisation der Bildungsberatung in Einrichtungen der Erwachsenenbildung
  - 2.2.8. Organisation der Bildungsberatung in Sonderschulen
  - 2.2.9. Organisation der Schulberatung in Förderschulen und Berufsbildungszentren
  - 2.2.10. Organisation der Beratung

- 2.3. Rolle und Stellung von Beratern in Schulen
  - 2.3.1. Der systemische Ansatz im Bildungsbereich: Die Schule als System
  - 2.3.2. Rolle und Position: Der Platz des Beraters in der Schule
  - 2.3.3. Die paradoxe Situation des Beraters in der Schule
  - 2.3.4. Der Zauberer ohne Magie (I): Zu einer operativen Strategie des Schulberaters
  - 2.3.5. Der Zauberer ohne Magie (II): kasuistisches Beispiel für die Arbeitsgruppe von Selvini Palazzoli
  - 2.3.6. Der Zauberer ohne Magie (III): kasuistische Veranschaulichung von aktuellen Fällen
  - 2.3.7. Das Bildungsmodell der Beratung und die kollaborative Beziehung
  - 2.3.8. Kollaborative Strategien in der Schulberatung: Gemeinsame Problemlösung
  - 2.3.9. Aus meiner Sicht (I): warum ist ein systemischer Ansatz in der Bildungsberatung wichtig?
  - 2.3.10. Aus meiner Sicht (II): Ich bin gerne Berater/in
- 2.4. Berufs- und Studienberatung im Rahmen der Aufgaben der Schulberatung
  - 2.4.1. Der akademische und der berufliche Bereich: ein Kontinuum während der gesamten Schulzeit
  - 2.4.2. Grundlegende Prinzipien der akademischen und beruflichen Beratung
  - 2.4.3. Die Rolle des Schulberaters in Bezug auf die Berufs- und Laufbahnberatung
  - 2.4.4. Planung der akademischen und beruflichen Beratung
  - 2.4.5. Interventionsstrategien in der akademischen und beruflichen Beratung
  - 2.4.6. Können das Schulzeugnis und die psychopädagogische Beurteilung Maßnahmen zur akademischen und beruflichen Orientierung sein?
  - 2.4.7. Begleitung bei der Wahl der akademischen und beruflichen Laufbahn in der Schulpflicht
  - 2.4.8. Berufsberatung als Berufsberatungsbericht
  - 2.4.9. Andere Funktionen des Beraters in der Schule
  - 2.4.10. Der Platz der Berufs- und Studienberatung innerhalb der Aufgaben der Schulberatung
- 2.5. Auf dem Weg zu einem Lehrplan für die Berufs- und Studienberatung im schulischen Bereich
  - 2.5.1. Berufsbildung bereits in Schulen
  - 2.5.2. Der Bildungsberater als Kurator für relevante Inhalte in der Berufs- und Studienberatung

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

- 2.9.8. Besuch bei Berufsverbänden
- 2.9.9. Besuch von Universitäten und anderen Ausbildungszentren
- 2.9.10. Besuche von Museen und Ausstellungen
- 2.9.11. Andere ergänzende Aktivitäten außerhalb der Schule, um an der beruflichen und fachlichen Orientierung zu arbeiten
- 2.10. Bewertung und Verbesserung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.10.1. Veränderung, Innovation und Verbesserung in der Beratung
  - 2.10.2. Wer bewertet den Plan zur akademischen und beruflichen Orientierung? Hetero-Evaluierung, Ko-Evaluierung und Selbst-Evaluierung
  - 2.10.3. Formative oder summative Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung?
  - 2.10.4. Anhand welcher Indizes lässt sich die Wirksamkeit des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung beurteilen?
  - 2.10.5. Checklisten für den Plan zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.10.6. Rubriken für die Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.10.7. Zielvorgaben für die Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.10.8. Umfragen und schriftliche Formulare zur Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.10.9. Umfragen und digitale Formulare zur Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 2.10.10. Das berufliche Portfolio als Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung

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

- 3.1. Auf dem Weg zu einer vergleichenden Betrachtung der Berufs- und Studienberatung in der Welt: relevante Variablen
  - 3.1.1. Was bietet eine vergleichende Betrachtung der Berufs- und Studienberatung?
  - 3.1.2. Ort und Name des Beratungsdienstes
  - 3.1.3. Nutzer des Beratungsdienstes
  - 3.1.4. Verwaltungseinheit und legislative Unterstützung
  - 3.1.5. Einsatzbereiche des Berufsberaters
  - 3.1.6. Funktionen, Ziele und Aufgaben



- 3.1.7. Berufsprofile und bisherige Ausbildung
- 3.1.8. Verhältnisse
- 3.1.9. Beziehung zu anderen Diensten
- 3.1.10. Andere relevante Variablen
- 3.2. Länder mit einem Modell für außerschulische Beratungsdienste
  - 3.2.1. Welche Länder haben ein Modell für externe Beratungsdienste?
  - 3.2.2. Ort und Name des Beratungsdienstes
  - 3.2.3. Nutzer des Beratungsdienstes
  - 3.2.4. Verwaltungseinheit und legislative Unterstützung
  - 3.2.5. Einsatzbereiche des Berufsberaters
  - 3.2.6. Funktionen, Ziele und Aufgaben
  - 3.2.7. Berufsprofile und bisherige Ausbildung
  - 3.2.8. Verhältnisse
  - 3.2.9. Beziehung zu anderen Diensten
  - 3.2.10. Andere relevante Variablen
- 3.3. Länder mit einem Modell für Beratungsdienste in Bildungseinrichtungen
  - 3.3.1. In welchen Ländern gibt es ein Modell für Beratungsdienste in Bildungseinrichtungen?
  - 3.3.2. Ort und Name des Beratungsdienstes
  - 3.3.3. Nutzer des Beratungsdienstes
  - 3.3.4. Verwaltungseinheit und legislative Unterstützung
  - 3.3.5. Einsatzbereiche des Berufsberaters
  - 3.3.6. Funktionen, Ziele und Aufgaben
  - 3.3.7. Berufsprofile und bisherige Ausbildung
  - 3.3.8. Verhältnisse
  - 3.3.9. Beziehung zu anderen Diensten
  - 3.3.10. Andere relevante Variablen
- 3.4. Länder mit einem gemischten Modell von Beratungsdiensten, innerhalb und außerhalb von Bildungseinrichtungen I
  - 3.4.1. Welche Länder haben ein gemischtes Modell für Beratungsdienste?
  - 3.4.2. Ort und Name des Beratungsdienstes
  - 3.4.3. Nutzer des Beratungsdienstes
- 3.4.4. Verwaltungseinheit und legislative Unterstützung
- 3.4.5. Einsatzbereiche des Berufsberaters
- 3.4.6. Funktionen, Ziele und Aufgaben
- 3.4.7. Berufsprofile und bisherige Ausbildung
- 3.4.8. Verhältnisse
- 3.4.9. Beziehung zu anderen Diensten
- 3.4.10. Andere relevante Variablen
- 3.5. Länder mit einem gemischten Modell von Beratungsdiensten, innerhalb und außerhalb von Bildungseinrichtungen II
- 3.6. Das IVBBB/IAEVG-Modell (Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung)
  - 3.6.1. Die Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung: Ursprünge, Zweck und Auftrag
  - 3.6.2. Internationale Kompetenzen für Beratungsfachkräfte
  - 3.6.3. Kernkompetenzen von Beratungsfachkräften im IVBBB-Modell
  - 3.6.4. Fachliche Kompetenzen IVBBB (I): Diagnose
  - 3.6.5. Fachliche Kompetenzen IVBBB (II): Bildungsberatung
  - 3.6.6. Fachliche Kompetenzen IVBBB (III): Karriereentwicklung
  - 3.6.7. Fachliche Kompetenzen IVBBB (IV): *Counseling*
  - 3.6.8. Fachliche Kompetenzen IVBBB (V): Information
  - 3.6.9. Fachliche Kompetenzen IVBBB (VI): Konsultation
  - 3.6.10. Fachliche Kompetenzen IVBBB (VII): Forschung
  - 3.6.11. Fachliche Kompetenzen IVBBB (VIII): Programm- und Dienstleistungsmanagement
  - 3.6.12. Fachliche Kompetenzen IVBBB (IX): Gemeinschaftsentwicklung
  - 3.6.13. Fachliche Kompetenzen IVBBB (X): Beschäftigung
  - 3.6.14. Ethische Standards der IVBBB
- 3.7. Das ASCA-Modell (American Association for School Counselling) im schulischen Umfeld der USA
  - 3.7.1. The ASCA National Model
  - 3.7.2. Schulberatungsprogramme im ASCA National Model
  - 3.7.3. Säulen der Schulberatung im ASCA National Model
  - 3.7.4. Anwendung des ASCA National Model für Schulberatung
  - 3.7.5. Verwaltung der Schulberatung nach dem ASCA National Model
  - 3.7.6. Rechenschaftspflicht im ASCA National Model

- 3.7.7. Einige Vorlagen aus dem ASCA National Model
- 3.7.8. Recognized ASCA Model Program (RAMP)
- 3.7.9. Ethische ASCA-Standards
- 3.7.10. Empirische Studien der ASCA über die Wirksamkeit der schulischen Beratung
- 3.8. Das Kompetenzmodell des Berufsberaters aus Chile
  - 3.8.1. Auf dem Weg zu einem Modell von Kompetenzen und Standards für Berufsberater in Chile (MINEDUC 2010)
  - 3.8.2. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (I): Kommunikation
  - 3.8.3. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (II): Teamarbeit
  - 3.8.4. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (III): Planungs- und Organisationsfähigkeiten
  - 3.8.5. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (IV): Innovation und Kreativität
  - 3.8.6. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (V): Engagement für lebenslanges Lernen
  - 3.8.7. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (I): pädagogische Dimension
  - 3.8.8. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (II): technische Dimension
  - 3.8.9. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (III): Management-Dimension
  - 3.8.10. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (IV): soziale, ethische und rechtliche Dimension
  - 3.8.11. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (V): berufliche Entwicklung und Verantwortungsdimension
- 3.9. Das Modell der Bertelsmann-Stiftung zur koordinierten Berufsberatung
  - 3.9.1. Leitfaden Berufsorientierung: Leitfaden für die Berufsberatung der Bertelsmann-Stiftung
  - 3.9.2. Ziele und Grundsätze der koordinierten Berufsberatung: für die Jugendbeschäftigung
  - 3.9.3. Qualitätsmanagementsystem für koordinierte Berufsberatung im schulischen Kontext
  - 3.9.4. Planung der Berufsberatung auf Schulebene
  - 3.9.5. Implementierung einer schulischen Berufsberatung
  - 3.9.6. Hauptdimensionen der Qualität für die Organisation von Berufsberatungsmaßnahmen
  - 3.9.7. Wie man seinen Kindern Berufsberatung anbietet

- 3.9.8. Die Lehrkraft als Verbündeter bei der Berufsberatung
- 3.9.9. Unterstützung der dualen Berufsausbildung
- 3.9.10. Für die Jugendbeschäftigung: Gegenwart und Zukunft
- 3.9.11. Anerkennung und Wirkung des koordinierten Berufsberatungsmodells der Bertelsmann-Stiftung

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

- 4.1. Theoretische Grundlagen: Warum ist emotionale Intelligenz notwendig?
  - 4.1.1. Definition des Konzepts der emotionalen Intelligenz
  - 4.1.2. Elemente der emotionalen Intelligenz
  - 4.1.3. Emotionale Intelligenz und Bildung
  - 4.1.4. Emotionale Erziehung und Basiskompetenzen
  - 4.1.5. Delors-Bericht (UNESCO 1996)
  - 4.1.6. Familie und emotionale Erziehung
  - 4.1.7. Emotionale Kompetenzen
  - 4.1.8. Ideale Umgebungen
  - 4.1.9. Grundsätze, Werte und Tugenden
  - 4.1.10. Fahrplan für emotionale Intelligenz
- 4.2. Selbsterkenntnis und Management von Emotionen
  - 4.2.1. Menschliche Dimension, Selbsterkenntnis
  - 4.2.2. Was sind Gefühle
  - 4.2.3. Ausdruck im Körper
  - 4.2.4. Rationaler Ausdruck
  - 4.2.5. Was sind Emotionen
  - 4.2.6. Grundlegende Emotionen
  - 4.2.7. Ausdruck von Emotionen
  - 4.2.8. Selbstvertrauen
  - 4.2.9. Anwendungsmodelle für das Selbstkonzept
  - 4.2.10. Selbstfürsorge
- 4.3. Emotionale Intelligenz in der Adoleszenz
  - 4.3.1. Entwicklungsstadien, das Kind wächst emotional. Lebenszyklus
  - 4.3.2. Virginia Satir, Familienmodell
  - 4.3.3. Von der Familie zum Individuum
  - 4.3.4. Emotionale Merkmale des Heranwachsenden

- 4.3.5. Emotionale Wahrnehmung
- 4.3.6. Emotionale Domänen des Heranwachsenden
- 4.3.7. Entwicklung von Fähigkeiten
- 4.3.8. Sozialer Stress
- 4.3.9. Ziel-Visualisierung
- 4.3.10. Modelle zur Umsetzung
- 4.4. Empathie, Führung und emotionale Regulierung
  - 4.4.1. Unser Gehirn, die Großhirnhemisphären
  - 4.4.2. Rationale versus emotionale Intelligenz
  - 4.4.3. Das *Self* und der Andere
  - 4.4.4. Selbstbehauptung als Lebenseinstellung, emotionale Regulierung
  - 4.4.5. Grundlegende Überzeugungen, unsere Landkarte, wie wir das Leben sehen
  - 4.4.6. Meine persönlichen Ziele kennen
  - 4.4.7. Erkennen von persönlichen Fähigkeiten
  - 4.4.8. Echter Erfolg
  - 4.4.9. Zu entwickelnde Kompetenzen
  - 4.4.10. Echtes Wissen über einschränkende Glaubenssätze
  - 4.4.11. Modelle zur Umsetzung
- 4.5. Entwicklung sozialer Fähigkeiten
  - 4.5.1. Erziehen für soziale Beziehungen
  - 4.5.2. Direkte Erfahrung
  - 4.5.3. Nachahmung
  - 4.5.4. Verstärkung
  - 4.5.5. Das Niveau der sozialen Kompetenz erhöhen
  - 4.5.6. Konfliktlösung
  - 4.5.7. Stressbewältigung
  - 4.5.8. Störendes Verhalten
  - 4.5.9. Kommunikation
  - 4.5.10. Modelle zur Umsetzung
- 4.6. Auswirkungen auf die Beschäftigung
  - 4.6.1. Zeitraum der Individuation
  - 4.6.2. Intellektuelle Entwicklung
  - 4.6.3. Körperliche Entwicklung
  - 4.6.4. Entwicklung eines Lebensstils
  - 4.6.5. Persönlichkeitsentwicklung
  - 4.6.6. Berufliche Beratung
  - 4.6.7. Potenzial und Herausforderung
  - 4.6.8. Bildung und Ausbildung
  - 4.6.9. Modelle zur Umsetzung
- 4.7. Enthusiasmus und Motivation
  - 4.7.1. Anfänglicher Enthusiasmus und anhaltende Motivation
  - 4.7.2. Definition der neurologischen Ebenen
  - 4.7.3. Selbstwertgefühl aufbauen
  - 4.7.4. Auf dem Weg zu Ihrem Ziel
  - 4.7.5. Problemlösung
  - 4.7.6. Selbstmotivation: Stärken
  - 4.7.7. Motivation im Klassenzimmer: Neugierde kultivieren
  - 4.7.8. Berufliche Interessen
  - 4.7.9. Fehlertoleranz
  - 4.7.10. Modelle zur Umsetzung
- 4.8. Emotionales Management
  - 4.8.1. Wahrnehmung, die Landkarte der Lebenswahrnehmung, emotionale Situationsanalyse
  - 4.8.2. Beobachtung des Ambioms
  - 4.8.3. Aufdeckung von einschränkenden Glaubenssätzen
  - 4.8.4. Emotionen für das Leben
  - 4.8.5. Stress, Konzept, Symptome und Arten
  - 4.8.6. Stressbewältigung
  - 4.8.7. Anhaltende Emotionen
  - 4.8.8. Resilienz
  - 4.8.9. Ausdruckskanäle
  - 4.8.10. Modelle zur Umsetzung
- 4.9. Entwicklung von Haltungen und Kompetenzen für das Arbeitsumfeld
  - 4.9.1. Was sind Arbeitsplatzkompetenzen?
  - 4.9.2. Kompetenzstandards
  - 4.9.3. Berufliche Profile
  - 4.9.4. Kompetenzen im Bereich Beschäftigungsfähigkeit

- 4.9.5. Einstellungen zur Beschäftigungsfähigkeit: soziale, arbeitsbezogene Einstellungen
- 4.9.6. Affektive, kognitive und verhaltensbezogene Komponenten von Einstellungen
- 4.9.7. Einstellungsänderung: kongruent und inkongruent
- 4.9.8. Hochgeschätzte *Soft Skills* zur Beschäftigungsfähigkeit
- 4.9.9. Persönliche Landkarte der Einstellungen und Kompetenzen
- 4.9.10. Modelle zur Umsetzung
- 4.10. Ressourcen in der Grundschulbildung: ein entwicklungspolitischer Ansatz
  - 4.10.1. Emotionen erkennen
  - 4.10.2. Das Ich und der Andere
  - 4.10.3. Emotionales Umfeld
  - 4.10.4. Beschreibung der Umgebung des Kindes: Ausdruckskanäle
  - 4.10.5. Selbstverständnis
  - 4.10.6. Entwicklung des Selbstwertgefühls
  - 4.10.7. Verbesserung des Ausdrucks von Emotionen, Durchsetzungsvermögen
  - 4.10.8. Interventionsstrategien in der emotionalen Erziehung
  - 4.10.9. Entwicklung von emotionalen Kompetenzen
  - 4.10.10. Modelle zur Umsetzung

## Modul 5. Entwicklung beruflicher Kompetenzen in der Berufsberatung

- 5.1. Modell der Beschäftigungsfähigkeit
  - 5.1.1. Aktueller wirtschaftlicher Kontext
  - 5.1.2. Beschäftigung im 21. Jahrhundert
  - 5.1.3. Selbsterkenntnis
  - 5.1.4. Vision
  - 5.1.5. Mission
  - 5.1.6. Definition der Ziele
  - 5.1.7. Neue Arbeitsmodelle
  - 5.1.8. *Roadmap*
  - 5.1.9. Persönliches *Branding*
- 5.2. Kompetenzentwicklung
  - 5.2.1. Merkmale der Kompetenzen
  - 5.2.2. Kapazitäten, Fähigkeiten und Kompetenzen
  - 5.2.3. Kompetenzen, die im 21. Jahrhundert gefragt sein werden
  - 5.2.4. Persönliche Kompetenzen
  - 5.2.5. Berufliche Kompetenzen
  - 5.2.6. Kompetenztraining
  - 5.2.7. Reifegrad der Kompetenz
  - 5.2.8. Kompetenzbewertung (Indikatoren)
- 5.3. Gemeinsame Arbeit
  - 5.3.1. Teamarbeit
  - 5.3.2. Merkmale der kollaborativen Arbeit
  - 5.3.3. Die Kraft der Gruppenarbeit
  - 5.3.4. Strukturen und Modelle für kollaboratives Arbeiten
  - 5.3.5. Gemeinschaften der Praxis
  - 5.3.6. Instrumente für kollaboratives Arbeiten
  - 5.3.7. Empathie
  - 5.3.8. Selbstbehauptung
  - 5.3.9. Vertrauen
  - 5.3.10. Selbstorganisierte Teams
- 5.4. Projektarbeit
  - 5.4.1. Arbeitsmodelle
  - 5.4.2. Ergebnisorientiert
  - 5.4.3. Arbeitsorganisation
  - 5.4.4. Projektdefinition
  - 5.4.5. Lebenszyklus von Projekten
  - 5.4.6. Projektmanagement
  - 5.4.7. Die Figur des *Project Manager*
  - 5.4.8. Methodologien für das Projektmanagement
  - 5.4.9. Unterschied zwischen Projektentwicklung und Produktentwicklung
  - 5.4.10. Produktdesign und -gestaltung
- 5.5. Kommunikation
  - 5.5.1. Grundlegende Merkmale der Kommunikation
  - 5.5.2. Effektive Kommunikation
  - 5.5.3. Aktives Zuhören
  - 5.5.4. Intrapersonelle Kommunikation
  - 5.5.5. Zwischenmenschliche Kommunikation
  - 5.5.6. Zwischenmenschliche Online-Kommunikation (E-Mail, soziale Netzwerke)

- 5.5.7. Effektive Präsentationen
- 5.5.8. Visuelle Kommunikation
- 5.5.9. Körperkommunikation (nonverbale Sprache)
- 5.5.10. Öffentliches Reden
- 5.6. Anpassen an den Wandel
  - 5.6.1. Kontext und grundlegende Konzepte
  - 5.6.2. Hauptmerkmale der Anpassung an den Wandel
  - 5.6.3. Verlernen, um neu zu lernen
  - 5.6.4. Flexibilität und Vielseitigkeit
  - 5.6.5. Prozess des Änderungsmanagements
  - 5.6.6. Faktoren, die die Anpassung an den Wandel begünstigen
  - 5.6.7. Negative oder nicht hilfreiche Faktoren bei der Anpassung an den Wandel
  - 5.6.8. Komfortzone
  - 5.6.9. Die Everett Rogers-Kurve
  - 5.6.10. Das Mooresche Gesetz
- 5.7. Geschäftsmodelle
  - 5.7.1. Definition und grundlegende Konzepte
  - 5.7.2. *Business Canvas I*
  - 5.7.3. *Business Canvas II*
  - 5.7.4. Beispiele für Geschäftsmodelle
  - 5.7.5. Innovation
  - 5.7.6. Innovative Geschäftsmodelle
  - 5.7.7. Grundlegende Organisationsmodelle
- 5.8. Unternehmertum
  - 5.8.1. Persönliche Geschäftsmodelle
  - 5.8.2. *Startups*
  - 5.8.3. Strategische Unternehmensplanung
  - 5.8.4. *Lean Canvas*
  - 5.8.5. *Lean Startup*-Methode
  - 5.8.6. Internetstrategie (digitales Geschäft, digitales Marketing)
  - 5.8.7. Unternehmerische Fähigkeiten
  - 5.8.8. Soziales Unternehmertum
  - 5.8.9. Unternehmerische Initiative
  - 5.8.10. Das Konzept des Wertbeitrags

- 5.9. Führung
  - 5.9.1. Was ist Führung
  - 5.9.2. Was braucht es, um eine Führungspersönlichkeit zu sein
  - 5.9.3. Arten von Führung
  - 5.9.4. Selbstführung
  - 5.9.5. *Mindfulness*
  - 5.9.6. Stämme
  - 5.9.7. *Follower*
  - 5.9.8. *Feedback*
  - 5.9.9. *Coaching*
  - 5.9.10. Emotionale Intelligenz
- 5.10. Entwicklung der Kreativität
  - 5.10.1. Grundlegende Konzepte
  - 5.10.2. Faktoren, die die Entwicklung von Kreativität begünstigen
  - 5.10.3. Faktoren, die die Kreativität nicht begünstigen
  - 5.10.4. Laterales Denken
  - 5.10.5. Erforschung und Verwaltung von Ideen
  - 5.10.6. Ideenentwicklung und Nachbereitung
  - 5.10.7. Divergentes Denken
  - 5.10.8. Konvergentes Denken

**Modul 6. Entscheidungsfindung I: Wer ist er, um zu wissen, was er will**

- 6.1. Theorien zur Entscheidungsfindung. Die Nichtentscheidung
  - 6.1.1. Einführung
  - 6.1.2. Konzept der Entscheidungsfindung
  - 6.1.3. Ansätze zur Entscheidungsfindung
  - 6.1.4. Erklärungsmodelle dafür, wie Entscheidungen getroffen werden
  - 6.1.5. Individuelle Variablen bei der Entscheidungsfindung
  - 6.1.6. Wie lernt man, Entscheidungen zu treffen?
  - 6.1.7. Wie wird Entscheidungsfindung gelehrt
  - 6.1.8. Programme für die Lehre der Entscheidungsfindung
  - 6.1.9. Entscheidungsfindung in der Gruppe
  - 6.1.10. Die Nichtentscheidung

- 6.2. Ein praktisches Modell für berufliche Entscheidungen: Herz, Kopf und Füße (C.C.P.)
  - 6.2.1. Einführung
  - 6.2.2. Theoretische Grundlage des Modells
  - 6.2.3. Herz: Was ist es?
  - 6.2.4. Kopf: Was bietet die Welt und was will sie?
  - 6.2.5. Füße: Planung für die Zukunft
  - 6.2.6. Individueller Entwicklungsplan
  - 6.2.7. Individuelle Implementierung
  - 6.2.8. Implementierung der Gruppe
  - 6.2.9. Integration in Schulen
  - 6.2.10. Schlussfolgerungen
- 6.3. Motivation und berufliche Entscheidung. Lebenswichtiger Moment
  - 6.3.1. Einführung
  - 6.3.2. Verhaltensorientierter Ansatz
  - 6.3.3. Sozialer Ansatz
  - 6.3.4. Kognitiver Ansatz
  - 6.3.5. Humanistischer Ansatz
  - 6.3.6. Der psychoanalytische Blickwinkel bei der Berufswahl
  - 6.3.7. Motivation bei Heranwachsenden
  - 6.3.8. Aktuelle soziale und familiäre Variablen
  - 6.3.9. Die Rolle des Beraters und Tutors
  - 6.3.10. Motivierende Ressourcen
- 6.4. Fertigkeiten: Diagnose und Integration in das Modell
  - 6.4.1. Was sind Kompetenzen?
  - 6.4.2. Mündliche Begabung
  - 6.4.3. Numerische Begabung
  - 6.4.4. Räumliche Begabung
  - 6.4.5. Mechanische Begabung
  - 6.4.6. Erinnerungsvermögen
  - 6.4.7. Konzentration
  - 6.4.8. Andere Fähigkeiten
  - 6.4.9. Bewertung durch Test
  - 6.4.10. Selbsteinschätzung der Fähigkeiten
  - 6.4.11. Integration in das C.C.P.-Modell
- 6.5. Multiple Intelligenzen, was sie sind und ihre Korrelation mit Berufen
  - 6.5.1. Einführung
  - 6.5.2. Was sind multiple Intelligenzen?
  - 6.5.3. Visuospatiale Intelligenz
  - 6.5.4. Linguistische Intelligenz
  - 6.5.5. Logisch-mathematische Intelligenz
  - 6.5.6. Naturisten-Intelligenz
  - 6.5.7. Musikalische Intelligenz
  - 6.5.8. Körperlichkinästhetische Intelligenz
  - 6.5.9. Interpersonelle Intelligenz
  - 6.5.10. Intrapersonelle Intelligenz
  - 6.5.11. Bewertung der multiplen Intelligenzen
  - 6.5.12. Integration in das C.C.P.-Modell
- 6.6. Persönlichkeit in Verbindung mit Berufsprofilen
  - 6.6.1. Persönlichkeitsmodelle
  - 6.6.2. Persönlichkeit bei Heranwachsenden
  - 6.6.3. Selbstkonzept und berufliche Reife
  - 6.6.4. Für die Berufswahl relevante Persönlichkeitsvariablen
  - 6.6.5. Hollands Modell
  - 6.6.6. Persönlichkeit in Verbindung mit den Modalitäten des Abiturs
  - 6.6.7. Persönlichkeit in Verbindung mit Berufen
  - 6.6.8. Ressourcen zur Persönlichkeitsbewertung
  - 6.6.9. Eine Fallstudie
  - 6.6.10. Integration in das C.C.P.-Modell
- 6.7. Talent als Differenzierung und Chance
  - 6.7.1. Einführung
  - 6.7.2. Konzept des Talents
  - 6.7.3. Talententwicklung
  - 6.7.4. Talent und akademische Leistung
  - 6.7.5. Talent und außergewöhnliche Fähigkeiten
  - 6.7.6. Talent und berufliche Kompetenzen
  - 6.7.7. Ressourcen, damit sie ihre Talente entdecken können
  - 6.7.8. Talente aufspüren
  - 6.7.9. Fälle von begabten Heranwachsenden
  - 6.7.10. Integration in das C.C.P.-Modell

- 6.8. Berufliche Werte. Wofür möchten Sie arbeiten?
  - 6.8.1. Einführung
  - 6.8.2. Konzept der beruflichen Werte
  - 6.8.3. Werte und das aktuelle Arbeitsumfeld
  - 6.8.4. Wichtigkeit für die Auswahl
  - 6.8.5. Werte und Familie
  - 6.8.6. Werte und Geschlecht
  - 6.8.7. Ceres-Klassifizierung
  - 6.8.8. Mit Berufen verbundene Werte
  - 6.8.9. Werte als Grundlage für einen Lebensweg
  - 6.8.10. Integration in das C.C.P.-Modell
- 6.9. Anstrengungsgrad und Lerngewohnheiten
  - 6.9.1. Einführung
  - 6.9.2. Die Bedeutung des akademischen Zeugnisses
  - 6.9.3. Modelle zur Informationssammlung
  - 6.9.4. Lerngewohnheiten
  - 6.9.5. Bewertung und Abhilfemaßnahmen der Lerngewohnheiten
  - 6.9.6. Lerntechniken; Unterricht im Klassenzimmer
  - 6.9.7. Akademischer Einsatz und Leistung
  - 6.9.8. Schulversagen: relevante Variablen
  - 6.9.9. Leistung in Familie und Schule
  - 6.9.10. Integration in das C.C.P.-Modell
- 6.10. Spezifische Ressourcen für die Selbsterfahrung
  - 6.10.1. Orion-Programm der Universität Comillas
  - 6.10.2. Techniken für unvollständige Fragen
  - 6.10.3. Gruppen- und individuelle Persönlichkeitsdynamik
  - 6.10.4. Mentorendynamik: Begrenzende Überzeugungen
  - 6.10.5. Systematische Entspannung und Talent
  - 6.10.6. Dynamik für die Entdeckung beruflicher Werte
  - 6.10.7. Berufsorientierungstest im Netz
  - 6.10.8. Integration in das C.C.P.-Modell

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

- 7.1. Aktive Informationssuchkompetenz entwickeln
  - 7.1.1. Das digitale Zeitalter und das Internet
  - 7.1.2. Junge Menschen und neue Technologien
  - 7.1.3. Kritisches Denken
  - 7.1.4. Aktives Lernen
  - 7.1.5. 10 Fähigkeiten zur Entwicklung dieser Kompetenz
  - 7.1.6. Ressourcen für das Klassenzimmer
  - 7.1.7. Technische Mittel
  - 7.1.8. Die Bedeutung von Informationen bei der Berufswahl
  - 7.1.9. Integration in das C.C.P.-Modell
- 7.2. Berufliche Familien als erster Ansatz für die Berufswahl
  - 7.2.1. Einführung
  - 7.2.2. Konzept der beruflichen Familie
  - 7.2.3. Verschiedene Klassifizierungen
  - 7.2.4. Ein konkretes Modell der Klassifizierung: theoretische Rechtfertigung
  - 7.2.5. Familie der experimentellen Wissenschaften
  - 7.2.6. Familie der angewandten Techniken
  - 7.2.7. Familie der Gesundheit
  - 7.2.8. Familie des Business und der Wirtschaft
  - 7.2.9. Familie der Verwaltungstätigkeiten
  - 7.2.10. Familie des Rechts und Beratung
  - 7.2.11. Familie des Schutzes und der Sicherheit
  - 7.2.12. Humanistisch-soziale Familie
  - 7.2.13. Familie der Kommunikation
  - 7.2.14. Familie der Lehre und Beratung
  - 7.2.15. Sprachfamilie
  - 7.2.16. Familie des Kinos und des Theaters
  - 7.2.17. Familie der Musik
  - 7.2.18. Familie der visuellen Künste
  - 7.2.19. Familie der Ästhetik

- 7.2.20. Familie der landwirtschaftlichen Tätigkeit
- 7.2.21. Familie des Sports
- 7.2.22. Familie der religiösen Aktivitäten
- 7.2.23. Integration in das C.C.P.-Modell
- 7.3. Akademische Optionen: Studienabschlüsse, Berufsausbildung und spezielle Lehren
  - 7.3.1. Was sind Universitätsabschlüsse?
  - 7.3.2. Berufliche Aus- und Weiterbildung: Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft
  - 7.3.3. Sonderpädagogik: eine Option
  - 7.3.4. Zugang zu den verschiedenen Optionen
  - 7.3.5. Das System für den Zugang zur Universität
  - 7.3.6. Gewichtung der Fächer im EBAU
  - 7.3.7. Zugang zu beruflicher Bildung und Ausbildung
  - 7.3.8. Variablen, die der Schüler berücksichtigen muss, wenn er mit verschiedenen akademischen Optionen konfrontiert wird
  - 7.3.9. Interviews mit Personen, die die zu bewertende akademische Option wählen
  - 7.3.10. Integration in das C.C.P.-Modell
- 7.4. Professionelle Verkaufsstellen der akademischen Optionen
  - 7.4.1. Einführung
  - 7.4.2. Neue Karrieremöglichkeiten im 21. Jahrhundert
  - 7.4.3. Die Bedeutung des sozioökonomischen Kontextes
  - 7.4.4. Das Studium der beruflichen Möglichkeiten auf der Grundlage akademischer Entscheidungen
  - 7.4.5. Neue Markttrends in traditionellen Berufen
  - 7.4.6. Beschäftigungsfähigkeit der akademischen Optionen
  - 7.4.7. Beschäftigungsfähigkeit von Karriereoptionen
  - 7.4.8. Möglichkeiten des Zugangs zu den verschiedenen Karrierewegen
  - 7.4.9. Ressourcen für den Unterricht zur Erforschung von Karrierewegen
  - 7.4.10. Integration in das C.C.P.-Modell
- 7.5. Der individuelle Kontext. Die eigene Realität
  - 7.5.1. Sozioökonomischer Kontext der Familie
  - 7.5.2. Grad der Autonomie
  - 7.5.3. Grad der Motivation und Anstrengung
  - 7.5.4. Kapazitäten und Fähigkeiten
  - 7.5.5. Grad der beruflichen Reife
  - 7.5.6. Persönlichkeit
  - 7.5.7. Persönliche Variablen: Vielfalt
  - 7.5.8. Informationsbeschaffung und die Rolle des Beraters
  - 7.5.9. Integration in das C.C.P.-Modell
- 7.6. Untersuchung der Faktoren, die die Realität der Beschäftigung bestimmen
  - 7.6.1. Einführung
  - 7.6.2. Untersuchung der Funktionen und Aufgaben in einem bestimmten Berufsfeld
  - 7.6.3. Entlohnung der Berufe
  - 7.6.4. Beförderung und Karriereentwicklung
  - 7.6.5. Assoziiertes Arbeitsklima
  - 7.6.6. Mit den Berufen verbundene Lebensgewohnheiten: Arbeitszeiten, Verfügbarkeit, Mobilität usw.
  - 7.6.7. Berufe und Geschlecht
  - 7.6.8. Strukturiertes Interview zur Sammlung von Informationen
  - 7.6.9. Vernetzte Ressourcen für die Forschung
  - 7.6.10. Integration in das C.C.P.-Modell
- 7.7. Individuelle Berufswahl. Das Puzzle zusammenfügen
  - 7.7.1. Die SWOT-Methode für die individuelle Entscheidungsfindung
  - 7.7.2. Stärken des Schülers
  - 7.7.3. Schwächen des Schülers
  - 7.7.4. Bedrohungen für die bewerteten Berufe
  - 7.7.5. Möglichkeiten der Karriereplanung
  - 7.7.6. Individuelle Reflexion
  - 7.7.7. Bewertung des Grades der Sicherheit bei der Berufswahl
  - 7.7.8. Gespräch mit dem Schüler und Rolle des Beraters
  - 7.7.9. Integration in das C.C.P.-Modell
- 7.8. Familiengespräch, Modell und Vorteile
  - 7.8.1. Einführung
  - 7.8.2. Ansätze zur Befragung von Familien
  - 7.8.3. Gruppenworkshops für Eltern zur Berufswahl
  - 7.8.4. Einfluss der Familie auf die endgültige Entscheidungsfindung
  - 7.8.5. Kommunikation des Interviews
  - 7.8.6. Strukturiertes Interviewformat
  - 7.8.7. Durchführen des Familieninterviews
  - 7.8.8. Vielfalt in der Schülerschaft und/oder Familie
  - 7.8.9. Vorteile des Familieninterviews
  - 7.8.10. Integration in das C.C.P.-Modell

- 7.9. Ein individueller Entwicklungsplan: Erstellung eines karriereorientierten Lebenslaufs während der akademischen Ausbildung
  - 7.9.1. Konzept des individuellen Entwicklungsplans
  - 7.9.2. Außerschulische Fähigkeiten
  - 7.9.3. Digitale und IT-Kenntnisse
  - 7.9.4. Sprachen
  - 7.9.5. Freiwilligenarbeit
  - 7.9.6. Frühere Berufserfahrung
  - 7.9.7. Allgemeine Kompetenzen für den ersten Arbeitsplatz mit beruflichem Schwerpunkt
  - 7.9.8. Berufsspezifische Kompetenzen
  - 7.9.9. Emotionale Intelligenz und Karriere
  - 7.9.10. Integration in das C.C.P.-Modell
- 7.10. Spezifische Ressourcen für die Informationssuche
  - 7.10.1. Einführung
  - 7.10.2. Akademische Forschung
  - 7.10.3. Universitäten, berufsbildende Einrichtungen und Sonderpädagogik
  - 7.10.4. Im Ausland studieren
  - 7.10.5. Trends auf dem Arbeitsmarkt
  - 7.10.6. Karrierechancen
  - 7.10.7. Beschäftigungsfähigkeit
  - 7.10.8. Vergütung
  - 7.10.9. Erfahrungsberichte und Online-Foren
  - 7.10.10. Integration in das C.C.P.-Modell

## Modul 8. Berufliche und fachliche Orientierung in der Berufsausbildung

- 8.1. Die Abteilung ABB und ihre Aufgaben
  - 8.1.1. In den geltenden Verordnungen festgelegte Funktionen
  - 8.1.2. Funktionen, die in den Vorschriften für FP-integrierte Berufsbildungszentren festgelegt sind
  - 8.1.3. Neue LOMCE-Fächer und Lehrbezeichnungen
  - 8.1.4. Funktionen von ABB-Lehrern in Berufsbildungszentren von Euskadi
  - 8.1.5. Die Rolle der ABB-Lehrer in der dualen Berufsausbildung (in einigen Gemeinden)
  - 8.1.6. Die Ursprünge der ABB-Abteilung und ihre Trennung von der Beratungsabteilung
  - 8.1.7. Offene Stellen und die Abteilung ABB

- 8.1.8. Zusammenarbeit zwischen der ABB-Abteilung und der Beratungsabteilung in Mittelschulen
- 8.1.9. Die Validierung von Themen und ihre Auswirkungen auf die ABB-Abteilung
- 8.1.10. Ersuchen von ABB-Lehrern an die Bildungsbehörden, den aktuellen Rahmen zu ändern
- 8.2. Tutorial-Aktion: Tutoren der dualen AAP und BAB
  - 8.2.1. Aufgaben der AAP-Tutoren gemäß der geltenden Gesetzgebung
  - 8.2.2. Funktionen der dualen Berufsausbildung, die in den geltenden Vorschriften festgelegt sind
  - 8.2.3. AAP-Tutorien von Angesicht zu Angesicht
  - 8.2.4. Die aktuellen Probleme der AAP (Rücknahme der finanziellen Zuweisungen an die kooperierenden Unternehmen).
  - 8.2.5. Anwerbung von Unternehmen und Besuche vor der Unterzeichnung von Verträgen
  - 8.2.6. Die Unterzeichnung von Vereinbarungen und die Zuteilung von Praktiken nach Dossierkriterien oder anderen
  - 8.2.7. Die Nachbereitung der im Unternehmen geleisteten Arbeit durch den Tutor
  - 8.2.8. Ausbildungsverträge in der dualen Berufsausbildung
  - 8.2.9. Die Betreuung von Praktika in der dualen Berufsausbildung und ihre Probleme
  - 8.2.10. Die Auswahl der Kandidaten für die Teilnahme an einem dualen Berufsbildungsprogramm, Kasuistik der Autonomen Gemeinschaft
- 8.3. Das transversale Modul in allen Berufsbildungszyklen namens ABB: berufliche und fachliche Orientierung in diesem Modul
  - 8.3.1. Die Untersuchung des Ausbildungszyklus: gesetzliche Bestimmungen, akademisches und berufliches Niveau
  - 8.3.2. Identifizierung von Ausbildungsrouten in Bezug auf das Diplom des Ausbildungszyklus
  - 8.3.3. Lebenslanges Lernen für die Beschäftigung und die berufliche Laufbahn des Absolventen: Bewertung seiner Bedeutung
  - 8.3.4. Berufliche Optionen: Definition und Analyse des beruflichen Bereichs des Diploms des Ausbildungszyklus
  - 8.3.5. Arbeitgeber in diesem Sektor: öffentliche Arbeitgeber, private Arbeitgeber und die Möglichkeit der Selbständigkeit
  - 8.3.6. Verfahren, Techniken und Instrumente für die Stellensuche und Personalauswahl in kleinen, mittleren und großen Unternehmen des Sektors
  - 8.3.7. System des Zugangs zur öffentlichen Beschäftigung in Positionen, die für Absolventen des Zyklus
  - 8.3.8. Internet-Ressourcen im Bereich der Beratung
  - 8.3.9. Karrierewege auf der Grundlage einer Analyse der persönlichen Interessen, Neigungen und Motivationen: Selbsterkenntnis und Karrierepotenzial
  - 8.3.10. Aktionen, die von ABB-Lehrkräften in Schulen in ganz Spanien am häufigsten verwendet werden

- 8.4. Das bereichsübergreifende Modul in den meisten Berufsbildungszyklen heißt SBF: berufliche und fachliche Orientierung in diesem Modul
  - 8.4.1. Die Entwicklung von Kreativität und Innovationsgeist, um auf Herausforderungen in Prozessen und in der Organisation von Arbeit und Privatleben zu reagieren
  - 8.4.2. Informierte Entscheidungsfindung
  - 8.4.3. Entwicklung von Führungs-, Motivations-, Aufsichts- und Kommunikationsfähigkeiten in Gruppenarbeitskontexten
  - 8.4.4. Kommunikationsstrategien und -techniken
  - 8.4.5. Verfahren im Zusammenhang mit der Kultur der unternehmerischen, geschäftlichen und beruflichen Initiative
  - 8.4.6. Rechte und Pflichten als aktiver Akteur in der Gesellschaft
  - 8.4.7. Das Geschäftsprojekt durch den sogenannten "Businessplan"
    - 8.4.7.1. Die neuen Formen der kollaborativen Wirtschaft und ihre Auswirkungen auf die Selbstständigkeit
  - 8.4.8. Soziales Unternehmertum
  - 8.4.9. Aktionen, die von Lehrern, die SBF in Schulen in ganz Spanien unterrichten, am häufigsten verwendet werden
- 8.5. Das Berufsberatungssystem über Jobbörsen in der beruflichen Bildung. (Jobsuche)
  - 8.5.1. Das System der Stellenbörsen auf Universitätsebene
  - 8.5.2. Arbeitsagenturen und ihre Verbindungen zu Ausbildungseinrichtungen
  - 8.5.3. Die fehlende "Professionalisierung" des Systems der Arbeitsagenturen in der beruflichen Bildung
  - 8.5.4. Das Beispiel einer guten Praxis im Internet: Job BAB (eingrichtet von BAB Unternehmen)
  - 8.5.5. Das Stellenangebot in Schulen für Hotelmanagement und Tourismus
  - 8.5.6. Beispiele für Arbeitsvermittlungen, die neben der Vermittlung auch Maßnahmen zur Berufsberatung durchführen
  - 8.5.7. Die Abteilung für "Beziehungen zu Unternehmen", die einige Zentren haben, um eine Lösung für AAP + Duale Berufsausbildung + Jobbörse anzubieten
  - 8.5.8. Tage der Offenen Tür
  - 8.5.9. Die Europäische Woche der Berufsbildung
  - 8.5.10. Das DIOP (Department of Information and Vocational Guidance) der integrierten Berufsbildungszentren
- 8.6. Das System der Berufsberatung durch Unternehmensinkubatoren in der beruflichen Bildung
  - 8.6.1. Das System der Unternehmensinkubatoren im universitären Bereich
  - 8.6.2. Von den Städten geförderte Unternehmensinkubatoren
  - 8.6.3. Die mangelnde "Professionalisierung" des Systems der Unternehmensinkubatoren in der beruflichen Bildung
- 8.7. Der Ansatz der Berufsberatung durch das ABB-Modul: neue Trends
  - 8.7.1. Persönliches Branding
  - 8.7.2. Professionelle soziale Netzwerke
  - 8.7.3. *Networking*-Veranstaltungen
  - 8.7.4. Die persönliche Lernumgebung (MOOCs und NOOCs)
  - 8.7.5. Das persönliche Lernnetzwerk (Gruppen in sozialen Netzwerken)
  - 8.7.6. Professionelle Gemeinschaften im Internet
  - 8.7.7. *Serious Games* und spielbasierte Auswahldynamik
  - 8.7.8. Das persönliche Web (Positionierung und Referenzierung)
  - 8.7.9. Das Portfolio der durchgeführten Projekte
  - 8.7.10. YouTube oder die Größenänderung des Video-CVs
- 8.8. Der Übergang ins Erwachsenenleben dank des ABB-Moduls: praktische Beispiele (Betreuung von Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind)
  - 8.8.1. Das Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit und die berufliche Bildung
  - 8.8.2. Benachteiligte Gruppen und ihre Integration durch berufliche Grundbildung
  - 8.8.3. Schulabbruch und Rückkehr ins Klassenzimmer über eine mittlere Berufsausbildung
  - 8.8.4. Das ABB-Modul als Hilfe zur sozialen Integration
  - 8.8.5. Das ABB-Modul und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
  - 8.8.6. Das ABB-Modul und die Überwindung der Geschlechterkluft
  - 8.8.7. Die Arbeit der Abteilungen für Berufsfamilien bei der sozialen Integration
  - 8.8.8. Zusammenarbeit zwischen der Beratungsabteilung und der ABB-Abteilung bei Verbreitungsaktivitäten im Bereich der Berufsbildung (Europäische Woche der Berufsbildung)
- 8.9. Die Förderung des Unternehmertums in der Berufsbildung: das SBF-Modul, neue Trends
  - 8.9.1. *Lean Startup* in der Entrepreneurship-Ausbildung
  - 8.9.2. *Design Thinking*-Techniken angewandt auf das SBF-Modul
    - 8.9.2.1. Programme für öffentliches Unternehmertum
  - 8.9.3. Programme für privates Unternehmertum
  - 8.9.4. Das Selfie-Entrepreneur-Projekt (Selfie Entrepreneur)
  - 8.9.5. Das Wahlfach IAEE und seine Verbindung zur finanziellen Bildung
  - 8.9.6. Die Integration von SBF mit anderen Modulen, das Beispiel der methodischen Anwendung von SCRUM (Giner de los Ríos Award)
  - 8.9.7. Der *Elevator Pitch* und seine Bedeutung für das Unternehmertum
  - 8.9.8. Das *Storytelling*. Vorbereitungstechniken, Videobearbeitung
  - 8.9.9. Werkzeuge für die Erstellung von Projektprototypen

- 8.10. *Soft Skills* durch die Module ABB und SBF
  - 8.10.1. Das ABB-Modul und die mit *Soft Skills* verbundenen Inhalte. (Hintergrund im verschwundenen RET-Modul)
  - 8.10.2. Kommunikation, Führung, Verhandlung und Teamarbeit als wesentliche Inhalte des ABB-Moduls
  - 8.10.3. Coaching als Verbündeter des ABB-Moduls
  - 8.10.4. Digitale Kompetenzen durch das Modul ABB
  - 8.10.5. Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten in Europa
  - 8.10.6. Schulung für Auswahlverfahren durch ABB-Lehrkräfte
  - 8.10.7. Der didaktische Einsatz von empfohlener Lektüre zur Erarbeitung von Fähigkeiten und Einstellungen im ABB-Modul
  - 8.10.8. Film und ABB, eine sehr nützliche Beziehung für die Arbeit an emotionalen Fähigkeiten
  - 8.10.9. Das Projekt IBERICUS, eine nationale Alternative zu Erasmus
  - 8.10.10. Entrepreneurship-Wettbewerbe und ihre Auswirkungen auf Schüler

## Modul 9. Leitfaden für die Integration. Berufs- und Studienberatung zur Inklusion

- 9.1. Theoretischer Rahmen: Konzept der Vielfalt, Inklusion und integrativen Beratung
  - 9.1.1. Von der Sonderpädagogik zur Diversitätsbetreuung
  - 9.1.2. Von der Aufmerksamkeit für Vielfalt zur inklusiven Bildung
  - 9.1.3. Aufmerksamkeit für die Vielfalt im Rahmen der Europäischen Union
  - 9.1.4. Konzept der Vielfalt unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigungsfähigkeit
  - 9.1.5. Konzept der schulischen und beruflichen Eingliederung
  - 9.1.6. Bildungsgesetzgebung in Spanien im Hinblick auf die schulische Inklusion
  - 9.1.7. Inklusiver Beratung, ein lebenslanger Prozess
  - 9.1.8. Inklusiver Beratung, Schule, Arbeit und Umwelt
  - 9.1.9. Inklusiver Beratung, differenzierte Bedürfnisse
  - 9.1.10. Schlüssel zu umfassender Beratung
- 9.2. Wissen über verschiedene Diversitätsprofile für die Beratung
  - 9.2.1. Die pädagogische Antwort auf die Vielfalt
  - 9.2.2. Lehrplananpassungen für den Erwerb des Abschlusses der obligatorischen Mittelschule
  - 9.2.3. Die Vielfalt der kognitiven, emotionalen und affektiven Prozesse kennen, die dem Lernen zugrunde liegen
  - 9.2.4. Plan zur Förderung von Vielfalt und Integration im Bildungsbereich
  - 9.2.5. Schüler mit Aufmerksamkeitsdefizit und Hyperaktivitätsstörung
  - 9.2.6. Schüler mit Autismus-Spektrum-Störung
  - 9.2.7. Schüler mit Lernschwierigkeiten (Legasthenie, Dysorthographie usw.)
  - 9.2.8. Schüler mit geistigen Behinderungen
  - 9.2.9. Schüler mit psychischen Störungen
  - 9.2.10. Schüler mit Sinnesbehinderungen
- 9.3. Funktionelle Vielfalt im Hinblick auf ihr Potenzial
  - 9.3.1. Definition von funktioneller Vielfalt
  - 9.3.2. Arten der funktionalen Vielfalt
  - 9.3.3. Identität und intellektuelle Funktionsvielfalt
  - 9.3.4. Inklusive Bildung und Hochschulbildung aus dem Blickwinkel von Schülern mit funktionaler Vielfalt
  - 9.3.5. Sozio-berufliches Training für Schüler mit funktionaler Vielfalt
  - 9.3.6. Die Rolle der Berufsausbildung bei der sozialen und beruflichen Eingliederung junger Menschen mit geistiger Behinderung
  - 9.3.7. Indikatoren zur Identifizierung der Potenziale von Menschen mit funktionaler Vielfalt
  - 9.3.8. Die berufliche Eingliederung von Menschen mit funktionaler Vielfalt
  - 9.3.9. Berufsberatung für Schüler mit funktionaler Vielfalt in der Oberstufe
  - 9.3.10. Berufsberatung für Schüler mit funktionaler Vielfalt an der Universität
- 9.4. Allgemeine Maßnahmen zur Berufsberatung für Schüler mit unterschiedlichen Schwierigkeiten: ADHS, ASS, Legasthenie usw.
  - 9.4.1. Berufsvorbereitende Maßnahmen
  - 9.4.2. Berufliche Entscheidung und Engagement
  - 9.4.3. Berufliche Entscheidungsprozesse
  - 9.4.4. Schwierigkeit und Druck
  - 9.4.5. Berufsberatung
  - 9.4.6. Marktkenntnisse
  - 9.4.7. Strategien zur Entscheidungsfindung
  - 9.4.8. Erleichterung des Selbstbewusstseins und der Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen
  - 9.4.9. Bereitstellung von Informationen für Lernende und Familien
  - 9.4.10. Persönliche Interessen fördern
- 9.5. Tools für integrative Beratung
  - 9.5.1. Wie kann man Menschen mit Lernschwierigkeiten betreuen?
  - 9.5.2. Berufsberatung für Menschen mit besonderem pädagogischen Förderbedarf (ASS, ADHS, Legasthenie usw.)
  - 9.5.3. Berufsberatung für Menschen mit intellektueller Funktionsvielfalt
  - 9.5.4. Berufsberatung für Menschen mit sensorischer Funktionsvielfalt

- 9.5.5. Berufsberatung für Menschen in sozial schwachen Verhältnissen
- 9.5.6. Berufsberatung für Menschen mit psychischen Störungen
- 9.5.7. Lehrplanentwicklung unter Berücksichtigung der Vielfalt
- 9.5.8. Das Vorstellungsgespräch für Menschen mit funktionaler Vielfalt
- 9.5.9. Berufsfelder
- 9.5.10. Bildungsangebot und Bildungs- und Berufswege unter Berücksichtigung der Vielfalt
- 9.6. Bildungs- und Berufswege zur Orientierung für Menschen mit Schwierigkeiten
  - 9.6.1. Bildungs- und Berufsberatungswege für Menschen mit Schwierigkeiten
  - 9.6.2. Programme zur Verbesserung von Lernen und Leistung
  - 9.6.3. Verstärkungsprogramme im 4. Jahr der Mittelschule
  - 9.6.4. Berufliche Grundausbildung
  - 9.6.5. Berufliche Grundausbildung in der Sonderpädagogik
  - 9.6.6. Berufliche Qualifizierungsprogramme
  - 9.6.7. Jugendgarantie-Programme
  - 9.6.8. Berufstraining für Menschen mit funktionaler Vielfalt
  - 9.6.9. Besonderes Beschäftigungszentrum
  - 9.6.10. Berufliches Zentrum
- 9.7. Berufsorientierungsprogramm für Vielfalt in der Mittelstufe
  - 9.7.1. Bedarfsanalyse
  - 9.7.2. Gründe für das Programm
  - 9.7.3. Ziele des Programms
  - 9.7.4. Inhalt des Programms
  - 9.7.5. Methodik des Programms
  - 9.7.6. Programm-Ressourcen
  - 9.7.7. Zeitplan des Programms
  - 9.7.8. Bewertung des Programms
  - 9.7.9. Durchführung des Programms
  - 9.7.10. Programm-Synthese
- 9.8. Programm zur Arbeitssuche: Personalisierte Beschäftigung für Menschen mit funktionaler Vielfalt
  - 9.8.1. Konzept der personalisierten Beschäftigung
  - 9.8.2. Personalisierte Beschäftigung, die Entwicklung der Beschäftigung mit Unterstützung
  - 9.8.3. Arbeitsmarkt
  - 9.8.4. Beratung und Ressourcen für die Arbeitssuche
  - 9.8.5. Beschäftigung im Internet
  - 9.8.6. Job-Fähigkeiten
  - 9.8.7. Soziale Fähigkeiten
  - 9.8.8. Planungsfähigkeiten
  - 9.8.9. Besondere Beschäftigungszentren
  - 9.8.10. Die Rolle der Unternehmen
- 9.9. Berufliche Ausbildungswege zur Berücksichtigung von Vielfalt
  - 9.9.1. Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen
  - 9.9.2. Berufliche Ausbildung für Beschäftigung
  - 9.9.3. Workshops zur Beschäftigung
  - 9.9.4. Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt
  - 9.9.5. Befähigung von Menschen mit Behinderungen für den Arbeitsmarkt
  - 9.9.6. Berufliche Integrationsdienste
  - 9.9.7. Ausbildung vor der Einstellung
  - 9.9.8. Kontinuierliche Weiterbildung
  - 9.9.9. Berufliche Fernausbildung
  - 9.9.10. Öffentliche Arbeitsverwaltungen, die der Vielfalt Rechnung tragen
- 9.10. Fallstudien. Fallstudie: Berufsberatungsprogramm für einen Schüler mit ADHS und/oder ASS
  - 9.10.1. Schüler mit ASS
  - 9.10.2. Pädagogische Erfahrung
  - 9.10.3. Akademische Beratung
  - 9.10.4. Berufliche Beratung
  - 9.10.5. Integration in den Arbeitsmarkt
  - 9.10.6. Berufliche Bildung und Weiterbildung
  - 9.10.7. Schüler mit ADHS
  - 9.10.8. Pädagogische Erfahrung
  - 9.10.9. Akademische Beratung
  - 9.10.10. Berufliche Beratung
  - 9.10.11. Integration in den Arbeitsmarkt
  - 9.10.12. Berufliche Bildung und Weiterbildung

**Modul 10. IKT in der Studien-/Berufs- und Karriereberatung**

- 10.1. IKT in der Informationsgesellschaft
  - 10.1.1. Einführung
  - 10.1.2. Die Informationsgesellschaft
  - 10.1.3. Definition
  - 10.1.4. Ursachen für seine Expansion
  - 10.1.5. Merkmale der Informationsgesellschaft und Anforderungen an Bildungseinrichtungen
  - 10.1.6. Mythen der Informationsgesellschaft
  - 10.1.7. IKT
  - 10.1.8. Definition
  - 10.1.9. Evolution und Entwicklung
  - 10.1.10. Merkmale und Möglichkeiten für den Unterricht
- 10.2. Die Einbeziehung von IKT in das schulische Umfeld
  - 10.2.1. Einführung
  - 10.2.2. Die Rolle der IKT in der Bildung
  - 10.2.3. Allgemeine Variablen, die bei der Einbeziehung von IKT zu berücksichtigen sind
  - 10.2.4. Variablen zur Entwicklung
  - 10.2.5. Physiologische Variablen
  - 10.2.6. Kulturelle Variablen
  - 10.2.7. Wirtschaftliche Variablen
  - 10.2.8. Das didaktische Modell als Referenz
  - 10.2.9. Auswahlkriterien
  - 10.2.10. Andere zu berücksichtigende Aspekte
- 10.3. Bildung und Beratung in der Globalisierung
  - 10.3.1. Einführung
  - 10.3.2. Das Phänomen der Globalisierung
  - 10.3.3. Ursprünge und Merkmale
  - 10.3.4. Wie wirkt sich die Globalisierung auf die Bildung aus?
  - 10.3.5. Positive und negative Folgen der Globalisierung
  - 10.3.6. Qualität, Gerechtigkeit und Relevanz
  - 10.3.7. Lernen, Grenzen zu ziehen, als pädagogische Verantwortung
  - 10.3.8. Schlüssel für eine nachhaltige Zukunft
  - 10.3.9. Andere Perspektiven; Dimensionen einer 'glokalen' Bildung
  - 10.3.10. Neue soziale Räume für Bildung
- 10.4. Schulung in digitaler Kompetenz für Beratungsfachkräfte
  - 10.4.1. Einführung
  - 10.4.2. Der Bildungs- und Beratungsexperte im 21. Jahrhundert
  - 10.4.3. Digitale Kompetenz: von einer Notwendigkeit zu einer neuen Realität
  - 10.4.4. Definition von digitaler Kompetenz
  - 10.4.5. Gemeinsamer Rahmen für digitale Kompetenz
  - 10.4.6. Bereiche und Zuständigkeiten
  - 10.4.7. Kontextualisierung des Rahmens für digitale Kompetenz in der Bildung
  - 10.4.8. Portfolio digitaler Lehrkompetenzen
  - 10.4.9. Einige Ressourcen zum Erreichen digitaler Kompetenz im Unterricht
  - 10.4.10. Andere Rahmenwerke für digitale Kompetenz
- 10.5. Die Rolle des Beraters und des Schülers in neuen IKT-Räumen
  - 10.5.1. Neue Lernszenarien
  - 10.5.2. Die Auswirkungen auf das Umfeld des Schülers
  - 10.5.3. Die Rolle des Beraters im Hinblick auf die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien
  - 10.5.4. Die Rolle des Schülers: vom Unsichtbaren zum Protagonisten
  - 10.5.5. Technologische Fähigkeiten und Kompetenzen der Lehrkraft/des Beraters
  - 10.5.6. Technologische Fähigkeiten und Kompetenzen des Schülers
  - 10.5.7. Risiken und Vorschläge
- 10.6. Entwurf und Entwicklung von Multimedia-Materialien für Beratung und Schulung
  - 10.6.1. Einführung
  - 10.6.2. Multimedia-Technologie
  - 10.6.3. Definition von Multimedia
  - 10.6.4. Qualitäten von Multimedia-Ressourcen und -Materialien
  - 10.6.5. Klassifizierung
  - 10.6.6. Eingaben und Einschränkungen
  - 10.6.7. Entwicklung von Materialien
  - 10.6.8. Einige Qualitätskriterien
  - 10.6.9. Video als Ressource für Beratung und Schulung
  - 10.6.10. Soziale Netzwerke als Ressource für Beratung und Schulung

- 10.7. Internet in der Beratung: *Webquest*, Wikis und Blogs
  - 10.7.1. *Webquest*
  - 10.7.2. Konzept, Ursprung und Merkmale
  - 10.7.3. Aufbau eines *Webblog*
  - 10.7.4. Wikis
  - 10.7.5. Konzept, Ursprung und Merkmale
  - 10.7.6. Aufbau eines Wikis
  - 10.7.7. Weblogs
  - 10.7.8. Konzept, Ursprung und Merkmale
  - 10.7.9. Aufbau eines *Webquest*
- 10.8. IKT als Unterstützung für Schüler mit Bildungsbedarf
  - 10.8.1. Einführung
  - 10.8.2. Software für Schüler mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen
  - 10.8.3. Software für den Computerzugang
  - 10.8.4. Unterstützende Technologien
  - 10.8.5. Der Bedarf an unterstützenden Ressourcen in der Berufsberatung
- 10.9. Einige Projekte und Erfahrungen im Bereich Beratung und IKT
  - 10.9.1. Einführung
  - 10.9.2. HOLA-Projekt (Instrument für Berufsberatung in Asturien)
  - 10.9.3. "*My vocational eportfolio*" (MYVIP)
  - 10.9.4. MyWayPass. Kostenlose Online-Plattform für die Entscheidungsfindung
  - 10.9.5. Uveni. Beratungsplattform für Mittel- und Oberschüler
  - 10.9.6. "*A golpe de timbre*" (Beim Schlag der Glocke)
  - 10.9.7. "*Sociescuela*"
  - 10.9.8. Orientaline
  - 10.9.9. Virtuelle Studentenlounge
- 10.10. Einige digitale Ressourcen für die Bildungsberatung
  - 10.10.1. Einführung
  - 10.10.2. Verbände und Portale von Interesse im Bereich der Beratung
  - 10.10.3. Blogs
  - 10.10.4. Wikis
  - 10.10.5. Soziale Netzwerke von Berufsberatern oder Institutionen
  - 10.10.6. Facebook-Gruppen



10.10.7. Apps, die mit dem Bereich der Beratung verbunden sind

10.10.8. Interessante *Hashtags*

10.10.9. Andere IKT-Ressourcen

10.10.10. Persönliche Lernumgebungen in der Beratung; das PLE

“

*Unser Lehrplan wurde mit Blick auf die Effektivität des Unterrichts entwickelt: damit Sie schneller, anregender und dauerhafter lernen“*

06

# Methodik

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

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



“

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

## Bei TECH verwenden wir die Fallmethode

Was sollte eine Fachkraft in einer bestimmten Situation tun? Während des gesamten Programms werden die Studenten mit mehreren simulierten klinischen Fällen konfrontiert, die auf realen Patienten 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. Fachkräfte lernen mit der Zeit besser, schneller und nachhaltiger.

*Mit TECH erlebt der Psychologe eine Art des Lernens, die die Grundlagen der traditionellen Universitäten in der ganzen Welt verschiebt.*



Nach Dr. Gérvas ist der klinische Fall die kommentierte Darstellung eines Patienten oder einer Gruppe von Patienten, die zu einem "Fall" wird, einem Beispiel oder Modell, das eine besondere klinische Komponente veranschaulicht, sei es wegen seiner Lehrkraft oder wegen seiner Einzigartigkeit oder Seltenheit. Es ist wichtig, dass der Fall auf dem aktuellen Berufsleben basiert und versucht, die tatsächlichen Bedingungen in der beruflichen Praxis des Psychologen nachzustellen.

“

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

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

1. Psychologen, die dieser Methode folgen, erreichen nicht nur die Aneignung von Konzepten, sondern auch eine Entwicklung ihrer geistigen Kapazität, durch Übungen zur Bewertung realer Situationen und die Anwendung von Wissen.
2. Das Lernen basiert auf praktischen Fähigkeiten, die es dem Psychologen ermöglichen, sein Wissen besser in die klinische Praxis zu integrieren.
3. Eine einfachere und effizientere Aufnahme von Ideen und Konzepten wird durch die Verwendung von Situationen erreicht, die aus der Realität entstanden sind.
4. Das Gefühl der Effizienz der investierten Anstrengung wird zu einem sehr wichtigen Anreiz für die Studenten, was sich in einem größeren Interesse am Lernen und einer Steigerung der Zeit, die für die Arbeit am Kurs aufgewendet wird, niederschlägt.



## Relearning Methodik

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

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



*Der Psychologe wird anhand realer Fälle und der Lösung komplexer Situationen in simulierten Lernumgebungen lernen. 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 Methodik haben wir mehr als 150.000 Psychologen in allen klinischen Fachgebieten mit beispiellosem Erfolg ausgebildet. Unsere Lehrmethodik wurde in einem sehr anspruchsvollen Umfeld entwickelt, mit einer Studentenschaft, die ein hohes sozioökonomisches Profil und ein Durchschnittsalter von 43,5 Jahren aufweist.

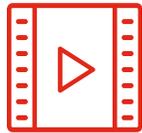
*Das Relearning ermöglicht es Ihnen, mit weniger Aufwand und mehr Leistung zu lernen, sich mehr auf Ihr Fachgebiet einzulassen, einen kritischen Geist zu entwickeln, Argumente zu verteidigen und Meinungen zu kontrastieren: eine direkte Gleichung zum Erfolg.*

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

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 Fachleuten, die den Kurs unterrichten werden, speziell für den Kurs erstellt, so dass die didaktische Entwicklung wirklich spezifisch und konkret ist.

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



#### Neueste Videotechniken und -verfahren

TECH bringt den Studierenden die neuesten Techniken, die neuesten pädagogischen Fortschritte und die modernste Psychologie näher. All dies in der ersten Person, mit äußerster Strenge, erklärt und detailliert, um zur Assimilierung und zum Verständnis des Studierenden beizutragen. Und das Beste ist, dass Sie ihn so oft anschauen können, wie Sie wollen.



#### Interaktive Zusammenfassungen

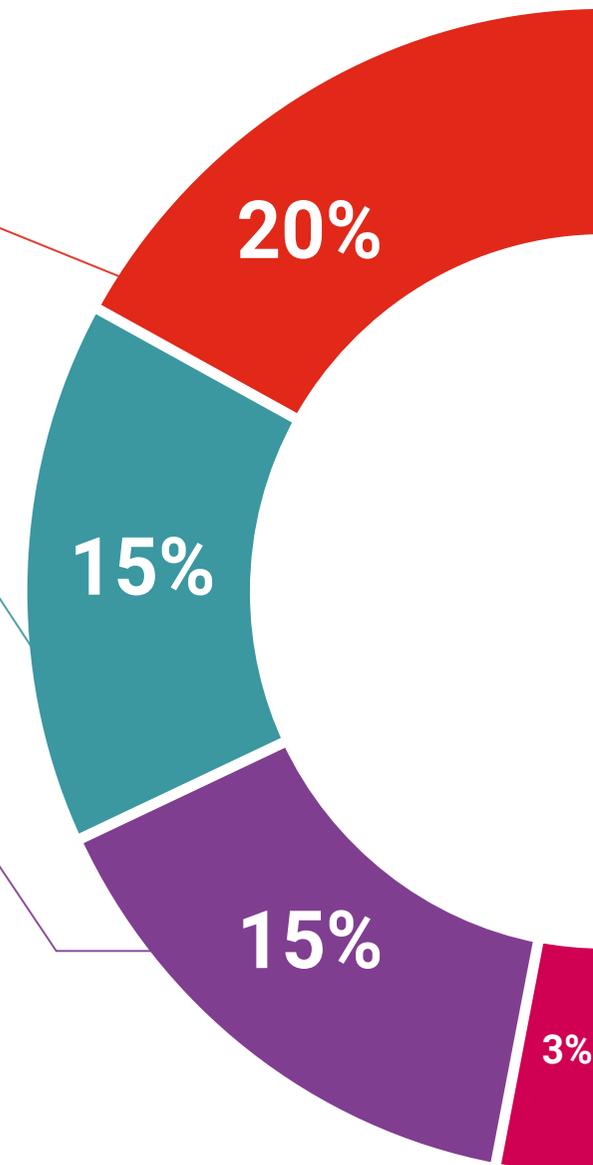
Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

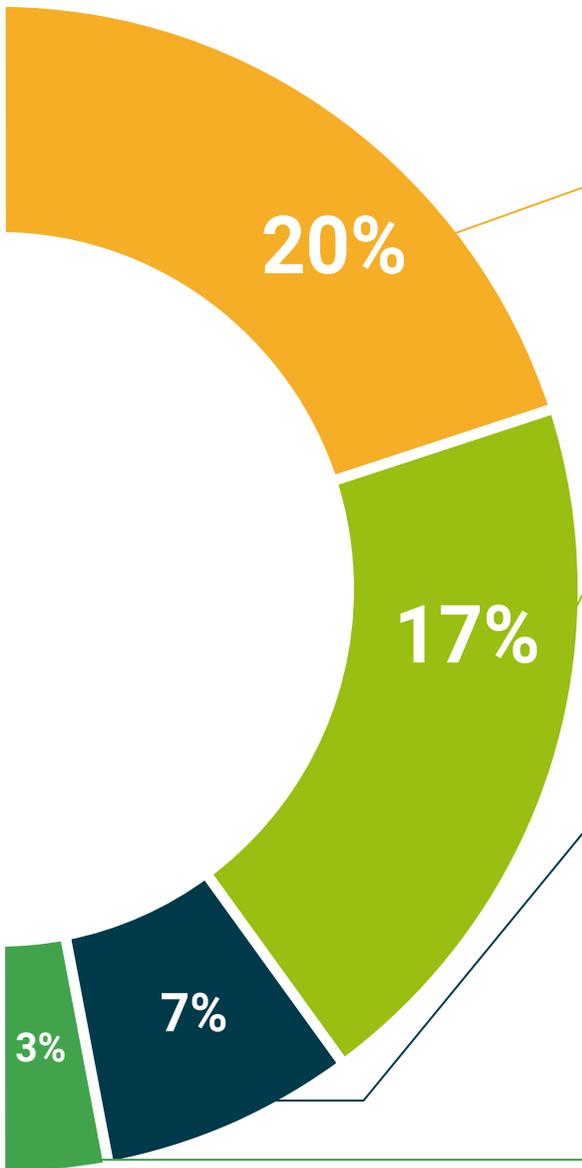
Dieses einzigartige Bildungssystem für die Präsentation multimedialer Inhalte wurde von Microsoft als "europäische Erfolgsgeschichte" ausgezeichnet.



#### Weitere Lektüren

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





### Von Experten geleitete und von Fachleuten durchgeführte Fallstudien

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



### Prüfung und Nachprüfung

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



### Meisterklassen

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



### Leitfäden für Schnellmaßnahmen

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



07

# Qualifizierung

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



“

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

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

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

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

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

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



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

zukunft

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

**tech** technologische  
universität

Privater Masterstudiengang  
Berufs- und Studienberatung

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

# Privater Masterstudiengang

## Berufs- und Studienberatung

