

# Weiterbildender Masterstudiengang Pädagogisches Coaching und Emotionale Intelligenz

## Weiterbildender Masterstudiengang Pädagogisches Coaching und Emotionale Intelligenz

- » Modalität: online
- » Dauer: 2 Jahre
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Internetzugang: [www.techtitude.com/de/psychologie/weiterbildender-masterstudiengang/padagogisches-coaching-emotionale-intelligenz](http://www.techtitude.com/de/psychologie/weiterbildender-masterstudiengang/padagogisches-coaching-emotionale-intelligenz)

# Index

01

Präsentation

---

Seite 4

02

Ziele

---

Seite 8

03

Kompetenzen

---

Seite 16

04

Kursleitung

---

Seite 22

05

Struktur und Inhalt

---

Seite 28

06

Methodik

---

Seite 50

07

Qualifizierung

---

Seite 58

# 01

# Präsentation

Dieses Programm bietet ein tiefes Eintauchen in die Welt des *Coachings* und der emotionalen Intelligenz, wobei eine Vielzahl von Dynamiken und Qualitätswerkzeugen erlernt wird, die Veränderungen und persönliche Entwicklung bei Kindern, Erwachsenen, Familien und Gruppen bewirken werden. Diese Disziplinen haben sich mit einem auf den Neurowissenschaften basierenden Theoriebestand und einem breiten Anwendungsbereich entwickelt, der in den kommenden Monaten näher erforscht werden soll.





“

*Spezialisieren Sie sich bei uns und nutzen Sie die Gelegenheit, sich in einem Sektor mit hoher Nachfrage nach Fachkräften zu profilieren"*

Dieses Programm hebt sich nicht nur durch die Erfahrung seiner Dozenten und die Qualität seiner Inhalte von anderen ab, sondern auch dadurch, dass es alle Bereiche von *Coaching* und emotionaler Intelligenz abdeckt.

Pädagogisches *Coaching* bezieht sich auf eine Reihe von Maßnahmen, die von einer Person mit dem Ziel durchgeführt werden, andere Menschen bei der Erreichung ihrer Ziele zu begleiten, ihre Fähigkeiten zu verbessern und Ressourcen zur Überwindung ihrer Grenzen bereitzustellen.

Andererseits erlaubt uns die Emotionale Intelligenz, die Richtung zu verstehen, die die Psychologie in den letzten Jahrzehnten eingeschlagen hat. Sie geht davon aus, dass Emotionen unserem Verhalten und unserer geistigen Aktivität innewohnen und daher untersucht werden müssen, um zu verstehen, wie wir sind.

Für Psychologen, die sich für dieses Thema interessieren, besteht die Notwendigkeit, auf intelligente Art und Weise mit Emotionen zu arbeiten, und zwar durch angemessenes Emotionsmanagement, Kontrolle und Bewältigungsstrategien.

Dieser weiterbildende Masterstudiengang wurde entwickelt, um Ihnen das spezifische Wissen dieser Disziplin auf intensive und praktische Weise zu vermitteln. Es ist von großem Wert für jede Fachkraft.

Da es sich außerdem um eine 100%ige Online-Spezialisierung handelt, entscheidet der Student selbst, wo und wann er studiert. Es gibt keine festen Stundenpläne und keine Notwendigkeit, zum Klassenzimmer zu kommen, was es einfacher macht, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Im Rahmen dieser Spezialisierung werden die neuen Entwicklungen im Bereich des pädagogischen *Coachings* und der emotionalen Intelligenz unter einem ganzheitlichen Gesichtspunkt vertieft, wodurch der Psychologe über die notwendigen Fähigkeiten verfügt, um einige der wichtigsten Herausforderungen der heutigen Gesellschaft zu bewältigen, wie z. B. Mobbing oder die Auswirkungen sozialer Netzwerke auf Minderjährige.

Im Rahmen dieser Spezialisierung lernen die Studenten alle aktuellen Ansätze zur Bewältigung der verschiedenen Herausforderungen ihres Berufs kennen. Ein Schritt auf hohem Niveau, der nicht nur beruflich, sondern auch persönlich zu einem Verbesserungsprozess wird.

Dieser **Weiterbildender Masterstudiengang in Pädagogisches Coaching und Emotionale Intelligenz** enthält das vollständigste und aktuellste wissenschaftliche Programm auf dem Markt. Die hervorstechendsten Merkmale sind:

- ♦ Neueste Technologie in der Online-Lehrsoftware
- ♦ Intensiv visuelles Lehrsystem, unterstützt durch grafische und schematische Inhalte, die leicht zu erfassen und zu verstehen sind
- ♦ Entwicklung von Fallstudien, die von aktiven Experten vorgestellt werden
- ♦ Hochmoderne interaktive Videosysteme
- ♦ Durch Telepraxis unterstützter Unterricht
- ♦ Ständige Aktualisierung und Recycling-Systeme
- ♦ Selbstgesteuertes Lernen: Vollständige Kompatibilität mit anderen Berufen
- ♦ Praktische Übungen zur Selbstbeurteilung und Überprüfung des Gelernten
- ♦ Hilfsgruppen und Bildungssynergien: Fragen an den Experten, Diskussions- und Wissensforen
- ♦ Kommunikation mit der Lehrkraft und individuelle Reflexionsarbeit
- ♦ Die Verfügbarkeit des Zugriffs auf die Inhalte von jedem festen oder tragbaren Gerät mit Internetanschluss
- ♦ Die Datenbanken mit ergänzenden Unterlagen sind auch nach dem Kurs ständig verfügbar



*Erwerben Sie mit dieser intensiven Spezialisierung neue Fähigkeiten und Strategien im Coaching"*

“

*Psychologen müssen ihre Kompetenzen und Fähigkeiten in den Bereichen Coaching und emotionale Intelligenz aktualisieren um in ihrem Beruf voranzukommen. In diesem weiterbildenden Masterstudiengang geben wir Ihnen die Schlüssel zu diesen innovativen Techniken"*

Unser Lehrkörper setzt sich aus berufstätigen Fachleuten zusammen. Auf diese Weise stellt TECH sicher, dass hierdurch das angestrebte Ziel der Bildungsaktualisierung erreicht wird. Ein multidisziplinäres Team von ausgebildeten und erfahrenen Fachleuten aus verschiedenen Bereichen, die das theoretische Wissen effizient weiterentwickeln, aber vor allem das praktische Wissen aus ihrer eigenen Erfahrung in den Dienst der Spezialisierung stellen: eine der besonderen Qualitäten dieses weiterbildenden Masterstudiengangs.

Diese Beherrschung des Themas wird durch die Wirksamkeit der methodischen Gestaltung dieses weiterbildenden Masterstudiengangs ergänzt. Es wurde von einem multidisziplinären Team von *E-Learning*-Experten entwickelt und integriert die neuesten Fortschritte in der Bildungstechnologie. Auf diese Weise werden Sie mit einer Reihe bequemer und vielseitiger Multimedia-Tools studieren können, die Ihnen die operativen Fähigkeiten vermitteln, die Sie für Ihre Spezialisierung benötigen.

Das Programm basiert auf problemorientiertem Lernen: ein Ansatz, der Lernen als einen eminent praktischen Prozess begreift. Um dies aus der Ferne zu erreichen, werden wir die Telepraxis nutzen. Mit Hilfe eines innovativen interaktiven Videosystems und dem *Learning from an Expert* kann man sich das Wissen so aneignen, als ob man mit der Situation, die man gerade lernt, selbst konfrontiert wäre. Ein Konzept, das es Ihnen ermöglicht, das Gelernte auf realistischere und dauerhaftere Weise zu integrieren und zu fixieren.

*Ein tiefes und vollständiges Eintauchen in die Strategien und Ansätze des Pädagogischen Coachings und der Emotionalen Intelligenz.*

*Wir verfügen über die beste Lehrmethodik und eine Vielzahl von simulierten Fällen die Ihnen helfen werden, in realen Situationen zu lernen.*



# 02 Ziele

Unser Ziel ist es, hochqualifizierte Fachkräfte für die Berufspraxis zu spezialisieren. Ein Ziel, das im Übrigen global durch die Förderung der menschlichen Entwicklung ergänzt wird, die die Grundlage für eine bessere Gesellschaft bildet. Dieses Ziel wird dadurch erreicht, dass die Fachleute Zugang zu einem viel höheren Maß an Kompetenz und Kontrolle erhalten. Ein selbstverständliches Ziel, mit hoher Intensität und präziser Spezialisierung.





“

*Entwickeln Sie Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten  
in den Bereichen Coaching und emotionale  
Intelligenz mit erfahrenen Psychologen"*



## Allgemeine Ziele

---

- Wissen, was der *Coaching*-Prozess ist und aus welchen Elementen er sich zusammensetzt, sowie die Unterschiede zu anderen Ansätzen
- Feststellung der psycho-evolutionären Entwicklung der Kinder/Jugendlichen, an die sich das pädagogische *Coaching* richtet
- Entdeckung des Prozesses, der in *Coaching*-Sitzungen durchgeführt wird (GROW)
- Verständnis für die tiefgreifende Beziehung zwischen Kommunikation und zwischenmenschlichen Beziehungen
- Erkennung der Bedeutung der Kommunikation in einem *Coaching*-Prozess
- Verständnis der Struktur von *Feedback* und wann es angewendet werden sollte
- Lernen von Struktur und Absicht der Integration von Teilen
- Analyse der Kommunikation bei Kindern und Heranwachsenden
- Entdeckung und Verwendung von *Storytelling* und Metaphern
- Identifizierung der Beziehung zwischen *Coaching* und den Neurowissenschaften
- Wissen, was emotionale Intelligenz ist
- Kenntnis und Stärkung sozio-emotionaler Kompetenzen
- Identifizierung der Bedeutung von Motivation
- Kenntnis der Merkmale des Selbstwertgefühls
- Lernen, wie man emotionale Intelligenz im Klassenzimmer anwendet
- Erkennung, was Identität ist
- Sich mit tiefgreifenden Werkzeugen wie dem Enneagramm und psychotechnischen Werkzeugen wie dem MBTI vertraut machen
- Kenntnis der Natur von Überzeugungen und ihrer Entstehung
- Kenntnis der wichtigsten kognitiven Verzerrungen
- Erfahren, wie man eine Wachstumsmentalität entwickelt
- Generierung von transformatorischen Veränderungen
- Identifizierung und Erkennung von Berufung und Bestimmung
- Wissen, wie man ein *Teamcoaching* für das Lehrpersonal und das Managementteam durchführt
- Identifizierung von Familienzyklen und Wissen, wie man Familien in ihrem Prozess begleiten kann
- Verständnis des zukünftigen *Coaches* mit Werkzeugen zur Identifizierung von Talenten sowie mit Werkzeugen für deren Entwicklung durch *Empowerment* und Förderung
- Aktualisierung der Kenntnisse über emotionale Intelligenz in ihren verschiedenen Anwendungsbereichen, sei es im klinischen, pädagogischen oder beruflichen Bereich, um die Qualität der beruflichen Praxis zu verbessern
- Einführung der Studenten in die umfassende Welt der Emotionalen Intelligenz aus einer praktischen Perspektive, so dass sie mit den verschiedenen Disziplinen vertraut sind, die sich mit Emotionen im Zusammenhang mit menschlichem Verhalten und deren Möglichkeiten befassen
- Kennenlernen der Werkzeuge, die in der Praxis der emotionalen Intelligenz verwendet werden
- Ermöglichung der Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Förderung von Fortbildung und Forschung



## Spezifische Ziele

---

- ◆ Wissen, was der *Coaching*-Prozess ist
- ◆ Identifizierung der verschiedenen Arten von *Coaching* und Vertiefung des pädagogischen *Coachings* unter ihnen
- ◆ Feststellung der Unterschiede zwischen *Coaching* und anderen Disziplinen
- ◆ Beschreibung der historischen Grundlagen und des Ursprungs von *Coaching* aus Philosophie, Pädagogik und Psychologie
- ◆ Kenntnis der verschiedenen Strömungen und Schulen sowie ihrer Philosophie
- ◆ Differenzierung der verschiedenen Elemente des *Coachings*: *Coach*, *Coachee* und *Coaching*
- ◆ Analyse der psycho-evolutionären Entwicklung der Kinder/Jugendlichen, auf die das pädagogische *Coaching* abzielt: affektiv, sozial und kognitiv
- ◆ Entdeckung der wichtigsten *Coaching*-Verbände
- ◆ Kenntnis der Anwendungsbereiche von *Coaching* in der Bildung
- ◆ Beobachtung und Analyse von Einzel-, Gruppen- und Familien*coachingsitzungen*
- ◆ Erkennen der verschiedenen Kompetenzen, auf die ein Coach reagieren muss
- ◆ Untersuchung des Prozesses, der in den *Coaching*-Sitzungen (GROW) durchgeführt werden soll
- ◆ Kenntnis der einzelnen Komponenten der Kommunikation und der spezifischen Bedeutung der einzelnen Komponenten
- ◆ Erkennung der verschiedenen Arten von Kommunikation und der Art von Beziehungen, die sie hervorbringen
- ◆ Aneignung der Nützlichkeit von Logik und Argumentation
- ◆ Identifizierung und Verständnis der Implikationen von Aussagen, Erklärungen, Urteilen und Versprechen als grundlegende sprachliche Handlungen
- ◆ Identifizierung von Unterschieden in einem *Coaching*-Prozess

- ♦ Einbeziehung der Kommunikationsfähigkeiten des Coaches: Fragen, aktives Zuhören, *Rapport*, Konfrontation, Paraphrasierung, Reframing und direkte Kommunikation
- ♦ Training zur Erkennung der positiven Absicht
- ♦ Beherrschung der Ausarbeitung und Kommunikation von Feedback als Unterscheidung und als Instrument
- ♦ Bewusstsein im Coachee für die verschiedenen Teile seiner selbst sowie Strategien für deren Integration schaffen
- ♦ Beherrschung des Prozesses der durchsetzungsfähigen oder gewaltfreien Kommunikation, um ihn mit Garantie anzuwenden und ihn als Werkzeug anzubieten
- ♦ Effektiver Einsatz von Metaphern und Erzählungen zur Sensibilisierung und Identifizierung neuer Ressourcen
- ♦ Anwendung von *Rapport* in der eigenen Kommunikation der Kinder
- ♦ Identifizierung der Konzepte zwischen *Coaching*, Neurowissenschaften, Neurolearning, grundlegenden Lernmitteln, multiplen Intelligenzen, Bewegung und Lernen, Neurodidaktik und Spiel in den Bildungsbereichen
- ♦ Wissen, wie das Gehirn funktioniert und seine Strukturen
- ♦ Ermittlung der Konzepte des Lernens und die verschiedenen Ebenen, Stile, Arten und Kompetenzen des Lernens
- ♦ Zusammenhang zwischen den grundlegenden Lernmitteln und den exekutiven Funktionen bei der Entwicklung von Aktivitäten
- ♦ Erlernen der Multiplen Intelligenzen und der Vorteilhaftigkeit ihrer Anwendung im Bereich der Bildung
- ♦ Anerkennung der Bedeutung des Spiels als Instrument der Neurodidaktik und des Lernens
- ♦ Bewegung und Lernübungen im Klassenzimmer als Lerneinheiten zu implementieren
- ♦ Verknüpfung von *Coaching* und Neurowissenschaft und die dadurch entstehende Befähigung der Schüler
- ♦ Bestimmen, wie man Studenten an den Coach verweist
- ♦ Identifizierung, was emotionale Intelligenz ist
- ♦ Entdeckung der Geschichte der emotionalen Intelligenz
- ♦ Unterscheidung zwischen Mythen und Legenden
- ♦ Kenntnis der Funktionen von Emotionen
- ♦ Feststellung der Merkmale von Emotionen
- ♦ Beschreibung der Prozesse von Emotionen
- ♦ Verknüpfung von Gefühlen und Denkprozessen
- ♦ Erkennung des Einflusses von Emotionen auf Denkprozesse
- ♦ Identifizierung der verschiedenen emotionalen Kompetenzen
- ♦ Kenntnis von Strategien für die Entwicklung emotionaler Kompetenzen
- ♦ Charakterisierung des Prozesses der emotionalen Integration
- ♦ Wissen, wie man die verschiedenen Emotionen integriert
- ♦ Identifizierung der Bedeutung von Motivation
- ♦ Erkennen, wie die Motivation gesteigert werden kann
- ♦ Kenntnis der Merkmale des Selbstwertgefühls
- ♦ Erkennen der Komponenten des Selbstwertgefühls und wie man sie fördert
- ♦ Verständnis für die Bedeutung des emotional intelligenten Lehrers
- ♦ Ermittlung der Vorteile eines emotional intelligenten Lehrers
- ♦ Zeigen, wie man emotionale Intelligenz im Klassenzimmer anwenden kann
- ♦ Erkennen der Bedeutung der emotionalen Erziehung im Klassenzimmer
- ♦ Entdeckung des Prozesses der Identitätskonstruktion sowie praktische Anwendungen, bei denen die Projektionen von Familienmitgliedern, Schule, sozialen und familiären Etiketten beobachtet werden
- ♦ Erkennung der Aspekte, mit denen sich der Coachee identifiziert und Beobachtung der Aspekte, die er ablehnt
- ♦ Wissen, wie man einschränkende Bezeichnungen effektiv umformt
- ♦ Werkzeuge, um den Schatten zu verstehen, den Eltern auf ihre Kinder werfen
- ♦ Kenntnis der Klassifizierung von Ich-Zuständen und ihrer Definition, möglicher ungelöster Symbiosen sowie des Prozesses der Änderung der Absicht in der Beziehung, wenn dies für den Fortschritt des Coachees notwendig ist
- ♦ Kenntnis des MBTI und seiner Anwendung in der Bildung

- ♦ Identifizierung der 16 Persönlichkeitstypen mit ihren Vorlieben, ihrem Führungs- und Lernstil sowie ihrer Achillesferse
- ♦ Verstehen, was Überzeugungen sind
- ♦ Identifizierung einschränkender Überzeugungen
- ♦ Kenntnis von kognitiven Verzerrungen
- ♦ Kenntnis von irrationalen Ideen
- ♦ Verständnis für den Wandel von Überzeugungen
- ♦ Erlernen der Dynamik des Wandels von Überzeugungen
- ♦ Förderung einer wachstumsorientierten Denkweise
- ♦ Generierung von transformatorischen Veränderungen
- ♦ Identifizierung des Talents
- ♦ Auflistung der Merkmale von Talenten
- ♦ Anwendung der Übungen und Techniken des Elements
- ♦ Beherrschung des Gallup-Tests
- ♦ Erlernen der Begleitung junger Menschen bei ihrer schulischen Orientierung
- ♦ Erkennung, was Kreativität ist
- ♦ Eine kreative Haltung des Trainers einnehmen können
- ♦ Kenntnis und Anwendung der literarischen Kunst im *Coaching*-Prozess
- ♦ Kenntnis und Anwendung der darstellenden Künste im *Coaching*-Prozess
- ♦ Einübung des Einsatzes von visuellen und darstellenden Künsten in *Coaching*-Sitzungen
- ♦ Kenntnis der Funktion der plastischen Künste
- ♦ Identifizieren, was Berufung ist
- ♦ Erkennung des Zwecks
- ♦ Einübung der Dynamik zur Entdeckung der Berufung
- ♦ Erkennung der 5 Schlüssel zum Erkennen eines Talents
- ♦ Erkennung der 34 Talente des Gallup-Instituts und wissen, wie man sie in der *Coaching*-Sitzung und in der akademischen Orientierung einsetzen kann
- ♦ Kenntnis und Steuerung des Prozesses des *Creative Problem Solving* im Rahmen von Gruppen- und Einzel*coachingsitzungen*
- ♦ Anwendung der 6 Thinking Hats-Technik als Methode für kreative Arbeit im Klassenzimmer
- ♦ Einsatz szenischer, plastischer und literarischer Techniken für den emotionalen Ausdruck und die Vermittlung grundlegender Fähigkeiten für das öffentliche Sprechen, den schriftlichen Ausdruck usw.
- ♦ Beherrschung der Dynamik der Erkundung von Berufung und Zielsetzung in einem frühen Alter
- ♦ Erlernen der theoretischen Grundlagen und Ursprünge des systemischen *Coachings*
- ♦ Kennenlernen der Funktionsweise des Familiensystems als das erste System menschlicher Beziehungen
- ♦ Erwerb von Kenntnissen über die Funktionsweise des Paares und seine Anwendung im pädagogischen *Coaching*
- ♦ Umgang mit *Coaching* Tools für Kontexte wie Scheidung und Trennung und Bevorzugung des besten Szenarios für das Kind
- ♦ Kenntnis des rechtlichen Rahmen, der den Prozess der Trennung und Scheidung in Bezug auf Minderjährige und die Arbeit mit dem Coach beeinflusst
- ♦ Kenntnis darüber, wie die verschiedenen Phasen des Lebenszyklus die Menschen beeinflussen und wie sie im Rahmen des Pädagogischen *Coachings* angewendet werden können, um den Reifungsprozess des Kindes und des Familiensystems zu fördern
- ♦ In der Lage zu sein, jede Situation aus der Gegenwart, dem Hier und Jetzt, mit der Praxis von *Mindfulness* anzugehen
- ♦ Förderung einer regelmäßigen Meditationspraxis und Nutzung der zahlreichen Vorteile, die in zahlreichen Studien nachgewiesen wurden
- ♦ Einfallsreichtum, um den aktuellen Zustand in der jeweiligen Situation durch NLP in einen gewünschten Hochleistungszustand zu verwandeln
- ♦ Herstellung von Kontakten zu anderen Disziplinen wie Lachtherapie und Lachyoga, um die positive Psychologie in pädagogischen Kontexten in die Praxis umzusetzen
- ♦ Schaffung von Bewusstsein und Ressourcen, um mit dem Leben zu fließen und sich selbst als vollständiges, vollkommenes und ressourcenreiches Wesen wahrzunehmen
- ♦ Erlernen von Techniken für das effektive Management von Teams innerhalb der Schule sowie mit Schülern und Eltern

- ♦ Wissen über die verschiedenen Arten von Führung sowie spezifische Instrumente, die es ihnen ermöglichen, in ihrem Management effektiver zu sein
- ♦ Erkennung des Einflusses von Klängen und den Bestandteilen der Musik auf den Menschen
- ♦ Kenntnis des Zusammenhangs zwischen emotionaler Intelligenz und musikalischem Verhalten
- ♦ Erkennung der körperlichen Empfindungen, Emotionen, Überzeugungen und Verhaltensweisen von Lampenfieber
- ♦ Verfügung über spezifische Instrumente für Einzel- und Gruppencoaching mit gefährdeten Gruppen: Kinder, Jugendliche, geschlechtsspezifische Gewalt, ethnische Minderheiten und Einwanderung usw.
- ♦ Verfügen über spezifische Instrumente für das Ernährungcoaching: die Vier-Säulen-Methode
- ♦ Erlernen der Anwendung von Coaching zur Förderung gesunder Ernährungsgewohnheiten anstelle von Belohnungen und Bestrafungen für Lebensmittel
- ♦ Erlernen der Disziplin des Coachings im sportpädagogischen Umfeld: Techniken und Hochleistungsteams
- ♦ Festlegung von Strategien zur Erreichung sportlicher Ziele
- ♦ Kennenlernen der Dynamik und Strategien des pädagogischen Coachings für Lehrer zur Anwendung im Klassenzimmer, auf individueller und Gruppenebene
- ♦ Verständnis der einheitlichen Intelligenz
- ♦ Identifizierung von multiplen Intelligenzen
- ♦ Entdeckung der Beziehung zwischen Intelligenz und Lebenszyklus
- ♦ Entschlüsselung der vererbten Intelligenz
- ♦ Klassifizierung der direkten Bewertung der Intelligenz
- ♦ Indirekte Bewertung der Intelligenz
- ♦ Identifizierung des Flynn-Effekts
- ♦ Verständnis des Intelligenztests und seiner Beziehung zum Geschlecht
- ♦ Entdeckung der Beziehung zwischen dem Intelligenztest und dem Lebenszyklus
- ♦ Klärung der Beziehung zwischen Intelligenztest und Rasse
- ♦ Bestimmung der Rolle der Intelligenzkennzeichnung
- ♦ Kenntnis der Vorschläge von Gardner
- ♦ Einstufung von Hochbegabung
- ♦ Erforschung der Hochbegabung
- ♦ Verständnis der geistigen Retardierung
- ♦ Klärung des *Border Line*
- ♦ Entdeckung des Papez-Kreises
- ♦ Erforschung des limbischen Gehirns
- ♦ Analyse der Amygdala und positiver Emotionen
- ♦ Verständnis der Funktion der Amygdala und der negativen Emotionen
- ♦ Erkennung der Intensität von Emotionen
- ♦ Aufklärung über den affektiven Wert von Emotionen
- ♦ Erkennung der Rolle der emotionalen Intelligenz
- ♦ Kenntnis des Modells von Mayer und Salovey
- ♦ Unterscheidung zwischen emotionaler Reifung und emotionaler Intelligenz
- ♦ Entdeckung des emotionalen Umlernens
- ♦ Beobachtung der Beziehung zwischen Intelligenz und sozialen Kompetenzen
- ♦ Prüfung der Beziehung zwischen Intelligenz und Kreativität
- ♦ Analyse der akademischen Intelligenz
- ♦ Verständnis der multiplen Intelligenzen
- ♦ Aufklärung über emotionales Analphabetentum
- ♦ Untersuchung der Überempfindlichkeit gegenüber Emotionen
- ♦ Verständnis für die Beziehung zwischen Intelligenz und Emotionen
- ♦ Erkennung von emotionaler Intelligenz
- ♦ Analyse der Beziehung zwischen Kreativität und Intelligenz
- ♦ Entdeckung der Rolle der Selbsterkenntnis und der Intelligenz
- ♦ Definition der emotionalen Intelligenz
- ♦ Verständnis der Beziehung zwischen dem zentralen Nervensystem und der emotionalen Intelligenz

- ♦ Untersuchung der Rolle der Genetik in der emotionalen Intelligenz
- ♦ Definition des Lebenszyklus der emotionalen Intelligenz
- ♦ Erkennung der qualitativen Bewertung der emotionalen Intelligenz
- ♦ Entdeckung der quantitativen Bewertung der emotionalen Intelligenz
- ♦ Verständnis der Beziehung zwischen Kindheit und Geschlecht bei der emotionalen Intelligenz
- ♦ Erforschung der Beziehung zwischen Erwachsenenalter und Geschlecht bei der emotionalen Intelligenz
- ♦ Analyse des sozialen Determinismus der emotionalen Intelligenz
- ♦ Erkennung des sozialen Wandels in der emotionalen Intelligenz
- ♦ Definition der Rolle von Familienmustern für die emotionale Intelligenz
- ♦ Erforschung der Familienstile in der emotionalen Intelligenz
- ♦ Aufdeckung der Mythen über emotionale Intelligenz
- ♦ Kenntnis der Wahrheiten der emotionalen Intelligenz
- ♦ Verständnis der Definition und Bewertung des psychologischen Wohlbefindens
- ♦ Entdeckung des Einflusses des psychologischen Wohlbefindens auf die Gesundheit
- ♦ Kenntnis der Definition und Bewertung des Glücks
- ♦ Erkundung des gesundheitlichen Einflusses des Glücks
- ♦ Klärung der Definition und Evaluierung von Liebe
- ♦ Analyse des Einflusses von Optimismus auf die Gesundheit
- ♦ Erkennung der Definition und Evaluierung von Optimismus
- ♦ Identifizierung der Definition und Evaluierung von Ängsten
- ♦ Verständnis der Definition und Evaluierung von Hilflosigkeit
- ♦ Identifizierung des gesundheitlichen Einflusses von Depressionen
- ♦ Entdeckung des gesundheitlichen Einflusses von Schuldgefühlen
- ♦ Verständnis von Emotionskontrolle und Emotionssteuerung
- ♦ Entdeckung der Arten von Entspannungstechniken
- ♦ Vertiefung der angewandten Entspannungspraxis
- ♦ Qualifizierung der Arten von systematischen Desensibilisierungstechniken
- ♦ Identifizierung der Arten von *Biofeedback*-Techniken
- ♦ Verständnis für die angewandte Praxis des *Biofeedback*
- ♦ Erkennung der Arten von Sozialkompetenztechniken
- ♦ Klassifizierung der Arten von kognitiven Umstrukturierungstechniken
- ♦ Identifizierung der Anwendung von emotionaler Intelligenz im Arbeitsumfeld
- ♦ Differenzierung der Anwendung der emotionalen Intelligenz bei der Entspannung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern
- ♦ Verständnis für die Anwendung von emotionaler Intelligenz im Freizeitsport
- ♦ Kenntnis der Anwendung von Emotionaler Intelligenz im Hochleistungssport
- ♦ Erkennung von gutem Stress
- ♦ Unterscheidung von schlechtem Stress
- ♦ Verständnis des Ursprungs von oxidativem Stress
- ♦ Vertiefung des Auftretens von oxidativem Stress
- ♦ Identifizierung von Angstmerkmalen
- ♦ Bestimmung des Angstzustands
- ♦ Klassifizierung von Depressionsarten
- ♦ Erforschung der Major Depression
- ♦ Definition der psychosomatischen Krankheit
- ♦ Erkennung der Arten von psychosomatischen Pathologien
- ♦ Verständnis der Krebsangst
- ♦ Differenzierung von Krebschmerzen
- ♦ Vertiefung des Stresses der körperlichen Verfassung
- ♦ Kenntnis der Beziehung zwischen Selbstwertgefühl und Selbstbild
- ♦ Verständnis der Therapietreue
- ♦ Klassifizierung chronischer Schmerzen
- ♦ Bestimmung der Auswahl der Zielpopulation
- ♦ Identifizierung der Gestaltung von Präventionsprogrammen mit emotionaler Intelligenz

03

# Kompetenzen

Wenn alle Inhalte studiert und die Ziele des Weiterbildenden Masterstudiengangs in Pädagogisches *Coaching* und Emotionale Intelligenz erreicht wurden, wird die Fachkraft über eine überragende Kompetenz und Leistung in diesem Bereich verfügen. Ein umfassender Ansatz in einer Spezialisierung auf hohem Niveau, die den Unterschied macht.





“

*Hervorragende Leistungen in jedem Beruf zu erzielen, erfordert Anstrengung und Ausdauer. Aber vor allem, die Unterstützung von Fachleuten, die Ihnen den nötigen Anstoß geben, mit den notwendigen Mitteln und der notwendigen Betreuung. Bei TECH stellen wir Ihnen alles zur Verfügung, was Sie brauchen"*

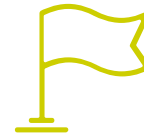


## Allgemeine Kompetenzen

---

- ♦ Erwerb eines Verständnisses von *Coaching* und seinen erkenntnistheoretischen Quellen
- ♦ Erkennung der Handlungsfelder von *Coaching*
- ♦ Annahme der Bedeutung der dialogischen Begegnung in der Bildung
- ♦ Wertschätzung und Verständnis für die Rolle von *Coaching* bei der Entwicklung von Führungskompetenzen
- ♦ Wertschätzung der Grundlagen der Neurowissenschaften und der Neuromythen in der Bildung
- ♦ Verständnis für die Funktionsweise des Gehirns
- ♦ Kennenlernen von Lerntypen und -stilen
- ♦ Erlernen der Emotionalen Intelligenz und ihres Beitrags zur Bildung
- ♦ Wertschätzung der Rolle aktiver Methoden für Bildungsinnovationen
- ♦ Kenntnisse besitzen und verstehen, die eine Grundlage oder Gelegenheit für Originalität bei der Entwicklung und/oder Anwendung von Ideen bieten, häufig in einem Forschungskontext
- ♦ Anwendung des erworbenen Wissens und der Problemlösungsfähigkeiten in neuen oder ungewohnten Umgebungen innerhalb breiterer (oder multidisziplinärer) Kontexte, die mit ihrem Studienbereich zusammenhängen
- ♦ Wissen zu integrieren und sich der Komplexität der Formulierung von Urteilen auf der Grundlage unvollständiger oder begrenzter Informationen zu stellen, einschließlich Überlegungen zur sozialen und ethischen Verantwortung im Zusammenhang mit der Anwendung ihres Wissens und ihrer Urteile
- ♦ Vermittlung von Schlussfolgerungen, und den dahinter stehenden Erkenntnissen und Begründungen, an Fach- und Laienpublikum, in klarer und unmissverständlicher Form
- ♦ Über die Lernfähigkeiten verfügen, die Sie in die Lage versetzen, ihr Studium weitgehend selbstgesteuert oder autonom fortzusetzen





## Spezifische Kompetenzen

---

- ♦ Erwerb eines Verständnisses von *Coaching* und seinen erkenntnistheoretischen Quellen
- ♦ Bewusstsein für die am *Coaching*-Prozess beteiligten Akteure schaffen
- ♦ Erkennung der Handlungsfelder von *Coaching*
- ♦ Kenntnis der Unterschiede zwischen *Coaching*, Mentoring und Psychotherapie
- ♦ Kennenlernen der grundlegenden Konzepte von *Coaching* und der am häufigsten verwendeten Strukturen in *Coaching*-Prozessen
- ♦ Lernen von pädagogischen und psychologischen Theorien im Zusammenhang mit Pädagogischem *Coaching*
- ♦ Verständnis für das Bedürfnis und die Suche nach Sinn in *Coaching*-Prozessen
- ♦ Annahme der Bedeutung der dialogischen Begegnung in der Bildung
- ♦ Aneignung der Kompetenzen des Lehrer-*Coaches*
- ♦ Kenntnis der Phasen des pädagogischen *Coaching*-Prozesses und deren Anwendung auf Gruppen im Klassenzimmer
- ♦ Nutzung des Potenzials von *Coaching* zur Schaffung von Synergien zwischen Lehrkräften
- ♦ Wertschätzung und Verständnis für die Rolle von *Coaching* bei der Entwicklung von Führungskompetenzen
- ♦ Wertschätzung der Grundlagen der Neurowissenschaften und der Neuromythen in der Bildung
- ♦ Verständnis für die Funktionsweise des Gehirns
- ♦ Kennenlernen von Lerntypen und -stilen
- ♦ Erlernen der Emotionalen Intelligenz und ihres Beitrags zur Bildung
- ♦ Kenntnis der Grundlagen der Neuropädagogik und ihres Beitrags zum Lernen
- ♦ Vertraut werden mit dem Beitrag des Spiels und der IKT zum Lernen und sich diesen zu eigen machen

- ♦ Verständnis des sozialen Gehirns und seiner Funktionen
- ♦ Anwendung, um das Gehirn auf das Lernen vorzubereiten
- ♦ Praktizieren einer erfolgsorientierten Pädagogik
- ♦ Förderung einer wachstumsorientierten Denkweise
- ♦ Schaffung eines transformativen Wandels
- ♦ Kenntnis der Bedeutung von Werten in der Bildung
- ♦ Kritische Analyse und Reflexion der Probleme und ihrer Ursachen im Klassenzimmer, die zu einer Veränderung von Einstellungen und Verhalten führen
- ♦ Durchführung von Aktionen und Programmen, die darauf abzielen, das Bewusstsein für bestimmte Situationen der Ungerechtigkeit zu schärfen und Werte zu verändern, um diese zu bekämpfen
- ♦ Förderung der Vernetzung mit anderen Einrichtungen des Sektors, um eine größere Wirkung bei unseren Aktionen zu erzielen
- ♦ Wertschätzung der Bedeutung von Kommunikation im *Coaching*-Prozess
- ♦ Identifizierung verschiedener Kommunikationsstile
- ♦ Kenntnis der Komponenten der Kommunikation
- ♦ Entdeckung der Fähigkeit kommunikativer Handlungen, Sinn und Realität zu erzeugen
- ♦ Entwicklung der Fähigkeit zum aktiven Zuhören
- ♦ Kenntnis des Kalibrierungsprozesses
- ♦ Verständnis für die Bedeutung von *Rapport*
- ♦ Annahme der Bedeutung von *Feedback* in der Kommunikation
- ♦ Wertschätzung der Bedeutung der Erzeugung von *Insights*
- ♦ Entdeckung der respektvollen Konfrontation als Mittel zum Lernen
- ♦ Entdeckung der Natur von Überzeugungen und ihrer Entstehung
- ♦ Verständnis für ihre Fähigkeit, zu behindern oder zu befähigen
- ♦ Kenntnis der wichtigsten kognitiven Verzerrungen
- ♦ Wissen, wie irrationale Ideen funktionieren
- ♦ Förderung einer wachstumsorientierten Denkweise
- ♦ Schaffung eines transformativen Wandels
- ♦ Kenntnis der Bedeutung von Werten in der Bildung
- ♦ Kenntnis des Enneagramm-Persönlichkeitsmodells und Verständnis für die verschiedenen Anpassungsstrategien der Enneatypen
- ♦ Angemessene Berücksichtigung von Überzeugungen und Werten in der Bildung
- ♦ Kenntnis der Grundlagen der allgemeinen Theorie der Systeme
- ♦ Wissen über aktuelle Trends und Schulen
- ♦ Verständnis für die Grundlagen der Philosophie von Bert Hellinger
- ♦ Erlernen der Anwendung der Systematik im Bildungsbereich
- ♦ Anwendung der Systematik zur Verbesserung der Koexistenz
- ♦ Wertschätzung der Systemischen Intelligenz
- ♦ Kenntnis des Ansatzes der Systemischen Pädagogik
- ♦ Verständnis für die Verbindungen und die notwendigen Brücken zwischen Familie und Schule
- ♦ Anwendung von Instrumenten der systemischen Pädagogik in der Lehrplanarbeit und Konfliktlösung
- ♦ Analyse der Mechanismen der Motivation
- ♦ Kenntnis der Talente und ihre Rolle in der Bildung
- ♦ Reflexion über die Beziehung zwischen Schlüsselkompetenzen und Talent
- ♦ In der Lage sein, den Gallup-Test anzuwenden, um Talente zu erkennen
- ♦ Wissen, wie man Strategien zur Talententwicklung anwendet
- ♦ Erkundung der Möglichkeiten von *Coaching* zur Entdeckung der Berufung
- ♦ Wertschätzung für die Bedeutung von Kreativität als Wert in der Bildung
- ♦ Erlernen kreativer Techniken

- ♦ Entwicklung von Kreativität
- ♦ Wissen, was aktive Methoden sind und welche Eigenschaften sie haben
- ♦ Wertschätzung der Rolle aktiver Methoden für Bildungsinnovationen
- ♦ Umgang mit den Grundlagen von PBL und deren Anwendung
- ♦ Wissen, wie man denkbasiertes Lernen im Klassenzimmer anwendet
- ♦ Wissen, wie man ereignis- und spielbasiertes Lernen anwendet
- ♦ Wertschätzung für die Möglichkeiten von Robotik und Programmierung im Unterricht
- ♦ Kenntnis der Trends der vernetzten Methoden
- ♦ Wertschätzung des Wohlbefindens als Faktor für Spitzenleistungen in der Bildung
- ♦ Kenntnis der Ursachen und Faktoren von Beschwerden
- ♦ Kenntnis der Faktoren für das pädagogische Wohlbefinden
- ♦ Wertschätzung inklusiver Bildung
- ♦ Reflexion über die Bedeutung der persönlichen Entwicklung von Lehrern
- ♦ Annahme eines umfassenden und weit gefassten Konzepts von Bildungsexzellenz
- ♦ Umgang mit pädagogischen *Coaching*-Tools
- ♦ Anwendung von Prozessen der pädagogischen Innovation
- ♦ Kenntnis und Nutzung der Evaluierung als Instrument der Innovation
- ♦ Wertschätzung der Möglichkeiten des transformatorischen *Coaching*-Ansatzes
- ♦ Annahme des Bedürfnisses nach Sinn und Zweck in der Bildung
- ♦ Reflexion über den Beitrag einer Pädagogik der Innerlichkeit
- ♦ Verwaltung eines integrativen Ansatzes im Bildungswesen
- ♦ Ausarbeitung eines Bildungsprojekts durch pädagogisches *Coaching*
- ♦ Verständnis für die inspirierende Tiefe der Erziehung des Selbst
- ♦ Erkennung der Merkmale der emotionalen Intelligenz
- ♦ Entdeckung des ursprünglichen Modells der emotionalen Intelligenz
- ♦ Analyse der neuen Modelle der emotionalen Intelligenz
- ♦ Verständnis für die kognitiven Komponenten der emotionalen Intelligenz
- ♦ Erforschung der sozialen Komponenten der emotionalen Intelligenz
- ♦ Klärung der Beziehung zwischen dem peripheren Nervensystem und der emotionalen Intelligenz
- ♦ Erkennung der Anwendung der Emotionalen Intelligenz bei der emotionalen Anpassung
- ♦ Vertiefung der Anwendung von emotionaler Intelligenz im Bereich des Glücks
- ♦ Definition und Bewertung von Wut erforschen
- ♦ Klärung des Einflusses von Wut auf die Gesundheit
- ♦ Vertiefung der Definition und Bewertung von Schuld
- ♦ Kenntnis des Einflusses von Optimismus auf die Gesundheit
- ♦ Erforschung der Definition und Bewertung von Resilienz
- ♦ Vertiefung des gesundheitlichen Einflusses der Resilienz
- ♦ Verständnis für die Gestaltung von Interventionen im Rahmen von emotionaler Intelligenz
- ♦ Untersuchung der Bewertung von Interventionen im Bereich der emotionalen Intelligenz
- ♦ Vertiefung der Bewertung des I.Q
- ♦ Verständnis der Definition und Bewertung von Hilflosigkeit
- ♦ Entdeckung der neuen Vorschläge zu multiplen Intelligenzen
- ♦ Entschlüsselung der multipersönlichen Intelligenz
- ♦ Vertiefung der zwischenmenschlichen Intelligenz
- ♦ Kenntnis des Einflusses von Hilflosigkeit auf die Gesundheit
- ♦ Kenntnis der emotionalen Anpassung der Kontrolle und der emotionalen Steuerung
- ♦ Erkundung der angewandten Praxis der systematischen Desensibilisierung
- ♦ Erkundung der Praxis angewandter Soft Skills
- ♦ Entdeckung des Einflusses von Angst auf die Gesundheit

# 04

## Kursleitung

Als Teil des Gesamtqualitätskonzepts unseres Programms sind wir stolz darauf, Ihnen einen Lehrkörper auf höchstem Niveau anbieten zu können, der aufgrund seiner nachgewiesenen Erfahrung im Bildungsbereich ausgewählt wurde. Fachleute aus verschiedenen Bereichen und mit unterschiedlichen Kompetenzen, die ein komplettes multidisziplinäres Team bilden. Eine einzigartige Gelegenheit, von den Besten zu lernen.





“

*Unser Dozententeam, das sich aus renommierten Fachleuten zusammensetzt, hat sein ganzes Wissen und seine Erfahrung in die Entwicklung dieses Programms gesteckt"*

## Leitung



### Dr. De la Serna, Juan Moisés

- ♦ Direktor des offenen Lehrstuhls für Psychologie und Neurowissenschaften und Wissenschaftskommunikator
- ♦ Promotion in Psychologie
- ♦ Masterstudiengang in Neurowissenschaften und Verhaltensbiologie



### Hr. Riquelme Mellado, Francisco

- ♦ Hochschulabschluss in Bildender Kunst an der Polytechnischen Universität von Valencia
- ♦ Masterstudiengang in Kunsttherapie an der Schule für praktische Psychologie von Murcia
- ♦ Gestalttraining mit dem SAT-Programm (Stiftung Claudio Naranjo)
- ♦ ICF und ASESICO - AECOP zertifizierter Coach mit Kompetenzen in NLP und Systemischem Coaching
- ♦ Ausbilder von Ausbildern für Cefire Orihuela und CPR Murcia
- ♦ Dozent im regionalen Bildungsministerium der Region Murcia mit 25 Jahren Erfahrung.
- ♦ Professor für das Fachgebiet Zeichnen
- ♦ Koordinator der Projekte der visuellen Künste in den Klassenzimmer der Krankenhäuser in der Region Murcia
- ♦ Mitglied des Nullteams und Ausbilder des Projekts für verantwortungsvolle Bildung in der Region Murcia (Botín-Stiftung)
- ♦ Er schreibt für das Bildungsmagazin INED21. Bildungsprojekt: "Eine Bildung für das Sein"
- ♦ Blogger und Bildungskommunikator



## Professoren

### Hr. Perea García, José

- ♦ Dozent am Universitätsklinikum Virgen de la Arrixaca von Murcia
- ♦ Dozent und Hochschulabschluss in Psychopädagogik an der Universität von Murcia
- ♦ Masterstudiengang in Pädagogik und audiovisueller Kommunikation an der Internationalen Universität von Andalusien
- ♦ Außerordentlicher Professor am Lehrstuhl für Schulorganisation an der Fakultät für Erziehungswissenschaften an der Universität von Murcia

### Hr. González Lorca, Enrique

- ♦ Dozent für Gemeinschaftsdienste
- ♦ Psychologe mit Spezialisierung auf Gesundheit und HR
- ♦ Zertifizierter Coach

### Fr. Jurado, Pilar

- ♦ Hochschulabschluss in Grundschulpädagogik Spezialisiert auf interkulturelle und Lernschwierigkeiten
- ♦ Neurocoach, zertifiziert als internationale Coaching-Expertin durch die INA
- ♦ Hochschulabschluss in Grundschulpädagogik an der Universität von Murcia, Spezialisierung auf interkulturelle und Lernschwierigkeiten

### Fr. Vicente Galant, Carola

- ♦ Hochschulabschluss in der Fachrichtung Vorschule an der Pädagogischen Hochschule der Universität von Alicante (1985/1988), fünfzehn Jahre lang tätig als Lehrerin in der Vorschule
- ♦ Hochschulabschluss in Pädagogischer Psychologie an der UOC (Offene Universität von Katalonien) (2006/2013)
- ♦ Masterstudiengang in Systemischer Pädagogik CUDEC (Madrid 2014/2016)
- ♦ Derzeit ist sie Dozentin für Heilpädagogik am IES Azud de Alfeitami in Almoradí (Alicante) und Koordinatorin des Praktikumszentrums des Masterstudiengangs für die Ausbildung von Sekundarschullehrern für Studenten der Universität Miguel Hernández von Elche und der Universität von Alicante

### Fr. Cabero Lourdes

- ♦ Professioneller Coach für Führungskräfte, Teams und Organisationen
- ♦ Mentorin, Beraterin für Managemententwicklung, Ausbilderin in den Programmen "Leader-Coach" und "Team-Coaching"
- ♦ Psychologin, mit einer Karriere im Bereich der persönlichen Entwicklung

### Fr. Gonzalez Velez, Virginia

- ♦ Coach für Führungskräfte
- ♦ Coach-Ausbilderin und Expertin für organisatorisches Wellbeing I
- ♦ Coaching und Talententwicklung I Vom Schweigen zum Handeln mit Ziel

**Fr. Rodríguez, Celia**

- ♦ Psychologin Mitglied Nr.: M-27405 Kollegium der Psychologen von Madrid
- ♦ Hochschulabschluss in Psychologie UNED.
- ♦ Hochschulabschluss in Pädagogik. Universität Complutense von Madrid
- ♦ Universitätspezialistin für kognitive Verhaltenstherapie im Kindes- und Jugendalter UNED
- ♦ Facharzt in Klinischer Psychologie und Kinderpsychotherapie. (INUPSI)
- ♦ Fortbildungskurse: Emotionale Intelligenz, Neuropsychologie, Legasthenie, ADHD, positive Emotionen, Kommunikation
- ♦ Autorin, Gestaltung und Konzeption von psychopädagogischen Kursen und Programmen
- ♦ Autorin von pädagogischen Inhalten, Lehrbüchern und Arbeitsmaterialien
- ♦ Lehrtätigkeit, Bildungsberatung
- ♦ Klinische Gesundheitspsychologin

**Hr. Salido Durán, Daniel**

- ♦ Universitätsexperte für Emotionale Intelligenz
- ♦ Masterstudiengang in Pädagogisches Coaching
- ♦ Transpersonaler Therapeut
- ♦ Hochschulabschluss in Erziehungswissenschaften

**Hr. Perez, Francisco M.**

- ♦ Gründer und Koordinator des Familienpflege- und Ausbildungszentrums: Die Schule des Lebens
- ♦ Integrativer Therapeut und Familienpädagoge
- ♦ Ausbilder, Familien- und Schulmediator
- ♦ Spezialist für persönliches Wachstum
- ♦ Höheres Universitätsdiplom in Mindfulness, Management und emotionaler Intelligenz
- ♦ Systemischer Coach





“Eine einzigartige, wichtige und entscheidende Fortbildungserfahrung, die Ihre berufliche Entwicklung fördern wird”

# 05

## Struktur und Inhalt

Die Inhalte dieser Spezialisierung wurden von den verschiedenen Dozenten dieses weiterbildenden Masterstudiengangs mit einem klaren Ziel entwickelt: sicherzustellen, dass die Studenten von TECH jede einzelne der Fähigkeiten erwerben, die notwendig sind, um echte Experten auf diesem Gebiet zu werden. Der Inhalt dieses weiterbildenden Masterstudiengangs wird es Ihnen ermöglichen, alle Aspekte der verschiedenen Disziplinen in diesem Bereich kennen zu lernen. Ein sehr komplettes und gut strukturiertes Programm, das zu höchsten Qualitätsstandards und Erfolg führen wird.





“

*Sie werden Zugang zu den aktuellsten Erkenntnissen im Bereich der emotionalen Intelligenz erhalten"*

## Modul 1. Neurowissenschaften und Bildung

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



- 1.3.5. Arten des Lernens
  - 1.3.5.1. Implizites Lernen
  - 1.3.5.2. Explizites Lernen
  - 1.3.5.3. Assoziatives Lernen
  - 1.3.5.4. Signifikantes Lernen
  - 1.3.5.5. Kooperatives Lernen
  - 1.3.5.6. Emotionales Lernen
  - 1.3.5.7. Erfahrungsbezogenes Lernen
  - 1.3.5.8. Auswendiglernen
  - 1.3.5.9. Entdeckendes Lernen
- 1.3.6. Kompetenzen für das Lernen
- 1.4. Multiple Intelligenzen
  - 1.4.1. Definition
    - 1.4.1.1. Laut Howard Gardner
    - 1.4.1.2. Laut anderen Autoren
  - 1.4.2. Klassifizierung
    - 1.4.2.1. Linguistische Intelligenz
    - 1.4.2.2. Logisch-mathematische Intelligenz
    - 1.4.2.3. Räumliche Intelligenz
    - 1.4.2.4. Musikalische Intelligenz
    - 1.4.2.5. Körperliche und kinästhetische Intelligenz
    - 1.4.2.6. Intrapersonelle Intelligenz
    - 1.4.2.7. Interpersonelle Intelligenz
    - 1.4.2.8. Naturisten-Intelligenz
  - 1.4.3. Multiple Intelligenzen und Neurodidaktik
  - 1.4.4. Wie man mit verschiedenen Intelligenzen im Klassenzimmer arbeitet
  - 1.4.5. Vor- und Nachteile der Anwendung der multiplen Intelligenzen im Bildungswesen
- 1.5. Neurowissenschaften – Bildung
  - 1.5.1. Neuroedukation
    - 1.5.1.1. Einführung
    - 1.5.1.2. Was ist Neuropädagogik?

- 1.5.2. Plastizität des Gehirns
  - 1.5.2.1. Synaptische Plastizität
  - 1.5.2.2. Neurogenese
  - 1.5.2.3. Lernen, Umgebung und Erfahrung
  - 1.5.2.4. Der Pygmalion-Effekt
- 1.5.3. Das Gedächtnis
  - 1.5.3.1. Was ist ein Gedächtnis?
  - 1.5.3.2. Arten von Gedächtnis
  - 1.5.3.3. Ebenen der Verarbeitung
  - 1.5.3.4. Erinnerung und Emotion
  - 1.5.3.5. Gedächtnis und Motivation
- 1.5.4. Die Emotion
  - 1.5.4.1. Emotionen und Kognition
  - 1.5.4.2. Primäre Emotionen
  - 1.5.4.3. Sekundäre Emotionen
  - 1.5.4.4. Funktionen von Emotionen
  - 1.5.4.5. Emotionale Zustände und Beteiligung am Lernprozess
- 1.5.5. Die Betreuung
  - 1.5.5.1. Netzwerke für die Aufmerksamkeit
  - 1.5.5.2. Beziehung zwischen Aufmerksamkeit, Gedächtnis und Emotionen
  - 1.5.5.3. Exekutive Aufmerksamkeit
- 1.5.6. Die Motivation
  - 1.5.6.1. Die 7 Stufen der Schulmotivation
- 1.5.7. Beiträge der Neurowissenschaften zum Lernen
- 1.5.8. Was ist Neurodidaktik?
- 1.5.9. Beiträge der Neurodidaktik zu Lernstrategien
- 1.6. Neuropädagogik im Klassenzimmer
  - 1.6.1. Die Figur des Neuropädagogen
  - 1.6.2. Neuropädagogische und neuro-pädagogische Bedeutung
  - 1.6.3. Spiegelneuronen und Lehrer-Empathie
  - 1.6.4. Empathische Einstellung und Lernen
  - 1.6.5. Anwendungen im Klassenzimmer
  - 1.6.6. Organisation des Klassenzimmers
  - 1.6.7. Vorschlag für Verbesserungen im Klassenzimmer
- 1.7. Spiele und neue Technologien
  - 1.7.1. Etymologie des Spiels
  - 1.7.2. Vorteile des Spiels
  - 1.7.3. Lernen durch Spielen
  - 1.7.4. Der neurokognitive Prozess
  - 1.7.5. Grundlegende Prinzipien von Lernspielen
  - 1.7.6. Neuroedukation und Brettspiele
  - 1.7.7. Bildungstechnologie und Neurowissenschaften
    - 1.7.7.1. Integration von Technologie im Klassenzimmer
  - 1.7.8. Entwicklung der exekutiven Funktionen
- 1.8. Körper und Gehirn
  - 1.8.1. Die Verbindung zwischen Körper und Gehirn
  - 1.8.2. Das soziale Gehirn
  - 1.8.3. Wie können wir das Gehirn auf das Lernen vorbereiten?
  - 1.8.4. Nahrung
    - 1.8.4.1. Ernährungsgewohnheiten
  - 1.8.5. Ausruhen
    - 1.8.5.1. Die Bedeutung des Schlafs für das Lernen
  - 1.8.6. Übung
    - 1.8.6.1. Körperliche Betätigung und Lernen
- 1.9. Neurowissenschaft und Schulversagen
  - 1.9.1. Vorteile der Neurowissenschaft
  - 1.9.2. Störungen beim Lernprozess
  - 1.9.3. Elemente für eine erfolgsorientierte Pädagogik
  - 1.9.4. Einige Vorschläge zur Verbesserung des Lernprozesses
- 1.10. Vernunft und Gefühl
  - 1.10.1. Das Binom von Vernunft und Gefühl
  - 1.10.2. Wozu sind Emotionen gut?
  - 1.10.3. Warum sollte man Emotionen im Klassenzimmer vermitteln?
  - 1.10.4. Effektives Lernen durch Emotionen



## Modul 2. Überzeugungen, Werte und Identität

- 2.1. Art der Überzeugungen
  - 2.1.1. Konzepte über Überzeugungen
  - 2.1.2. Merkmale eines Glaubens
  - 2.1.3. Bildung von Überzeugungen
  - 2.1.4. Verhaltensweisen und Überzeugungen
  - 2.1.5. Begrenzende Überzeugungen
  - 2.1.6. Ermächtigende Überzeugungen
  - 2.1.7. Ursprung der einschränkenden Überzeugungen
- 2.2. Umgang mit Glaubensänderungen
  - 2.2.1. Die Vergangenheit heilen
  - 2.2.2. Grundlagen der Bewältigung von Glaubensänderungen
  - 2.2.3. Robert Dilts
  - 2.2.4. Morty Lefkoe
  - 2.2.5. "The Word", Byron Katie
- 2.3. Mentalität für Wandel und Innovation
  - 2.3.1. Starre Denkweise
  - 2.3.2. Wachstumsdenken
  - 2.3.3. Vergleich zwischen starrer und wachsender Denkweise
  - 2.3.4. Einstellung zu Veränderung und Innovation
  - 2.3.5. Trägheitszone
  - 2.3.6. Lernzone
- 2.4. *Coaching* und Veränderung
  - 2.4.1. Der Goldene Kreis von Simon Sinek
  - 2.4.2. Neurologische Ebenen der Veränderung und des Lernens
    - 2.4.2.1. Umgebung
    - 2.4.2.2. Verhalten
    - 2.4.2.3. Kapazität
    - 2.4.2.4. Werte und Überzeugungen
    - 2.4.2.5. Identität
    - 2.4.2.6. Transpersonalität
  - 2.4.3. Abhilfe schaffende Änderungen
    - 2.4.4. Generative Veränderungen
    - 2.4.5. Evolutionäre Veränderungen
    - 2.4.6. Erkennen der neurologischen Ebene
- 2.5. Werte und Gegenwerte
  - 2.5.1. Konzeptualisierung von Werten
  - 2.5.2. Arten von Werten
  - 2.5.3. Werte lernen
  - 2.5.4. Werte und Verhalten
  - 2.5.5. Gegen-Werte
  - 2.5.6. Dynamik der Werterkennung
  - 2.5.7. Dynamik für die Gegenwerterkennung
- 2.6. Identität
  - 2.6.1. Merkmale der Identität
  - 2.6.2. Konzept der Identität
  - 2.6.3. Tradition und Identität
  - 2.6.4. Psychologische Modelle und Identität
  - 2.6.5. Identität und Wissenschaft
- 2.7. Persönlichkeitsmodelle
  - 2.7.1. Enneagramm
  - 2.7.2. Entdeckung des eigenen Enneagramms
  - 2.7.3. Entwicklung aus dem Enneagramm
  - 2.7.4. Verwendung des Enneagramms in sozialen und Gruppeninteraktionen
  - 2.7.5. Innere Archetypen
  - 2.7.6. Transformationelles *Coaching*
- 2.8. Logische Ebenen
  - 2.8.1. Menschliche Bedürfnisse und die Maslowsche Pyramide
  - 2.8.2. Richard Barretts Ebenen des Bewusstseins
  - 2.8.3. Selbstverwirklichung
  - 2.8.4. Altruismus und Dienst
  - 2.8.5. Angleichung der Ebenen

- 2.9. Überzeugungen, Werte und Identität in der Bildung thematisieren
  - 2.9.1. Überzeugungen für hervorragende Bildung
  - 2.9.2. Pygmalion-Effekt
  - 2.9.3. Die Bedeutung von hohen Erwartungen
  - 2.9.4. Vielfalt: Inklusivität
  - 2.9.5. Positive Psychologie Werte
  - 2.9.6. Werteerziehung
  - 2.9.7. Selbstwertgefühl und Anerkennung: Identitätsbildung

### Modul 3. Coaching

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

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

- 3.5. Bereiche des Coachings
  - 3.5.1. *Coaching Live*
    - 3.5.1.1. Personal
    - 3.5.1.2. Familiär
    - 3.5.1.3. Ehepaar
  - 3.5.2. *Sport-Coaching*
    - 3.5.2.1. Professionelles *Sport-Coaching*
    - 3.5.2.2. Fitness- und Gesundheits-*Coaching*
    - 3.5.2.3. Führungskräfte-*Coaching*
    - 3.5.2.4. Team-*Coaching*
    - 3.5.2.5. Business-*Coaching*
    - 3.5.2.6. Ernährungs-*Coaching*
    - 3.5.2.7. Systemisches-*Coaching*
    - 3.5.2.8. Psychocoaching
    - 3.5.2.9. *Transformationelles Coaching*
    - 3.5.2.10. *Pädagogisches Coaching*
- 3.6. Kompetenzen eines Coaches
  - 3.6.1. Ethik-Kodex
    - 3.6.1.1. Ökologie
    - 3.6.1.2. Vertraulichkeit
    - 3.6.1.3. Die Gründung der Allianz
    - 3.6.1.4. Den Link generieren
    - 3.6.1.5. Ehrlichkeit
    - 3.6.1.6. Transparenz
    - 3.6.1.7. Respekt
    - 3.6.1.8. Engagement
  - 3.6.2. Interne Fähigkeiten
    - 3.6.2.1. Selbsterkenntnis
    - 3.6.2.2. Verwundbarkeit
    - 3.6.2.3. Proaktivität
    - 3.6.2.4. Empathie
    - 3.6.2.5. Reflexion
  - 3.6.3. Externe Fähigkeiten
    - 3.6.3.1. Effektive Kommunikation
    - 3.6.3.2. Aktives Zuhören
    - 3.6.3.3. Bewunderung
    - 3.6.3.4. Selbstbehauptung
    - 3.6.3.5. Rückmeldung
    - 3.6.3.6. Prozessmanagement
    - 3.6.3.7. Schweigen
    - 3.6.3.8. Motivation
  - 3.6.4. *Coaching-Verbände*
    - 3.6.4.1. *International Coach Federation*
    - 3.6.4.2. *Internationale Coaching-Gemeinschaft*
    - 3.6.4.3. Internationale Vereinigung für *Coaching* und Psychologie
  - 3.6.5. *Coaching-Zertifizierungen und -Ausbildung*
    - 3.6.5.1. Anforderungen an die Qualität der Ausbildung
    - 3.6.5.2. Akkreditierte Programme
    - 3.6.5.3. Zertifizierung von professionellen Trainern
    - 3.6.5.4. Prozess der Zertifizierung
  - 3.6.6. Die 11 ICF-Kompetenzen
    - 3.6.6.1. Den Grundstein legen
    - 3.6.6.2. Die Beziehung herstellen
    - 3.6.6.3. Effektiv kommunizieren
    - 3.6.6.4. Erleichterung des Lernens und der Ergebnisse
- 3.7. Aufbau einer Sitzung
  - 3.7.1. Die Rollen von Coach und *Coachee*
    - 3.7.1.1. Rolle und Verantwortung des Coaches
    - 3.7.1.2. Rolle und Verantwortung des *Coachees*
    - 3.7.1.3. *Coaching*-Prozess
    - 3.7.1.4. Ziele definieren
    - 3.7.1.5. Aktionsplan
    - 3.7.1.6. Engagement
    - 3.7.1.7. Partnerschaften
    - 3.7.1.8. Bewertung

- 3.7.2. Sponsor
  - 3.7.2.1. Das Unternehmen, das Management oder die Institution als Sponsor
  - 3.7.2.2. Ziele des Unternehmens und des *Coachees*
  - 3.7.2.3. Verantwortung für den *Coaching*-Prozess
- 3.7.3. Struktur und Rahmen
  - 3.7.3.1. Ausgangssituation
  - 3.7.3.2. Gewünschte Situation
  - 3.7.3.3. Entfernung zwischen dem Start und dem Ziel des *Coaching*
- 3.7.4. Partnerschaft und Vertrag
  - 3.7.4.1. Die Erwünschtheit einer Allianz
  - 3.7.4.2. Der Vertrag und vertragliche Aspekte
  - 3.7.4.3. Unterschiede und Komplementaritäten zwischen Allianz und Vertrag
- 3.7.5. Arten von Sitzungen nach ihrem Zweck
  - 3.7.5.1. Kontakt
  - 3.7.5.2. Initiierung des Prozesses
  - 3.7.5.3. Entwicklung
  - 3.7.5.4. Nachbereitung
  - 3.7.5.5. Bewertung
  - 3.7.5.6. Schließen
- 3.7.6. Schließen der Beziehung
  - 3.7.6.1. Bewertung des Prozesses
  - 3.7.6.2. Bewertung der Beziehung
  - 3.7.6.3. Bewertung der Zielerreichung
- 3.8. Modelle
  - 3.8.1. *Wasick*
  - 3.8.2. PIE
  - 3.8.3. STIR
  - 3.8.4. Modell *Grow*
    - 3.8.4.1. Ziel
    - 3.8.4.2. Realität
    - 3.8.4.3. Optionen
    - 3.8.4.4. Aktion
  - 3.8.5. Modell *Outcomes*
    - 3.8.5.1. Ziele
    - 3.8.5.2. Gründe
    - 3.8.5.3. Aus der Gegenwart heraus agieren
    - 3.8.5.4. Klärung des Unterschieds
    - 3.8.5.5. Optionen generieren
    - 3.8.5.6. Motivierende Maßnahmen
    - 3.8.5.7. Enthusiasmus und Ermutigung
    - 3.8.5.8. Unterstützung
  - 3.8.6. Modell *Achieves*
    - 3.8.6.1. *Assess current situation*
    - 3.8.6.2. *Create brainstorming of alternatives*
    - 3.8.6.3. *Hone goals*
    - 3.8.6.4. *Initiate option generation*
    - 3.8.6.5. *Evaluate options*
    - 3.8.6.6. *Valid action programme design*
    - 3.8.6.7. *Encourage momentum*
- 3.9. Koaktives *Coaching*
  - 3.9.1. Grundlagen des koaktiven *Coachings*
  - 3.9.2. Das koaktive *Coaching* Modell
  - 3.9.3. Die koaktive *Coaching*-Beziehung
  - 3.9.4. Kontexte
    - 3.9.4.1. Anhören
    - 3.9.4.2. Intuition
    - 3.9.4.3. Neugierde
    - 3.9.4.4. Antreiben und Vertiefen
    - 3.9.4.5. Selbstverwaltung
  - 3.9.5. Grundsätze und Praktiken
    - 3.9.5.1. Vollkommenheit
    - 3.9.5.2. Prozess
    - 3.9.5.3. Gleichgewicht
    - 3.9.5.4. Kombination

- 3.10. *Coaching* als Werkzeug für die Entwicklung von Gruppen, Unternehmen und Gemeinschaften
  - 3.10.1. Aktuelle Herausforderungen für Unternehmen und Institutionen
  - 3.10.2. *Organisatorisches Coaching*
  - 3.10.3. Zielsetzungen der Unternehmen
  - 3.10.4. *Coaching*-Dienste für Unternehmen
    - 3.10.4.1. Exekutive
    - 3.10.4.2. Spezifische Schulungen
    - 3.10.4.3. *Schatten-Coaching*
    - 3.10.4.4. *Gruppen-Coaching*
    - 3.10.4.5. (Systemisches) *Team-Coaching*
    - 3.10.4.6. Psychometrische Diagnoseinstrumente
    - 3.10.4.7. Motivationen und Werte
  - 3.10.5. Psychometrische Diagnoseinstrumente
    - 3.10.5.1. MBTI
    - 3.10.5.2. FIRO-B
    - 3.10.5.3. *Feedback 360*
    - 3.10.5.4. DISC
    - 3.10.5.5. Belbin
      - 3.10.5.5.1. Evolution in Systemen und Gemeinschaften
      - 3.10.5.5.2. Veränderungsmanagement und Innovation durch *Coaching*
      - 3.10.5.5.3. Grundlegende *Coaching*-Tools
        - 3.10.5.5.3.1. Persönliches Lebensrad
        - 3.10.5.5.3.2. Lehrad
        - 3.10.5.5.3.3. Studentenrad
        - 3.10.5.5.3.4. Persönliche SWOT-Analyse
        - 3.10.5.5.3.5. Johari-Fenster
        - 3.10.5.5.3.6. GROW-Programm
        - 3.10.5.5.3.7. Kreis der Kontrolle, des Einflusses und der Sorge
        - 3.10.5.5.3.8. Kopf, Herz, Bauch
        - 3.10.5.5.3.9. VAK

## Modul 4. Systemische Pädagogik

- 4.1. Allgemeine Systemtheorie
  - 4.1.1. Was ist ein System?
  - 4.1.2. Systemischer Ansatz für die Entwicklung
  - 4.1.3. Der Mensch als offenes System
  - 4.1.4. Systemische Grundlagen und Gesetze
  - 4.1.5. Interpretation von Entwicklungskonzepten im Rahmen der Systemtheorie
    - 4.1.5.1. Vygotski
    - 4.1.5.2. Piaget
    - 4.1.5.3. *Bronfenbrenner*
  - 4.1.6. Systeme und interkulturelle Entwicklung
- 4.2. Aktuelle systemische Ströme
  - 4.2.1. Historischer Überblick über die systemische Psychotherapie
  - 4.2.2. Verschiedene aktuelle Schulen
    - 4.2.2.1. Internationale oder Palo Alto Schule
    - 4.2.2.2. Strategische Strukturierte Schule
    - 4.2.2.3. Mailänder Schule
  - 4.2.3. Beiträge des systemischen Ansatzes für Organisationen
  - 4.2.4. Das systemische Modell angewandt auf den Bildungsbereich
- 4.3. Bert Hellingers Philosophie
  - 4.3.1. Grundlagen
  - 4.3.2. Systemische Bewegungen
  - 4.3.3. Phänomenologisches systemisches Modell
  - 4.3.4. Gutes und schlechtes Gewissen
  - 4.3.5. Unterscheidung zwischen therapeutischen und pädagogischen Interventionen
  - 4.3.6. Beitrag zur Bildung
- 4.4. Die Aufträge der Liebe und die Aufträge der Hilfe
  - 4.4.1. Erziehung zur "Ordnung" und konstruktive "Liebe" in der Beziehung
  - 4.4.2. Gesetze der Hilfe bei der Erziehung
  - 4.4.3. Systemische Gesetze in der Familie und in Bildungseinrichtungen
  - 4.4.4. Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen: Lehren/Lernen
  - 4.4.5. Analyse für Verbesserungen im Klassenzimmer
    - 4.4.5.1. Versöhnung
    - 4.4.5.2. Integration

- 4.5. Die drei systemischen Intelligenzen
  - 4.5.1. Generationsübergreifend
  - 4.5.2. Intergenerationell
  - 4.5.3. Intragenerationell
  - 4.5.4. Emotionale und kognitive Aspekte aus inter- und transgenerationeller Sicht
  - 4.5.5. Familienerbschaft als Kultur
  - 4.5.6. Loyalitäten und Überzeugungen
- 4.6. Systemische Pädagogik
  - 4.6.1. Grundsätze
    - 4.6.1.1. Zugehörigkeit
    - 4.6.1.2. Ordnung
    - 4.6.1.3. Links
  - 4.6.2. Ein neuer Blick auf die Bildung
  - 4.6.3. Bildungsprozesse aus der Systemischen Pädagogik
  - 4.6.4. Der Platz der Emotionen im Bildungssystem
- 4.7. Der systemische Pädagoge
  - 4.7.1. Eigenschaften
  - 4.7.2. Funktionen
  - 4.7.3. Akademische Autobiographie
  - 4.7.4. Arbeits-Autobiographie
- 4.8. Das Familiensystem
  - 4.8.1. Das Genogramm
  - 4.8.2. Der systemische Ansatz für Paar- und Kinderbeziehungen
  - 4.8.3. Familiengeschichte
  - 4.8.4. Den eigenen Platz in der Familie einnehmen
- 4.9. Das Schulsystem
  - 4.9.1. Brücken bauen zwischen Familie und Schule
  - 4.9.2. Neue Modelle der Familie und ihr Einfluss im Klassenzimmer
  - 4.9.3. Das Bildungsprojekt der Zentren aus der Perspektive der systemischen Pädagogik
  - 4.9.4. Lebensprojekt in Bezug auf die Gefühle und die generationenübergreifende Vision von Bildungszentren

## Modul 5. Kommunikation

- 5.1. Die Kommunikation
  - 5.1.1. Komponenten der Kommunikation
    - 5.1.1.1. Sprachgebrauch
    - 5.1.1.2. Emotionalität
    - 5.1.1.3. Körper
  - 5.1.2. Elemente der Kommunikation
    - 5.1.2.1. Absender
    - 5.1.2.2. Empfänger
    - 5.1.2.3. Nachricht
    - 5.1.2.4. Kanal
    - 5.1.2.5. Kontext
    - 5.1.2.6. Codes
    - 5.1.2.7. *Feedback*
  - 5.1.3. Kommunikationsstile
    - 5.1.3.1. Hierarchisch
    - 5.1.3.2. Aggressiv
    - 5.1.3.3. Passiv
    - 5.1.3.4. Durchsetzungsfähig
  - 5.1.4. Vorteile einer selbstbewussten Kommunikation
    - 5.1.4.1. Verbindung
    - 5.1.4.2. Link
    - 5.1.4.3. Vertrauen
  - 5.1.5. Zweck der Kommunikation
- 5.2. Ebenen der Kommunikation
  - 5.2.1. Intrapersonal
    - 5.2.1.1. Psychische Instanzen
    - 5.2.1.2. Eigendialoge
    - 5.2.1.3. Erkennen von inneren Zeichen und Selbstdialogen
    - 5.2.1.4. Interne Beziehungen
    - 5.2.1.5. Auswirkungen von Selbstgesprächen auf das interne Zustandsmanagement
    - 5.2.1.6. Der innere Assistent

- 5.2.2. Zwischenmenschliches
- 5.2.3. Kohärenz und Kongruenz der Ebenen
- 5.3. Sprachliche Handlungen
  - 5.3.1. Deklaration
    - 5.3.1.1. Definition von Erklärung
    - 5.3.1.2. Fakten und Vereinbarungen
    - 5.3.1.3. Behörde und Standards
  - 5.3.2. Versprechen
    - 5.3.2.1. Definition von Versprechen
    - 5.3.2.2. Engagement
    - 5.3.2.3. Die Gleichung des Vertrauens
  - 5.3.3. Urteil
    - 5.3.3.1. Definition von Urteilsvermögen
    - 5.3.3.2. Nach Ansicht der Behörde
    - 5.3.3.3. Der Tradition nach
  - 5.3.4. Affirmation
    - 5.3.4.1. Definition von Bejahung
    - 5.3.4.2. Benennung
  - 5.3.5. Sprache als Konstrukteur der Realität
- 5.4. Aktives Zuhören
  - 5.4.1. Was ist aktives Zuhören?
  - 5.4.2. Komponenten des aktiven Zuhörens
    - 5.4.2.1. Bereitschaft und Einstellung
    - 5.4.2.2. Intention
    - 5.4.2.3. Empathie
    - 5.4.2.4. Respekt
    - 5.4.2.5. Positives *Feedback*
  - 5.4.3. Aktives Zuhören in Lernumgebungen
    - 5.4.3.1. Zweck des aktiven Zuhörens
    - 5.4.3.2. Vorteile
  - 5.4.4. Intentionen des aktiven Zuhörens
    - 5.4.4.1. Bewusstsein
    - 5.4.4.2. Verantwortung
    - 5.4.4.3. Aktion
- 5.5. Kalibrierung
  - 5.5.1. Konzept der Kalibrierung
  - 5.5.2. Prozess der Kalibrierung
    - 5.5.2.1. Beobachtung des Körpers
    - 5.5.2.2. Emotionalität
    - 5.5.2.3. Sprachgebrauch
  - 5.5.3. Anwendungen der Kalibrierung in *Coaching* und Bildung
    - 5.5.3.1. Beobachtung von Gruppenzuständen
    - 5.5.3.2. Beobachtung von Untergruppen und Einzelpersonen
    - 5.5.3.3. Verständnis und Akzeptanz
    - 5.5.3.4. Bewertung
    - 5.5.3.5. Bewusstsein
    - 5.5.3.6. Auf die Bedürfnisse anderer eingehen
- 5.6. *Rapport*
  - 5.6.1. Konzept des *Rapports*
  - 5.6.2. Die Kunst, Pferde zu zähmen
  - 5.6.3. Verwendung von *Rapport*
  - 5.6.4. Verfahren zur Erzeugung von *Rapport*
    - 5.6.4.1. Bewegungen und Gesten
    - 5.6.4.2. Wörter und Sprache
    - 5.6.4.3. Emotionen
    - 5.6.4.4. Energie
    - 5.6.4.5. Anwendung von *Rapport* im *Coaching*
    - 5.6.4.6. Anwendung von *Rapport* in der Bildung
- 5.7. *Feedback*
  - 5.7.1. Konzept der *Feedback*
  - 5.7.2. Zweck eines guten *Feedback*
    - 5.7.2.1. Den Kommunikationsprozess fördern
    - 5.7.2.2. Selbstwertgefühl
    - 5.7.2.3. Motivation
    - 5.7.2.4. Information
  - 5.7.3. Das *Feedback* als Verstärkung der Kommunikation
  - 5.7.4. Der Bedarf an gutem *Feedback* in der Bildung



## Modul 6. Pädagogisches *Coaching*

- 6.1. Was ist pädagogisches *Coaching*? Basis und Grundlagen
  - 6.1.1. Definition und Verbindung mit pädagogischen und psychologischen Theorien
  - 6.1.2. Erziehen zum Willen der Bedeutung
  - 6.1.3. Noodynamik und *Coaching*
  - 6.1.4. Logopädagogik, *Coaching* und Erziehung des Selbst
  - 6.1.5. Herausforderungen für die Erziehung des Selbst durch *Coaching* und Logopädagogik
  - 6.1.6. *Coaching* im Dienste der dialogischen Begegnung zwischen Lehrer und Schüler. Pädagogik des Andersseins
  - 6.1.7. Stile der helfenden Beziehung und *Coaching*
- 6.2. Anwendungsbereiche von *Coaching* im Bildungswesen
  - 6.2.1. *Coaching* im Kontext der Lehrer-Schüler-Beziehung Gemeinsame Nachhilfe
  - 6.2.2. *Coaching* im Kontext der Schüler-Schüler-Beziehung Peer-Mentoring
  - 6.2.3. *Coaching* für die Entwicklung der Lehrtätigkeit
  - 6.2.4. Lehrteams und Senate. Teamgeist, Synergieeffekte
  - 6.2.5. Managementteams und die Entwicklung von Führungsinstrumenten
  - 6.2.6. *Coaching* für Eltern
- 6.3. Vorteile der Anwendung im Bildungskontext
  - 6.3.1. *Coaching* und Entwicklung von exekutiven Funktionen und Metakognition
  - 6.3.2. *Coaching* und pädagogischer Unterstützungsbedarf
  - 6.3.3. *Coaching* für Spitzenleistungen
  - 6.3.4. Selbstwertgefühl und Entwicklung des Selbstkonzepts
- 6.4. Pädagogik, die auf Zusammenarbeit und Entwicklung von Autonomie und *Coaching* basiert
  - 6.4.1. Kollaborative Pädagogik
  - 6.4.2. Vorteile von Collaborative Learning (CL)
  - 6.4.3. Wie arbeiten Sie mit CL?
  - 6.4.4. CL-Techniken
- 6.5. Stile der helfenden Beziehung und *Coaching*
  - 6.5.1. Der Lehrer als Coach
  - 6.5.2. Kompetenzen des Lehrers als "Coach" für Schüler
  - 6.5.3. *Coaching* im Rahmen von Shared Mentoring

- 6.5.4. Die Fähigkeiten des Lehrers als Vermittler von Veränderungen
- 6.5.5. Anwendungen in der Gruppe im Klassenzimmer
- 6.5.6. Lehrteams und Senate. Teamgeist, Synergieeffekte
- 6.5.7. Managementteams und die Entwicklung von Führungsinstrumenten

## Modul 7. Talent, Berufung und Kreativität

- 7.1. Talent und seine pädagogische Bedeutung
  - 7.1.1. Talent
  - 7.1.2. Komponenten
  - 7.1.3. Talent ist vielfältig
  - 7.1.4. Messen und Entdecken von Talenten
  - 7.1.5. Gallump-Test
  - 7.1.6. Garp-Test
  - 7.1.7. *Career Scope*
  - 7.1.8. MBTI
  - 7.1.9. Success DNA
- 7.2. Talent und Schlüsselkompetenzen
  - 7.2.1. Paradigma der Schlüsselkompetenzen
  - 7.2.2. Schlüsselkompetenzen
  - 7.2.3. Die Rolle der Intelligenzen
  - 7.2.4. Wissen: Nutzen und Missbrauch in der Bildung
  - 7.2.5. Die Bedeutung von Fertigkeiten
  - 7.2.6. Der differenzierende Faktor der Einstellung
  - 7.2.7. Beziehung zwischen Talent und Schlüsselkompetenzen
- 7.3. Talententwicklung
  - 7.3.1. Modalitäten des Lernens. Richard Felder
  - 7.3.2. Das Element
  - 7.3.3. Verfahren zur Talententwicklung
  - 7.3.4. Mentoring-Dynamik
  - 7.3.5. Talent und pädagogischer Ansatz
- 7.4. Mechanismen der Motivation
  - 7.4.1. Bedürfnisse, Wünsche und Motivationen
  - 7.4.2. Entscheidungstreffen

- 7.4.3. Exekutive Kapazitäten
- 7.4.4. Prokrastination
- 7.4.5. Pflicht, Liebe und Vergnügen in der Erziehung
- 7.4.6. Emotionale Gewohnheiten für Motivation
- 7.4.7. Überzeugungen für die Motivation
- 7.4.8. Werte für die Motivation
- 7.5. Berufung, Sinn und Zweck
  - 7.5.1. Die Bedeutung der Berufung
  - 7.5.2. Sinn und Zweck
  - 7.5.3. Vision, Mission, Engagement
  - 7.5.4. Berufung erforschen
  - 7.5.5. Berufung zum Lehrer
  - 7.5.6. Erziehung zur Berufung
- 7.6. Auf dem Weg zu einer Definition von Kreativität
  - 7.6.1. Kreativität
  - 7.6.2. Gehirnfunktion und Kreativität
  - 7.6.3. Intelligenzen, Talente und Kreativität
  - 7.6.4. Emotionen und Kreativität
  - 7.6.5. Überzeugungen und Kreativität
  - 7.6.6. Divergentes Denken
  - 7.6.7. Konvergentes Denken
  - 7.6.8. Der kreative Prozess und seine Phasen
  - 7.6.9. Disney-Dynamik
- 7.7. Wozu ist Kreativität gut?
  - 7.7.1. Argumente für Kreativität heute
  - 7.7.2. Persönliche Kreativität für das Leben
  - 7.7.3. Kreativität in der Kunst
  - 7.7.4. Kreativität bei der Problemlösung
  - 7.7.5. Kreativität für die berufliche Entwicklung
  - 7.7.6. Kreativität im *Coaching*-Prozess

- 7.8. Entwicklung von Kreativität
  - 7.8.1. Bedingungen für Kreativität
  - 7.8.2. Künstlerische Disziplinen als Vorläufer der Kreativität
  - 7.8.3. Der kunsttherapeutische Ansatz
  - 7.8.4. Kreativität bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Lösung von Problemen
  - 7.8.5. Relationales Denken
  - 7.8.6. Edward de Bono's Hüte
- 7.9. Kreativität als Wert in der Bildung
  - 7.9.1. Die Notwendigkeit, die Kreativität in der Bildung zu fördern
  - 7.9.2. Aktive Methoden und Neuartigkeit
  - 7.9.3. Bildungsmodelle, die Kreativität schätzen
  - 7.9.4. Mittel, Zeiten und Räume für die Anwendung von Kreativität im Klassenzimmer
  - 7.9.5. Disruptive Bildung
  - 7.9.6. *Visuelles Denken*
  - 7.9.7. Design Thinking

## Modul 8. Aktive Methoden und Innovation

- 8.1. Aktive Methodologien
  - 8.1.1. Was sind aktive Methoden?
  - 8.1.2. Schlüssel für eine methodische Entwicklung auf der Grundlage der Tätigkeit der Studenten
  - 8.1.3. Beziehung zwischen Lernen und aktiven Methoden
  - 8.1.4. Geschichte der aktiven Methoden
    - 8.1.4.1. Von Sokrates bis Pestalozzi
    - 8.1.4.2. Dewey
    - 8.1.4.3. Institutionen, die aktive Methoden fördern
      - 8.1.4.3.1. Die freie Bildungseinrichtung
      - 8.1.4.3.2. Die Neue Schule
      - 8.1.4.3.3. Die republikanische Einheitsschule
- 8.2. Projektbasiertes Lernen, Probleme und Herausforderungen

- 8.2.1. Reisegefährten. Zusammenarbeit zwischen Dozenten
- 8.2.2. Phasen der PBL-Gestaltung
  - 8.2.2.1. Aufgaben, Aktivitäten und Übungen
  - 8.2.2.2. Reiche Sozialisierung
  - 8.2.2.3. Forschungsaufgaben
- 8.2.3. Phasen der PBL-Entwicklung
  - 8.2.3.1. Die Theorien von Benjamin Bloom
  - 8.2.3.2. Bloomsche Taxonomie
  - 8.2.3.3. Blooms revidierte Taxonomie
  - 8.2.3.4. Bloomsche Pyramide
  - 8.2.3.5. Die Theorie von David A. Kolb: Auf Erfahrung basierendes Lernen
  - 8.2.3.6. Kolb'scher Kreis
- 8.2.4. Das Endprodukt
  - 8.2.4.1. Arten von Endprodukten
- 8.2.5. Bewertung in PBL
  - 8.2.5.1. Bewertungstechniken und -instrumente
  - 8.2.5.2. Beobachtung
  - 8.2.5.3. Leistung
  - 8.2.5.4. Fragen
- 8.2.6. Praktische Beispiele. PBL-Projekte
- 8.3. Denkbasiertes Lernen
  - 8.3.1. Grundlegende Prinzipien
    - 8.3.1.1. Warum, wie und wo man das Denken verbessern kann
    - 8.3.1.2. Organisatoren des Denkens
    - 8.3.1.3. Einbindung in den akademischen Lehrplan
    - 8.3.1.4. Aufmerksamkeit für Fähigkeiten, Prozesse und Dispositionen
    - 8.3.1.5. Wie wichtig es ist, explizit zu sein
    - 8.3.1.6. Beachtung der Metakognition
    - 8.3.1.7. Übertragung des Gelernten
    - 8.3.1.8. Aufbau eines integrierten Programms
    - 8.3.1.9. Die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Personalentwicklung
  - 8.3.2. Denken lehren. TBL
    - 8.3.2.1. Gemeinsame Erstellung von Thinking Maps
    - 8.3.2.2. Fähigkeiten des Denkens
    - 8.3.2.3. Metakognition
    - 8.3.2.4. Konstruktives Denken
- 8.4. Ereignisbasiertes Lernen
  - 8.4.1. Annäherung an das Konzept
  - 8.4.2. Basis und Grundlagen
  - 8.4.3. Die Pädagogik der Nachhaltigkeit
  - 8.4.4. Vorteile für das Lernen
- 8.5. Spielbasiertes Lernen
  - 8.5.1. Spiele als Mittel zum Lernen
  - 8.5.2. Gamification
    - 8.5.2.1. Was ist Gamification?
    - 8.5.2.2. Grundlagen
    - 8.5.2.3. Die Erzählung
    - 8.5.2.4. Dynamik
    - 8.5.2.5. Mechanik
    - 8.5.2.6. Komponenten
    - 8.5.2.7. Die Insignien
    - 8.5.2.8. Einige Gamification-Apps
    - 8.5.2.9. Beispiele
    - 8.5.2.10. Kritik an der Gamification, Einschränkungen und häufige Fehler
  - 8.5.3. Warum sollten Videospiele in der Bildung eingesetzt werden?
  - 8.5.4. Typen von Spielern nach der Theorie von Richard Bartle
  - 8.5.5. Der *ScapeRoom/Breakedu*, ein organisatorischer Weg zum Verständnis der Bildung
- 8.6. *The Flipped Classroom*, das umgedrehte Klassenzimmer
  - 8.6.1. Die Organisation der Arbeitszeiten
  - 8.6.2. Vorteile des umgedrehten Klassenzimmers
    - 8.6.2.1. Wie kann ich mit Hilfe von umgedrehten Klassenzimmern effektiv unterrichten?
  - 8.6.3. Nachteile des Ansatzes des umgedrehten Klassenzimmers

- 8.6.4. Die vier Säulen des umgedrehten Klassenzimmers
- 8.6.5. Ressourcen und Werkzeuge
- 8.6.6. Praktische Beispiele
- 8.7. Andere Trends im Bildungswesen
  - 8.7.1. Robotik und Programmierung im Unterricht
  - 8.7.2. *e-Learning, Micro-Learning* und andere Trends bei vernetzten Methoden
  - 8.7.3. Auf Neuropädagogik basierendes Lernen
- 8.8. Freie, natürliche und entwicklungsorientierte Methoden des Individuums
  - 8.8.1. Waldorf-Methodik
    - 8.8.1.1. Methodische Grundlage
    - 8.8.1.2. Stärken, Gelegenheiten und Schwächen
  - 8.8.2. Maria Montessori, die Pädagogik der Verantwortung
    - 8.8.2.1. Methodische Grundlage
    - 8.8.2.2. Stärken, Gelegenheiten und Schwächen
  - 8.8.3. *Summerhill*, eine radikale Auffassung von Bildung Methodische Grundlage
    - 8.8.3.1. Methodische Grundlage
    - 8.8.3.2. Stärken, Gelegenheiten und Schwächen
- 8.9. Inklusion im Bildungswesen
  - 8.9.1. Gibt es Innovation ohne Integration?
  - 8.9.2. Kooperatives Lernen
    - 8.9.2.1. Grundsätze
    - 8.9.2.2. Zusammenhalt der Gruppe
    - 8.9.2.3. Einfache und komplexe Dynamik
  - 8.9.3. Gemeinsames Unterrichten
    - 8.9.3.1. Verhältnis und Betreuung der Studenten
    - 8.9.3.2. Unterrichtskoordination als Strategie zur Verbesserung der Schülerleistungen
  - 8.9.4. Mehrstufiger Unterricht
    - 8.9.4.1. Definition
    - 8.9.4.2. Modelle

- 8.9.5. Universelles Design für das Lernen
  - 8.9.5.1. Grundsätze
  - 8.9.5.2. Leitlinien
- 8.9.6. Integrative Erfahrungen
  - 8.9.6.1. Roma-Projekt
  - 8.9.6.2. Interaktive Gruppen
  - 8.9.6.3. Die Tertulias der Dialoge
  - 8.9.6.4. Gemeinschaftliches Lernen
  - 8.9.6.5. Projekt *Includ-ED*

## Modul 9. *Coaching* für Pädagogische Innovation und Exzellenz

- 9.1. Wohlbefinden als Faktor der Exzellenz in Bildungsgemeinschaften
  - 9.1.1. Entwicklungen in der Gesellschaft und ihre Auswirkungen auf die Bildung
    - 9.1.1.1. Merkmale der heutigen Gesellschaft
    - 9.1.1.2. Herausforderungen der heutigen Gesellschaft
    - 9.1.1.3. Neuer Bildungsbedarf
  - 9.1.2. Soziale Faktoren
  - 9.1.3. Berufliche Faktoren
  - 9.1.4. Wohlbefinden und Exzellenz
  - 9.1.5. Faktoren für das Bildungswohlbefinden
  - 9.1.6. Inklusion als Realität
  - 9.1.7. Schule und Familie
- 9.2. Berufliche Entwicklung und Wohlfahrtsplan für Lehrer
  - 9.2.1. Unbehagen des Lehrers
  - 9.2.2. Wohlbefinden des Lehrers
  - 9.2.3. Lehre und persönliche Entwicklung
  - 9.2.4. Persönliches und berufliches Leben
  - 9.2.5. Überprüfung und Bewertung der Lehre
  - 9.2.6. Das Wohlbefinden von Lehrern als Faktor für pädagogische Exzellenz
  - 9.2.7. Inspiriert, um Lebenswege zu inspirieren
  - 9.2.8. Wohlfahrtsplan für Lehrer

- 9.3. Bildungsexzellenz
  - 9.3.1. Auf dem Weg zu einem Konzept der Exzellenz im Bildungswesen
  - 9.3.2. Lehre vs. Lernen
  - 9.3.3. Exzellenz auf Basis der Bedürfnisse
  - 9.3.4. Nachfrage und Exzellenz
  - 9.3.5. Maßnahmen und Faktoren
  - 9.3.6. Management für Bildungsexzellenz
- 9.4. *Coaching* für Innovation
  - 9.4.1. Prozesse der Bildungsinnovation durch *Coaching*
    - 9.4.1.1. Beim Lernen
    - 9.4.1.2. In Gruppen
    - 9.4.1.3. In Lehrern
    - 9.4.1.4. Im Management
    - 9.4.1.5. In der Schule
  - 9.4.2. Bewertung als Werkzeug für Innovation
  - 9.4.3. Was, wann und wie zu bewerten ist
  - 9.4.4. Zielsetzungen für Innovation
  - 9.4.5. Leistungsindikatoren festlegen
  - 9.4.6. Überwachung der Prozesse
  - 9.4.7. Errungenschaften zelebrieren
  - 9.4.8. Plan für Bildungsinnovation
- 9.5. Erziehen zum Willen der Bedeutung
  - 9.5.1. Annäherung an das Konzept
  - 9.5.2. Der Gedanke von Viktor Frankl
  - 9.5.3. Logotherapie und Bildung
- 9.6. Auf dem Weg zu einer Pädagogik der Innerlichkeit
  - 9.6.1. Spiritualität und Pädagogik
  - 9.6.2. "Lernen zu sein"
- 9.7. *Coaching* für Integrative Bildung
  - 9.7.1. Auf dem Weg zu einer Pädagogik der Innerlichkeit
  - 9.7.2. Bildung für den ganzen Menschen
  - 9.7.3. Ausbildung für die drei Zentren
  - 9.7.4. Pflicht und Vergnügen in der Erziehung
  - 9.7.5. Integrativ erziehen
  - 9.7.6. Schlussfolgerungen: Ein Weg nach vorn
  - 9.7.7. Ein Bildungsprojekt aus dem Blickwinkel des Pädagogischen *Coachings*
- 9.8. Sinn und Zweck der Bildung
  - 9.8.1. Der Goldene Kreis
  - 9.8.2. Warum und wofür?
  - 9.8.3. Wie?
  - 9.8.4. Was?
  - 9.8.5. Angleichung der Ebenen im Bildungswesen
  - 9.8.6. Erziehen zum Willen der Bedeutung
  - 9.8.7. Herausforderungen für die Erziehung des Selbst durch *Coaching* und Logopädagogik
  - 9.8.8. Werkzeuge für die Angleichung der Bildungsniveaus
- 9.9. Erziehen zum Sein
  - 9.9.1. Pädagogische Beiträge in Erziehen zum Sein
  - 9.9.2. Bericht der *Faure-Kommission* für die UNESCO
  - 9.9.3. Jackes Dellors Bericht
  - 9.9.4. Dekalog einer Erziehung zum Sein
  - 9.9.5. Jenseits des Wissens
  - 9.9.6. Bildung für das Leben
  - 9.9.7. Integrativ erziehen
  - 9.9.8. Sich selbst von innen heraus bewohnen
  - 9.9.9. Ego und Selbst erziehen
  - 9.9.10. Ein Gespür entwickeln
  - 9.9.11. Inklusivität und das Gemeinwohl
  - 9.9.12. Selbstverwirklichung und Service
  - 9.9.13. Transformation

## Modul 10. Das emotionale Gehirn

- 10.1. Das emotionale Gehirn
- 10.2. Positive Emotionen vs. negative
- 10.3. Erregung vs. Valencia
- 10.4. Emotionale Intelligenz und die Erziehung von Emotionen nach dem Modell von Mayer und Salovey
- 10.5. Andere Modelle der Emotionalen Intelligenz und der emotionalen Transformation
- 10.6. Sozio-emotionale Kompetenzen und Kreativität je nach Intelligenzniveau
- 10.7. Emotionaler Quotient vs. Intelligenz.
- 10.8. Alexithymie vs. Hyperemotivität
- 10.9. Emotionale Gesundheit
- 10.10. Das soziale Gehirn

## Modul 11. Emotionale Intelligenz

- 11.1. Definition von Emotionaler Intelligenz
  - 11.1.1. Historischer Hintergrund der EI
  - 11.1.2. Verschiedene Autoren, die eine Definition von EI geprägt haben
  - 11.1.3. Thorndike und die soziale Intelligenz
  - 11.1.4. Salovey und Mayer
  - 11.1.5. Daniel Goleman
  - 11.1.6. Definition von Emotionaler Intelligenz
  - 11.1.7. Komponenten der emotionalen Intelligenz
  - 11.1.8. Merkmale der EI-Fähigkeiten
  - 11.1.9. Schlüssel zur Entwicklung emotionaler Intelligenz
- 11.2. Emotionen
  - 11.2.1. Emotionen, der Weg zu einer Definition
  - 11.2.2. Wozu sind Emotionen da?
  - 11.2.3. Emotionaler Prozess
    - 11.2.3.1. Unterschied zwischen Emotion und Gefühl
  - 11.2.4. Klassifizierung und Arten von Emotionen

- 11.3. Emotionen, Haltung und Kompetenz
  - 11.3.1. Haltung
    - 11.3.1.1. Was ist Haltung?
    - 11.3.1.2. Komponenten der Haltung
  - 11.3.2. Optimismus
  - 11.3.3. Emotionale Kompetenzen
  - 11.3.4. Soziale Fähigkeiten oder zwischenmenschliche Beziehungen
- 11.4. Emotionales Management
  - 11.4.1. Was ist emotionales Management?
  - 11.4.2. Selbsterkenntnis
  - 11.4.3. Emotionales Bewusstsein
  - 11.4.4. Selbstwertgefühl
    - 11.4.4.1. Unsere Stärken und Schwächen
  - 11.4.5. Interne Kommunikation
  - 11.4.6. Externe Kommunikation
    - 11.4.6.1. Die Macht der Worte
  - 11.4.7. Selbstbehauptung
    - 11.4.7.1. Kommunikative Stile
  - 11.4.8. Nonverbale Sprache
  - 11.4.9. Körperhaltung und Emotionen
- 11.5. Emotionale Intelligenz und Bildung
  - 11.5.1. Emotionale Intelligenz im Klassenzimmer
  - 11.5.2. Vorteile der EI im Klassenzimmer
  - 11.5.3. Vorteile der emotionalen Intelligenz
  - 11.5.4. Emotionale Intelligenz im Studenten
  - 11.5.5. Klima im Klassenzimmer
    - 11.5.5.1. Die Beziehung des Lehrers zu den Schülern
    - 11.5.5.2. Die Beziehung zwischen Schülern im Klassenzimmer
  - 11.5.6. Emotionales Verständnis im Klassenzimmer

- 11.5.7. Emotionale Intelligenz und akademische Leistung
- 11.5.8. Emotionales Lernen
- 11.5.9. Werkzeuge für das Klassenraummanagement
- 11.6. Denkvermögen
  - 11.6.1. Annäherung an das Konzept
  - 11.6.2. Arten von Fähigkeiten und Verbindungen zwischen ihnen
- 11.7. Selbstmotivation und Leistungsbereitschaft
  - 11.7.1. Emotionale Erziehung in der Lehrerausbildung
  - 11.7.2. Emotionen in der Unterrichtspraxis
- 11.8. Wohlbefinden des Lehrers
  - 11.8.1. Die Schlüssel zum Wohlbefinden der Lehrer
  - 11.8.2. Emotionale Erziehung und die Rolle des Lehrers
  - 11.8.3. Die Methode des emotionalen Denkens
    - 11.8.3.1. Selbsterkenntnis
    - 11.8.3.2. Selbstwertgefühl
    - 11.8.3.3. Emotionale Kontrolle
    - 11.8.3.4. Motivation
    - 11.8.3.5. Empathie
    - 11.8.3.6. Führungsrolle
    - 11.8.3.7. Der emotional intelligente Lehrer
    - 11.8.3.8. Einfühlungsvermögen und Kommunikation mit Studenten
    - 11.8.3.9. Techniken zur Erlangung von bereicherndem *Feedback*
- 11.9. Gewohnheiten von Menschen mit hoher emotionaler Intelligenz
  - 11.9.1. Was ist eine Person mit hoher emotionaler Intelligenz?
  - 11.9.2. Der Dreiklang des Erfolgs
  - 11.9.3. Persönliche Vision
  - 11.9.4. Persönliche Führung
  - 11.9.5. Personalverwaltung und Management

- 11.9.6. Zwischenmenschliche Führung
- 11.9.7. Synergie
- 11.9.8. Flexibilität und kreative Anpassung
- 11.9.9. Widerstandsfähigkeit
- 11.9.10. Elemente, die hohe Leistung erzeugen
- 11.10. Hochsensible Menschen
  - 11.10.1. Annäherung an das Konzept
  - 11.10.2. Hohe Sensibilität und andere Persönlichkeitsmerkmale

## Modul 12. Emotionale Intelligenz

- 12.1. Theorien und Modelle der emotionalen Intelligenz
- 12.2. Komponenten der emotionalen Intelligenz
- 12.3. Physiologie der emotionalen Intelligenz
- 12.4. Entwicklung der emotionalen Intelligenz
- 12.5. Beurteilung der emotionalen Intelligenz
- 12.6. Geschlechtsspezifische Unterschiede der emotionalen Intelligenz
- 12.7. Sozialer Einfluss der emotionalen Intelligenz
- 12.8. Familie und emotionale Intelligenz
- 12.9. Mythen und Wahrheiten der emotionalen Intelligenz

## Modul 13. Pädagogische Führung

- 13.1. Machtstruktur in einem Bildungszentrum
- 13.2. Wahl und Aufgaben des Anführers
- 13.3. Arbeitsumgebung
- 13.4. Schulkonflikt zwischen Lehrkräften
- 13.5. Konflikt mit Studenten
- 13.6. Gruppen-Interventionstechniken
- 13.7. Führungstechniken
- 13.8. Intervention zwischen Lehrkräften
- 13.9. Intervention im Klassenzimmer
- 13.10. Veränderungen im Klassenzimmer

#### Modul 14. Emotionale Intelligenz in der Kindheit im Alter von 0 bis 6 Jahren

- 14.1. Merkmale der Kindheit
- 14.2. Gefühle im Kindesalter
- 14.3. Die Rolle der Eltern in der Kindheit
- 14.4. Die Rolle von anderen in der Kindheit
- 14.5. Entwicklung in der Kindheit
- 14.6. Emotionale Störungen in der Kindheit
- 14.7. Diagnose in der Kindheit
- 14.8. EI-Tools für Interventionen im Kindesalter
- 14.9. Intervention mit EI bei in der Kindheit
- 14.10. Bewertung der Wirksamkeit von EI bei bei Kindern

#### Modul 15. Emotionale Intelligenz bei Lehrkräften der Vorschule

- 15.1. Die Rolle des Pädagogen in der Vorschule
- 15.2. Aufgaben und Grenzen von Pädagogen in der Vorschule
- 15.3. Erkennung und Diagnose von Pädagogen in der Vorschule
- 15.4. Werkzeuge der EI für Pädagogen in der Vorschule
- 15.5. Interventionen der EI für Pädagogen in der Vorschule
- 15.6. Effektivität der Interventionen der EI des Pädagogen
- 15.7. Konflikte mit Gleichaltrigen bei Vorschulpädagogen
- 15.8. Konflikte mit den Eltern seitens des Vorschulpädagogen
- 15.9. Interventionen der EI bei Konfliktfällen des Vorschulpädagogen
- 15.10. Interventionen der EI in der Arbeitsumgebung des Vorschulpädagogen

#### Modul 16. Emotionale Intelligenz in der Grundschule im Alter von 6 bis 12 Jahren

- 16.1. Merkmale der Grundschule
- 16.2. Emotionen in der Grundschule
- 16.3. Die Rolle der Eltern in der Grundschule
- 16.4. Die Rolle der anderen in der Grundschule
- 16.5. Entwicklung von Grundschulen
- 16.6. Emotionale Fehlanpassungen in der Grundschule

- 16.7. Diagnose in der Grundschule
- 16.8. Werkzeuge der EI für Pädagogen in der Grundschule
- 16.9. Intervention der EI in der Grundschule
- 16.10. Evaluierung der Wirksamkeit von EI in der Grundschule

#### Modul 17. Emotionale Intelligenz bei Grundschullehrkräften

- 17.1. Die Rolle des Pädagogen in der Grundschule
- 17.2. Aufgaben und Grenzen von Pädagogen in der Grundschule
- 17.3. Erkennung und Diagnose von Pädagogen in der Grundschule
- 17.4. Werkzeuge der EI für Pädagogen der Grundschule
- 17.5. Interventionen der EI für Pädagogen der Grundschule
- 17.6. Effektivität der EI des Intervention des Pädagogen der Grundschule
- 17.7. Konflikte mit Gleichaltrigen bei Pädagogen der Grundschule
- 17.8. Konflikte mit den Eltern seitens des Pädagogen der Grundschule
- 17.9. Wirksamkeit der Intervention der EI bei Grundschullehrern
- 17.10. Die Intervention der EI im Arbeitsumfeld von Grundschullehrern

#### Modul 18. Emotionale Intelligenz in der Sekundarstufe im Alter von 12-16 Jahren

- 18.1. Merkmale der Sekundarstufe
- 18.2. Emotionen in der Sekundarstufe
- 18.3. Die Rolle der Eltern in der Sekundarstufe
- 18.4. Die Rolle der anderen in der Sekundarstufe
- 18.5. Entwicklung der Sekundarstufe
- 18.6. Emotionale Fehlanpassungen in der Sekundarstufe
- 18.7. Diagnose in der Sekundarstufe
- 18.8. EI-Instrumente für die Intervention in der Sekundarstufe
- 18.9. Intervention mit EI bei in der Sekundarstufe
- 18.10. Evaluierung der Wirksamkeit von EI bei in der Sekundarstufe





### Modul 19. Emotionale Intelligenz bei Sekundarschullehrkräften

- 19.1. Die Rolle des Pädagogen in der Sekundarstufe
- 19.2. Aufgaben und Grenzen von Pädagogen in der Sekundarstufe
- 19.3. Erkennung und Diagnose von Pädagogen in der Sekundarstufe
- 19.4. Werkzeuge der EI für Pädagogen der Sekundarstufe
- 19.5. Interventionen der EI für Pädagogen der Sekundarstufe
- 19.6. Wirksamkeit der Intervention der EI bei Sekundarschullehrern
- 19.7. Konflikte mit Gleichaltrigen bei Pädagogen der Sekundarstufe
- 19.8. Konflikte mit den Eltern seitens des Pädagogen der Sekundarstufe
- 19.9. Intervention der EI bei Konfliktfällen des Pädagogen der Sekundarstufe
- 19.10. Intervention der EI in der Arbeitsumgebung des Pädagogen der Sekundarstufe

“

*Dieser weiterbildende Masterstudiengang bietet ein Qualitätsprogramm, das den neuesten Trends im Bereich des Pädagogischen Coachings angepasst ist"*

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.



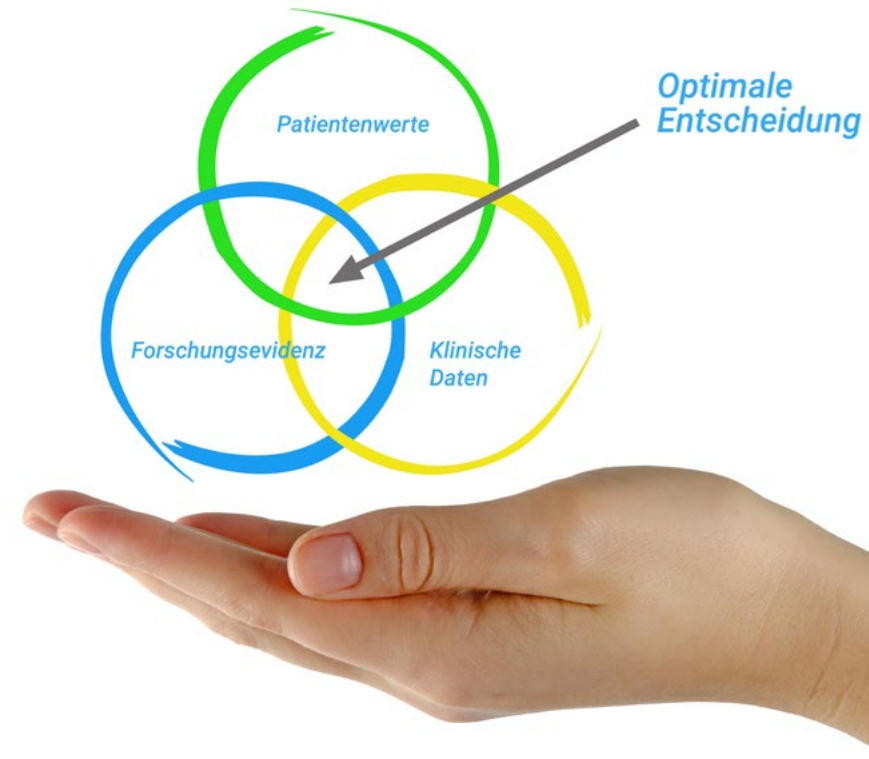
“

*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

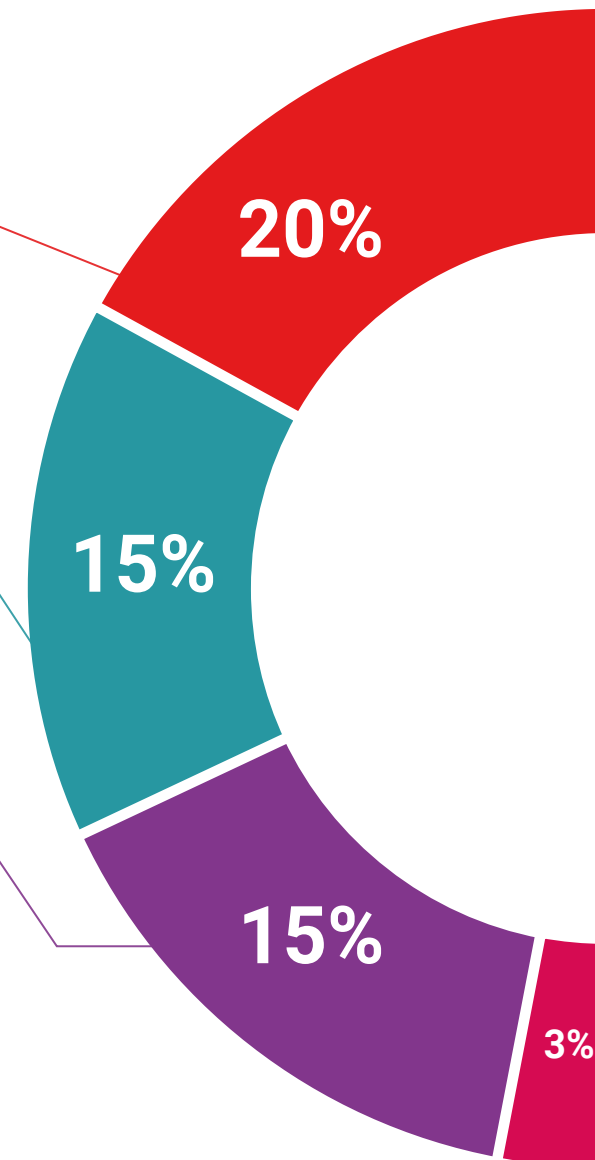
Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

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

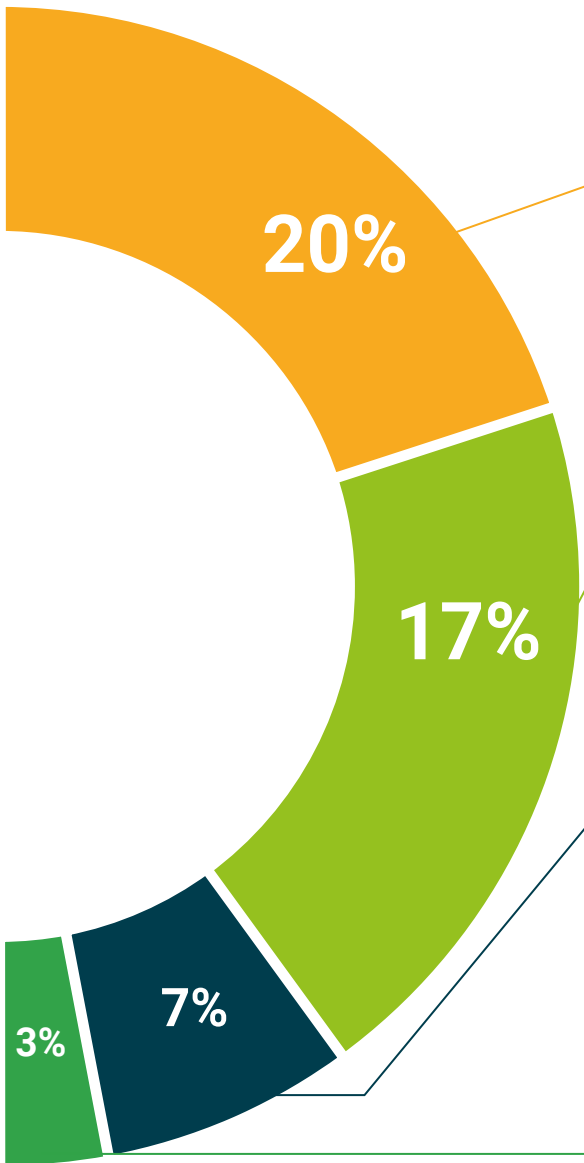


#### Weitere Lektüren

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 Weiterbildender Masterstudiengang in Pädagogisches Coaching und Emotionale Intelligenz garantiert neben der strengsten und aktuellsten Ausbildung auch den Zugang zu einem von der TECH Technologischen Universität ausgestellten Diplom.



“

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

Dieser **Weiterbildender Masterstudiengang in Pädagogisches Coaching und Emotionale Intelligenz** 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 Technologische 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: **Weiterbildender Masterstudiengang in Pädagogisches Coaching und Emotionale Intelligenz**

Anzahl der offiziellen Arbeitsstunden: **3.000 Std.**



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

zukunft

gesundheit vertrauen menschen  
erziehung information tutoeren  
garantie akkreditierung unterricht  
institutionen technologie lernen

gemeinschaft verpflichtung

persönliche betreuung innovation

wissen gegenwart qualität

online-Ausbildung

entwicklung institutionen

virtuelles Klassenzimmer

**tech** technologische  
universität

## Weiterbildender Masterstudiengang Pädagogisches Coaching und Emotionale Intelligenz

- » Modalität: online
- » Dauer: 2 Jahre
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

# Weiterbildender Masterstudiengang Pädagogisches Coaching und Emotionale Intelligenz

