

校级硕士

工作和组织心理学



tech 科学技术大学



tech 科学技术大学

校级硕士 工作和组织心理学

- » 模式:在线
- » 时长: 12个月
- » 学位: TECH 科技大学
- » 课程表:自由安排时间
- » 考试模式:在线

网页链接: www.techtitute.com/cn/psychology/professional-master-degree/master-occupational-organizational-psychology

目录

01

介绍

4

02

目标

8

03

能力

14

04

结构和内容

18

05

方法

34

06

学位

42

01 介绍

越来越多的实体和组织正在优先考虑其员工的心理健康。众多研究确定，那些享有最佳心理情绪稳定性的专业人员有更高的绩效。然而，为了执行这项任务，专家有必要掌握工作场所群体心理学的最新知识，这些知识可以通过这个非常完整的课程获得。这是一个动态的和多学科的资格，通过这个资格，毕业生将能够深入研究最有效的治疗策略和技术，通过改善成员之间的互动来创建流畅和功能性的工作团队。





“

公司经常要求在其员工队伍中出现专门从事工作场所的心理学专业人员。选择这个校级硕士, 保证自己有一个有前途的职业生涯”

工作和组织心理学已经成为一个拥有大量机会的专业分支,因为越来越多的公司要求在其员工队伍和人力资源部门中配备这一领域的专业人员。这是因为已经证明,这些专家通过应用有助于改善同事之间的沟通和有利于为他们创造最佳和舒适的工作环境的治理策略,在提高员工的绩效方面发挥了重要作用。此外,有效和即时的冲突解决是另一个专业领域,这对保持团队稳定和确保有效的业务流动性至关重要,有利于组织的绩效。

然而,在这一领域,由于需求的增加,新的技术和准则已经被实施,在不同的环境中越来越有效和专门化。出于这个原因,想要致力于这一领域的专业人士必须具备特定的资格,以帮助他们详细了解已经出现的新发展,例如TECH专门为他们设计的非常完整的工作和组织心理学硕士课程。

这是一个多学科和前卫的学术经验,包括与这个领域相关的最新发展,由于这些经验,毕业生将能够在实践中实施最创新和有效的教练策略。他们还将研究调查组织行为的最新准则,以及实现权力和领导力的途径,同时关注在紧张或分歧的情况下解决冲突的最佳谈判技巧。

因此,这是一个独特的学术机会,通过由具有多年职场和组织心理学经验的专家设计的100%在线课程来提升您的专业技能。不仅如此,课程还包括1,500小时的优质理论、实践和额外材料,后者以多种格式呈现,您可以根据个人需求深入研究课程的各个方面。通过这种方式,你将获得不仅适应部门要求,而且适应你自己需求的培训。

这个**工作和组织心理学校级硕士**包含了市场上最完整和最新的教育课程。主要特点是:

- ◆ 由职场和专业领域的心理学专家提出的实践案例开发
- ◆ 以图形、图表和极具实用性的内容设计,提供关于职业实践中不可或缺学科的实用信息
- ◆ 可以进行自我评估过程的实践,以推进学习
- ◆ 特别强调创新方法论
- ◆ 提供理论课程、专家解答问题、有争议话题的讨论论坛以及个人思考作业等
- ◆ 可以在任何连接互联网的固定或便携设备上访问课程内容

“

一个100%的在线学位,你将能够使你作为心理学家的职业形象适应商业部门及其人力资源部门的当前需求”

“

这个课程将通过对心理学领域主要关注领域的全面概述,使你了解职业道德和道义的最新情况”

这门课程的教学人员包括来自这个行业的专业人士,他们将自己的工作经验带到了这一培训中,还有来自领先公司和著名大学的公认专家。

通过采用最新的教育技术制作的多媒体内容,专业人士将能够进行情境化学习,即通过模拟环境进行沉浸式培训,以应对真实情况。

该课程设计以问题导向的学习为中心,专业人士将在整个学年中尝试解决各种实践情况。为此,您将得到由知名专家制作的新型交互式视频系统的帮助。

你想大大地扩展你的法律心理学知识吗?报名参加这个校级硕士,你将与这个领域最创新的工具一起工作。

你将通过最有效和创新的谈判和调解技巧,努力完善你的冲突管理技能。



02 目标

TECH及其心理学专家团队开发了这个校级硕士，目的是让毕业生能够详细了解与工作和组织领域的心理学相关的最新发展。

这样，你不仅能够使你的职业形象适应目前的高需求，而且还有机会实施最创新、最有效的企业教练和指导战略，将你作为心理学家的才能提升到这个行业的顶峰。





“

你想想在短短 12 个月内掌握企业教练技能吗?那么就选择像这样的课程,它将为你提供你所需要的一切,以保证通过独特的学术经验来实现它”



总体目标

- ◆ 为毕业生提供与工作和组织心理学领域的专业心理学相关的最详尽和创新的信息
- ◆ 使专家能够在工作环境中以实际工作能力和最佳效果进行干预
- ◆ 为专业人员提供最新和最有用的理论和实践知识, 以履行其专业职责





具体目标

模块 1. 团体心理学

- ◆ 描述个人和群体的社会心理原则(需求和要求)
- ◆ 分析和描述群体的功能
- ◆ 描述交流的过程。调查组织间的动态和结构
- ◆ 衡量主体/群体的环境对社会互动的影响
- ◆ 确定行动目标,设计基这个的行动干预计划
- ◆ 辨别社会心理干预技术
- ◆ 识别个人行为、团体和组织过程的发展背景
- ◆ 根据不同群体的特点,产生适应他们的产品和服务
- ◆ 选择最适合个人和团体需求的工具

模块 2. 工作心理学

- ◆ 分析个人在工作方面的需求和要求
- ◆ 识别与组织和工人有关的差异、问题和需求
- ◆ 描述和测量互动过程、群体动态、群体和群体间结构
- ◆ 分析个人行为 and 团体进程的发展背景
- ◆ 描述并测量互动过程、动态和组织及组织间结构
- ◆ 选择和管理工具、产品和服务,并能够确定有关人员和群体

- ◆ 根据组织和员工的特点,确定目标并详细制定基这个的干预计划
- ◆ 选择适当的心理干预技术来实现商业目标
- ◆ 应用通过与个人工作发展有关的人进行间接干预的策略和方法
- ◆ 编写口头和书面报告。以适当和准确的方式向有关人员提供反馈

模块 3. 家庭、社区和人类发展

- ◆ 理解人类行为,必须知道价值观、态度和行为模式是如何从人类成长和受教育的环境特征中构建出来的
- ◆ 了解人类发展是如何通过与社会化背景的关系而形成的,重点是所谓的发展生态模式
- ◆ 详细研究它对人的认知和社会情感发展的影响模式,并在进化周期的不同阶段(童年、青春期、成年和老年)具体说明这些方面
- ◆ 了解家庭内部出现的一些问题,如虐待儿童和对妇女的暴力
- ◆ 了解社区作为社会化环境的基这个方面,并详细说明社区的感觉等方面

模块 4. 教练

- ◆ 学习教练的概念和范围
- ◆ 重视教练的重要性,将其作为一个追求具体目标的过程
- ◆ 了解教练的不同方法和历史

模块 5. 组织行为

- ◆ 确定个人和群体行为之间的差异
- ◆ 了解组织世界的具体模式
- ◆ 学习商业模式
- ◆ 从人力资源角度发展企业组织技能

模块 6. 权力和领导力

- ◆ 管理领导模式和权力类型
- ◆ 对组织中权力斗争的角色进行理论分析
- ◆ 有效地激励组织的人力资这个
- ◆ 为组织领导人提出战略培训和能力发展方案

模块 7. 冲突和谈判

- ◆ 使用适当的策略来培养促进共存和社会意识的习惯和行为
- ◆ 理解冲突和谈判一词的含义和意义
- ◆ 识别参与冲突的人的潜力和弱点
- ◆ 了解当前的冲突解决理论
- ◆ 建立并能够实施解决冲突的策略

模块 8. 社会和社区干预

- ◆ 分析目标群体的需求和要求
- ◆ 选择和管理工具、产品和服务
- ◆ 确定有关人员和团体
- ◆ 根据干预的目的, 确定目标并详细制定基这个的干预计划
- ◆ 选择适当的心理干预技术来实现目标
- ◆ 使用策略和技巧让目标群体参与到干预中来
- ◆ 应用直接干预背景的策略和方法: 建立健康的场景
- ◆ 规划方案和干预措施的评估
- ◆ 设计干预计划

模块 9.法律心理学

- ◆ 识别差异、问题和需求
- ◆ 分析个人行为、团体和组织过程发生的背景
- ◆ 拟定口头和书面报告
- ◆ 了解心理学的德性义务
- ◆ 描述和测量变量(个性、智力和其他能力、态度等)
- ◆ 了解阐述心理学报告的技巧
- ◆ 以适当和准确的方式向收件人提供反馈
- ◆ 分析和解释评估结果
- ◆ 解释人类的动机、支撑这些动机的生物结构和组织这些动机的心理机制
- ◆ 计划和进行面试
- ◆ 认识到个人行为、团体和组织过程的发展背景

模块 10.伦理学和道义学

- ◆ 了解心理学领域的道德规范
- ◆ 思考并获得对职业和职业这个身的价值和道德原则的批判性看法
- ◆ 讨论心理学领域的决策,及其道德影响
- ◆ 掌握广泛的职业道德理论知识以及分析和批判性反思的工具,以便能够正确地发展自己的专业

模块 11.人力资源管理

- ◆ 确定人力资源部门的规划和管理的一般方法
- ◆ 学习在实施记分卡中管理和规划人力资源的各种技术
- ◆ 学习领导力和人力资源管理战略的优势和劣势,以了解和参与特定资源的开发



一个旨在帮助你在心理学领域实现最雄心勃勃和最复杂的目标的学位,这要归功于一个适应你的需求和当今工作环境要求的课程计划"

03 能力

这个校级硕士最重要的特点是希望确保毕业生能够在短短12个月内完善他们的专业技能,这要归功于适应他们的需求和行业要求的课程。这就是为什么TECH在其课程中包括几个小时的基于模拟真实案例的实践材料,由于这些材料,专家将能够实施在学位中开发的心理学策略。此外,它将使你能够评估你的技能,专注于那些你需要改进的技能,并实施最有效和创新的技术,以便在商业和组织环境中对团队进行最佳管理。





“

一个旨在以保证的方式, 在比你预期更短的时间内完善你的教练和指导技能的课程”



总体能力

- 在其研究背景下,掌握通过一系列的可为原创性地发展和/或应用想法提供基础或机会的知识
- 在与其研究领域相关的更广泛的(或多学科的)背景下,在新的或不熟悉的环境中应用所学知识和解决问题的技能
- 以清晰明确的方式向专家和非专家听众传达他们的发现--以及背后的最终知识和理由
- 掌握学习技能,使他们能够在很大程度上以自我指导或自主的方式继续深造
- 促进个人、团体、社区和教育组织的生活质量





具体能力

- ◆ 对目标受众应用基这个的干预策略和方法
- ◆ 将知识应用于商业和组织交流
- ◆ 区分行政人员、个人和商业辅导的区别
- ◆ 识别群体和个人行为之间的差异
- ◆ 知道如何激励人们,如何在团体中发挥领导作用
- ◆ 识别儿童和青少年阶段的不同心理病理障碍
- ◆ 通过不同的访谈技术评估临床表现
- ◆ 掌握团队成员的社会和环境因素
- ◆ 对目标受众应用基这个的干预策略和方法

“

你将致力于提升与招聘和人员甄选相关的能力,这一方面在人力资源部门中备受重视”

04

结构和内容

这个校级硕士是由 TECH 的专家团队根据工作和组织心理学的最新发展而设计的。由于他们是精通这个领域的专业人士，他们精心挑选了最详尽的资料，制定了一个能为毕业生提供充分培训的方案。此外，他们还选择了数百小时的高质量补充材料，以不同的形式呈现：详细的视频、研究文章、补充读物、案例研究等。因此，你将能够以个性化的方式学习不同的模块，并根据你的学术要求进行更新。





“

一个适合你和你的需求和要求的
的学习计划:没有时间表或面对
面的课程,你自己决定在教学大
纲的不同部分的深入学习程度”

模块 1. 团体心理学

- 1.1. 团体心理学:概念化、分类和类型学。现实中的团体:从个人主义视角到互动主义视角
 - 1.1.1. 社会影响:对正常化和一致性的处理方法
 - 1.1.2. 团体的概念:基于相互依赖、社会认同、互动和社会结构的定义
 - 1.1.3. 团体的类型
- 1.2. 时间方面:群体的形成、发展和社会化
 - 1.2.1. 团体的功能
 - 1.2.2. 团体是一种动态现象
 - 1.2.3. 团体的形成是一个社会融合的过程
- 1.3. 团体发展:解释模式
 - 1.3.1. 团体的结束
 - 1.3.2. 个体与团体关系的发展:团体社会化
 - 1.3.3. 结论
- 1.4. 群体的物质、个人和社会环境
 - 1.4.1. 群体的物理环境:群体空间。人类的地域性
 - 1.4.2. 小群体生态学
 - 1.4.3. 环境压力源及其对群体过程的影响
- 1.5. 团体的个人环境:团体规模
 - 1.5.1. 个人变量及其对团体行为和表现的影响
 - 1.5.2. 群体的社会环境:构成的影响
 - 1.5.3. 结论
- 1.6. 群体间关系
 - 1.6.1. 主要的解释模式
 - 1.6.2. 情感和群体间关系
 - 1.6.3. 群体间的冲突
 - 1.6.4. 预防和管理群体间冲突的社会心理策略
- 1.7. 团体结构:地位、角色和规范
 - 1.7.1. 集团结构:定义和组成部分
 - 1.7.2. 地位和作用
 - 1.7.3. 角色和规范之间的关系
 - 1.7.4. 社会影响:规范和执行
 - 1.7.5. 团体结构和凝聚力

- 1.8. 领导力和团体运作
 - 1.8.1. 概念性方法
 - 1.8.2. 概念性方法
 - 1.8.3. 领导者的特点和行为
 - 1.8.4. 领导风格
 - 1.8.5. 情景式领导
 - 1.8.6. 超级领导力
- 1.9. 群体的应用范围
 - 1.9.1. 群体不同应用领域的概念性方法
 - 1.9.1.1. 劳资
 - 1.9.1.2. 治疗学
 - 1.9.1.3. 教育
 - 1.9.1.4. 社会心理学
- 1.10. 团体活力激发的技术与活动:具体方案中的团体心理治疗
 - 1.10.1. 具体方案中的团体心理治疗
 - 1.10.2. 饮食失调
 - 1.10.3. 人格障碍
 - 1.10.4. 精神病
 - 1.10.5. 酒精消费紊乱
 - 1.10.6. 情感和焦虑障碍
 - 1.10.7. 老年人的团体治疗

模块 2. 工作心理学

- 2.1. 工作心理学简介
 - 2.1.1. 概念和历史框架
 - 2.1.2. 工作心理学的概念框架
 - 2.1.3. 工作心理学的研究技术和方法
 - 2.1.4. 工作心理学的历史发展
 - 2.1.5. 心理学的行动领域工作的
- 2.2. 在工作心理学、组织和人力资源的框架内,工作作为一种社会现象和人类活动
 - 2.2.1. 引言:工作是一种社会现象,是工作心理学框架下的人类活动
 - 2.2.2. 工作分析
 - 2.2.3. 工作评估

- 2.3. 工作、人力资源和组织心理学中的人员评价
 - 2.3.1. 从特质方法和员工能力评估和发展的人事评估
 - 2.3.2. 工作心理学中的人员评估
 - 2.3.3. 结论
- 2.4. 招聘和选拔人员
 - 2.4.1. 工作心理学框架下的人员招聘和选择
 - 2.4.2. 招聘和选拔过程
 - 2.4.3. 人员选拔过程中的有效性、可靠性和效率标准
- 2.5. 工作心理学和人员培训
 - 2.5.1. 简介
 - 2.5.2. 职业心理学与员工培训
 - 2.5.3. 人员培训是一个过程
 - 2.5.4. 结论
- 2.6. 人员培训的方法
 - 2.6.1. 面授培训中的说教方法
 - 2.6.2. 电子学习中的说教方法
 - 2.6.3. 结论
- 2.7. 对业绩和潜力的评估职业规划
 - 2.7.1. 简介
 - 2.7.2. 绩效评估过程
 - 2.7.3. 绩效评估周期
 - 2.7.4. 评估潜力
- 2.8. 工作满意度和工作氛围
 - 2.8.1. 简介
 - 2.8.2. 工作氛围的概念和氛围调查的好处
 - 2.8.3. 成功开展工作环境调查的条件
 - 2.8.4. 工作环境指标
 - 2.8.5. 工作满意度和工作氛围
 - 2.8.6. 改善工作氛围的干预措施
- 2.9. 工作中的职业健康和社会心理风险
 - 2.9.1. 简介
 - 2.9.2. 职业健康的概念
 - 2.9.3. 与职业健康有关的条件:社会心理风险

- 2.10. 整个生命周期的工作活动:失业、退休。与工作活动有关的主要心理问题
 - 2.10.1. 整个生命周期工作活动
 - 2.10.2. 与工作活动有关的主要心理问题:与工作有关的压力、倦怠和工作中的骚扰
 - 2.10.3. 促进职业健康的预防和干预方案

模块 3. 家庭、社区和人类发展

- 3.1. 个人和社会环境
 - 3.1.1. 简介
 - 3.1.2. 社会系统:结构和过程
 - 3.1.3. 人类发展的生态模式
- 3.2. 家庭:概念、形式和功能
 - 3.2.1. 简介
 - 3.2.2. 家庭的起源和普遍性
 - 3.2.3. 家庭的变化和多样性
 - 3.2.4. 家庭功能
- 3.3. 家庭作为一个系统
 - 3.3.1. 简介
 - 3.3.2. 家庭的生态系统分析
 - 3.3.3. 从发展-教育的角度分析家庭的层面
 - 3.3.4. 家庭中的进化变化
- 3.4. 家庭对心理发展的影响 I:童年和青少年时期
 - 3.4.1. 理解家庭对发展影响的理论框架
 - 3.4.2. 儿童和青少年时期的家庭环境和心理发展
 - 3.4.3. 优化和提高心理发展的家庭环境
- 3.5. 家庭对心理发展的影响 II:童年和老龄化成年后
 - 3.5.1. 成人的家庭背景
 - 3.5.2. 成年和老年时期的夫妻关系
 - 3.5.3. 老年父母和成年子女之间的关系
 - 3.5.4. 爷爷奶奶的身份
 - 3.5.5. 改善成年和老年时期家庭环境的干预措施
- 3.6. 家庭关系紊乱 I:儿童时期的虐待行为
 - 3.6.1. 虐待儿童的概念
 - 3.6.2. 关于虐待儿童的数字
 - 3.6.3. 虐待儿童的病因
 - 3.6.4. 对虐待儿童的干预措施

- 3.7. 家庭关系紊乱 II: 家庭背景下的暴力侵害妇女行为
 - 3.7.1. 对妇女的暴力: 定义和类型
 - 3.7.2. 针对妇女的亲密伴侣暴力: 数量、病因和后果
 - 3.7.3. 干预和预防
- 3.8. 家庭关系的紊乱 III: 青少年的犯罪行为
 - 3.8.1. 对年轻人和青少年的犯罪行为和危险行为的简要处理方法
 - 3.8.2. 解释模型
 - 3.8.3. 风险因素
- 3.9. 从社会心理学角度看社区: 社区心理学
 - 3.9.1. 简介
 - 3.9.2. 社区心理学与临床和医学模式之间的差异
 - 3.9.3. 社区心理学的愿景和南北差异
 - 3.9.4. 社区心理学的概念和基这个特征
- 3.10. 社区的概念和感觉
 - 3.10.1. 社区和社区感
 - 3.10.2. 社区感的组成部分和评估
 - 3.10.3. 现代社区: 城市和邻里
 - 3.10.4. 社会支持: 概念性分析
 - 3.10.5. 社会支持、健康和福祉

模块 4. 教练

- 4.1. 什么是教练?
 - 4.1.1. 一个以目标为导向的过程
 - 4.1.1.1. 确定目标的重要性
 - 4.1.1.2. 从最后开始
 - 4.1.1.3. 如何定义一个SMARTER的目标
 - 4.1.1.4. 从表面目标到真正目标
 - 4.1.1.5. 目标的特点
 - 4.1.2. 人与人之间的一个过程
 - 4.1.2.1. 教练框架或背景
 - 4.1.2.2. 教练关系
 - 4.1.2.3. 教练过程的影响因素
 - 4.1.2.4. 信任
 - 4.1.2.5. 尊重



- 
- 4.1.3. 债券
 - 4.1.4. 一个交流的过程
 - 4.1.4.1. 语言的力量
 - 4.1.4.2. 积极倾听
 - 4.1.4.3. 不作判断
 - 4.1.4.4. 非语言沟通
 - 4.1.5. 一个面向行动的过程
 - 4.1.5.1. 行动的重要性
 - 4.1.5.2. 设计一个行动计划
 - 4.1.5.3. 后续
 - 4.1.5.4. 成绩
 - 4.1.5.5. 一个创造性的过程
 - 4.1.5.6. 生成选项
 - 4.1.5.7. 选择选项
 - 4.2. 教练的起源和背景
 - 4.2.1. 哲学渊源和美学原理
 - 4.2.1.1. 前苏格拉底派
 - 4.2.1.2. 苏格拉底的美学
 - 4.2.1.3. 柏拉图
 - 4.2.1.4. 后来的哲学影响
 - 4.2.2. 人这个主义心理学的影响
 - 4.2.2.1. 人这个主义心理学的基础
 - 4.2.2.2. 对客户能力的信任
 - 4.2.2.3. 专注于潜力和可能性
 - 4.2.3. 积极心理学的贡献
 - 4.2.3.1. 积极心理学的基础
 - 4.2.3.2. 积极心理学的条件
 - 4.2.3.3. 人类的优势
 - 4.2.3.4. 生命的意义和目的
 - 4.2.4. 赢家游戏
 - 4.2.4.1. 慎重的实践
 - 4.2.4.2. 提高运动表现
 - 4.2.4.3. 加尔瓦因

- 4.2.5. 东方主义
 - 4.2.5.1. 过程或途径的重要性
 - 4.2.5.2. 作为目的的目标
 - 4.2.5.3. 脱离期望和成就
 - 4.2.5.4. 了解痛苦
 - 4.2.5.5. 当下的力量
- 4.2.6. 其他影响因素
 - 4.2.6.1. 系统心理学
 - 4.2.6.2. 格式塔心理学
 - 4.2.6.3. 流动的概念
 - 4.2.6.4. 禅宗教义
 - 4.2.6.5. 管理层
 - 4.2.6.6. 神经科学
 - 4.2.6.7. 表现遗传学
- 4.3. 目前的学派
 - 4.3.1. 美国学派
 - 4.3.1.1. 实用的客卿方法
 - 4.3.1.2. Thomas Leonard
 - 4.3.1.3. 其他名人
 - 4.3.2. 欧洲学校
 - 4.3.2.1. 人这个主义教练
 - 4.3.2.2. 约翰·惠特莫尔
 - 4.3.2.3. 欧洲教练的其他代表人物
 - 4.3.3. 拉美学派
 - 4.3.3.1. 这个体论的教练方法
 - 4.3.3.2. Rafael Echevarría 和 Julio Olalla
 - 4.3.3.3. 拉丁美洲教练的其他表现者
- 4.4. 教练法与其他方法的区别
 - 4.4.1. 教练关系的特殊性
 - 4.4.1.1. 被客卿者的责任
 - 4.4.1.2. 教练的作用
 - 4.4.1.3. 目标的实现
 - 4.4.2. 教练技术的界限
 - 4.4.2.1. 被客卿者的心理状况
 - 4.4.2.2. 教练审查和个人工作
 - 4.4.2.3. 教练过程中的不适感和神经症
 - 4.4.2.4. 被教练者的精神病迹象
 - 4.4.2.5. 将被教练者转介至心理治疗师的考虑因素
 - 4.4.2.6. 对正在接受精神病治疗的被教练者进行教练的处理方法
 - 4.4.3. 心理治疗
 - 4.4.3.1. 心理治疗
 - 4.4.3.2. 心理治疗方法
 - 4.4.3.3. 人这个主义方法
 - 4.4.3.4. 格式塔方法
 - 4.4.3.5. 行为方式
 - 4.4.3.6. Jungian方法
 - 4.4.3.7. 系统性的方法
 - 4.4.3.8. 用教练过程补充心理治疗
 - 4.4.4. 辅导
 - 4.4.4.1. 辅导的目标
 - 4.4.4.2. 辅导中的关系
 - 4.4.4.3. 辅导中信任的力量
 - 4.4.4.4. 辅导中的咨询
 - 4.4.4.5. 辅导的局限性
 - 4.4.4.6. 用教练过程来补充指导工作
 - 4.4.5. 咨询
 - 4.4.5.1. 咨询中的关系
 - 4.4.5.2. 咨询的目标
 - 4.4.5.3. 咨询与辅导过程的互补性
 - 4.4.6. 咨询辅导
 - 4.4.6.1. 咨询辅导中的关系
 - 4.4.6.2. 目标和领域
 - 4.4.6.3. 咨询辅导与教练过程的互补



- 4.4.7. 赋权
 - 4.4.7.1. 定义
 - 4.4.7.2. 过程
 - 4.4.7.3. 类型
- 4.4.8. 其他方法
 - 4.4.8.1. 艺术治疗
 - 4.4.8.2. 音乐治疗
 - 4.4.8.3. 戏剧疗法
 - 4.4.8.4. 舞蹈治疗
 - 4.4.8.5. 身体和心身综合疗法
- 4.5. 教练的领域
 - 4.5.1. 现场教练
 - 4.5.1.1. 个人
 - 4.5.1.2. 家庭
 - 4.5.1.3. 伴侣
 - 4.5.2. 体育教练
 - 4.5.2.1. 职业体育教练
 - 4.5.2.2. 健身和健康教练
 - 4.5.2.3. 高管教练
 - 4.5.2.4. 团队教练
 - 4.5.2.5. 企业教练
 - 4.5.2.6. 营养教练
 - 4.5.2.7. 系统性教练
 - 4.5.2.8. 心理教练
 - 4.5.2.9. 转型教练
 - 4.5.2.10. 教育教练
- 4.6. 教练的能力
 - 4.6.1. 道德准则
 - 4.6.1.1. 生态学
 - 4.6.1.2. 保密性
 - 4.6.1.3. 建立联盟
 - 4.6.1.4. 生成链接

- 4.6.1.5. 诚信
- 4.6.1.6. 透明度
- 4.6.1.7. 尊重
- 4.6.1.8. 承诺
- 4.6.2. 内部技能
 - 4.6.2.1. 自我意识
 - 4.6.2.2. 脆弱性
 - 4.6.2.3. 积极主动
 - 4.6.2.4. 同理心
 - 4.6.2.5. 反思
- 4.6.3. 外部技能
 - 4.6.3.1. 有效沟通
 - 4.6.3.2. 积极倾听
 - 4.6.3.3. 钦佩
 - 4.6.3.4. 坚定的态度
 - 4.6.3.5. 反馈信息
 - 4.6.3.6. 流程管理
 - 4.6.3.7. 沉默
 - 4.6.3.8. 激励
- 4.6.4. 教练协会
 - 4.6.4.1. 国际教练联盟
 - 4.6.4.2. 国际教练社区
 - 4.6.4.3. 国际教练与心理学协会
- 4.6.5. 教练的证书和培训
 - 4.6.5.1. 对高质量培训的要求
 - 4.6.5.2. 认可的方案
 - 4.6.5.3. 专业教练的认证
 - 4.6.5.4. 认证过程
- 4.6.6. ICF的11项能力
 - 4.6.6.1. 奠定基础
 - 4.6.6.2. 建立关系
 - 4.6.6.3. 有效沟通
 - 4.6.6.4. 促进学习和成果
- 4.7. 会议的结构
 - 4.7.1. 教练与被教练者的角色
 - 4.7.1.1. 教练的角色与责任
 - 4.7.1.2. 被教练者的角色与责任
 - 4.7.1.3. 教练过程
 - 4.7.1.4. 确定目标
 - 4.7.1.5. 行动计划
 - 4.7.1.6. 承诺
 - 4.7.1.7. 伙伴关系
 - 4.7.1.8. 成绩
 - 4.7.2. 赞助商
 - 4.7.2.1. 公司、管理层或机构作为赞助商
 - 4.7.2.2. 公司与被教练者的目标
 - 4.7.2.3. 教练过程中的责任
 - 4.7.3. 结构和框架
 - 4.7.3.1. 初步情况
 - 4.7.3.2. 希望的情况
 - 4.7.3.3. 初始情况与教练目标之间的差距
 - 4.7.4. 伙伴关系和合同
 - 4.7.4.1. 联盟的可取性
 - 4.7.4.2. 合同和合同方面
 - 4.7.4.3. 联盟和合同之间的差异和互补性

- 4.7.5. 按目的划分的会议类型
 - 4.7.5.1. 联系方式
 - 4.7.5.2. 进程的启动
 - 4.7.5.3. 发展
 - 4.7.5.4. 后续
 - 4.7.5.5. 评价
 - 4.7.5.6. 结束
- 4.7.6. 结束关系
 - 4.7.6.1. 对过程的评价
 - 4.7.6.2. 对关系的评价
 - 4.7.6.3. 对目标实现情况的评价
- 4.8. 模型
 - 4.8.1. Wasick
 - 4.8.2. PIE
 - 4.8.3. STIR
 - 4.8.4. GROW模型
 - 4.8.4.1. 目标
 - 4.8.4.2. 现实
 - 4.8.4.3. 选择
 - 4.8.4.4. 行动
 - 4.8.4.5. 成果模式
 - 4.8.4.6. 目标
 - 4.8.4.7. 原因
 - 4.8.4.8. 从现在开始行动
 - 4.8.4.9. 澄清差异
 - 4.8.4.10. 生成选项
 - 4.8.4.11. 激励的行动
 - 4.8.4.12. 热情和鼓励
 - 4.8.4.13. 轴承
- 4.8.5. ACHIEVES模式
 - 4.8.5.1. 评估目前的情况和形势
 - 4.8.5.2. 创建替代方案的头脑风暴
 - 4.8.5.3. 磨练目标
 - 4.8.5.4. 启动选项
 - 4.8.5.5. 评估选项
 - 4.8.5.6. 验证行动方案
 - 4.8.5.7. 随行动量
- 4.9. 互动教练
 - 4.9.1. 互动教练的基础
 - 4.9.2. 互动教练模型
 - 4.9.3. 互动教练关系
 - 4.9.4. 背景
 - 4.9.4.1. 倾听
 - 4.9.4.2. 直觉
 - 4.9.4.3. 好奇心
 - 4.9.4.4. 推进和深化
 - 4.9.5. 自我管理
 - 4.9.5.1. 原则和实践
 - 4.9.5.2. 整体性
 - 4.9.5.3. 过程
 - 4.9.5.4. 平衡
 - 4.9.5.5. 结合
- 4.10. 教练作为团体、公司和社区发展的一种工具
 - 4.10.1. 公司和机构目前面临的挑战
 - 4.10.2. 组织教练
 - 4.10.3. 公司的目标

- 4.10.4. 为公司提供教练服务
 - 4.10.4.1. 行政人员
 - 4.10.4.2. 具体培训
 - 4.10.4.3. 影子教练
 - 4.10.4.4. 团体教练
 - 4.10.4.5. (系统性) 团队教练
- 4.10.5. 心理测量诊断工具
 - 4.10.5.1. 动机和价值观
 - 4.10.5.2. 心理测量诊断工具
 - 4.10.5.3. MBTI
 - 4.10.5.4. FIRO-B
 - 4.10.5.5. 360°建议
 - 4.10.5.6. DISC
 - 4.10.5.7. Belbin
 - 4.10.5.8. 系统和社区的演变
 - 4.10.5.9. 通过教练进行变革和创新管理
 - 4.10.5.10. 基于这个教练工具
 - 4.10.5.10.1. 个人生活轮
 - 4.10.5.10.2. 教师轮
 - 4.10.5.10.3. 学生轮
 - 4.10.5.10.4. 个人DAFO分析
 - 4.10.5.10.5. 乔哈里窗口
 - 4.10.5.10.6. GROW图示
 - 4.10.5.10.7. 控制、影响和关注圈
 - 4.10.5.10.8. 头部、心脏、腹部
 - 4.10.5.10.9. VAK

模块 5. 组织行为

- 5.1. 组织结构
- 5.2. 组织文化
 - 5.2.1. 价值观和组织文化
 - 5.2.2. 组织中变革的关键因素
 - 5.2.3. 科学思维的演变和组织作为一个系统
 - 5.2.4. 文化与转型

- 5.3. 组织管理
 - 5.3.1. 水平和管理素质
 - 5.3.2. 规划和组织功能
 - 5.3.3. 管理和控制功能
 - 5.3.4. 人力资源经理的新角色
- 5.4. 行为和组织变革
- 5.5. 组织中的人
 - 5.5.1. 工作生活质量和心理幸福感
 - 5.5.2. 工作团队和会议管理
 - 5.5.3. 教练和团队管理
- 5.6. 组织结构
 - 5.6.1. 主要的协调机制
 - 5.6.2. 部门和组织结构图
 - 5.6.3. 权力和责任
 - 5.6.4. 赋权
- 5.7. 知识管理
- 5.8. 权力与政治
 - 5.8.1. 组织中的权力
 - 5.8.2. 结构性权力的来源
 - 5.8.3. 政治策略

模块 6. 权力和领导力

- 6.1. 我们都在操纵
 - 6.1.1. 产品和应用
 - 6.1.2. 接近操纵的意义
 - 6.1.3. 情感操纵
 - 6.1.4. 操纵的其他动机
 - 6.1.5. 情感操纵的过程
 - 6.1.6. 操纵者的策略
- 6.2. 权力斗争中的角色
 - 6.2.1. 产品和应用
 - 6.2.2. 权力斗争的角色
 - 6.2.3. 压迫者
 - 6.2.4. 侵略是武器

- 6.2.5. 侵略的模式
- 6.2.6. 侵略者的裁决
- 6.2.7. 受害者或受害者身份
- 6.2.8. 哭泣是一种操纵形式
- 6.2.9. 伪装成受害者的人是什么样的?
- 6.2.10. 从受害者身份出发进行治理
- 6.2.11. 照顾者
- 6.2.13. 被误解的感激之情
- 6.2.14. 照顾者的裁决
- 6.2.15. 验证者或无效者
- 6.2.16. 问责制
- 6.2.17. 照顾者的裁决
- 6.2.18. 信息管理员
- 6.2.19. 一切都要经过我
- 6.2.20. 治理信息管理员
- 6.3. 权力
 - 6.3.1. 产品和应用
 - 6.3.2. 什么是权力?
 - 6.3.3. 历史上的战争
 - 6.3.4. Michel Foucault 认为的历史上的权力观
 - 6.3.5. 权力的欲望
 - 6.3.6. 权力的类型
 - 6.3.7. 寻找解决方案
 - 6.3.8. 谈判技巧
 - 6.3.9. 教育谈判的特点和目的
 - 6.3.10. 在学校环境中进行谈判的优势和劣势
- 6.4. 将搜索的重点放在我可以做的事情上
 - 6.4.1. 产品和应用
 - 6.4.2. 自我的东西
 - 6.4.3. 我们对自我的定义是一种驱动力
 - 6.4.4. 从大写的健康自我 (ME) 中摆脱权力斗争的策略
 - 6.4.5. 诚实地寻找权力斗争的解决方案
 - 6.4.6. 寻找支撑冲突的关系倾向, 以摆脱权力斗争

模块 7. 冲突和谈判

- 7.1. 冲突和谈判
 - 7.1.1. 简介。冲突的定义
 - 7.1.2. 冲突的类型
 - 7.1.3. 冲突的功能性和功能障碍性
 - 7.1.4. 冲突模式
 - 7.1.5. 参考书目
- 7.2. 冲突、侵略和暴力
 - 7.2.1. 侵略学: 基这个概念
 - 7.2.2. 侵略的理论
 - 7.2.3. 影响认知的其他因素
 - 7.2.4. 侵略的一般模式
 - 7.2.5. 参考书目
- 7.3. 冲突的社会学分析
 - 7.3.1. 简介
 - 7.3.2. 关于冲突的功能主义观点
 - 7.3.3. 马克思主义理论
 - 7.3.4. 冲突的潮流, 以及它们问题
 - 7.3.5. 参考书目
- 7.4. 冲突分析中的社会心理学观点
 - 7.4.1. 现实主义冲突理论
 - 7.4.2. 社会认同理论
 - 7.4.3. 社会认同理论
 - 7.4.4. 形式化的理论
 - 7.4.5. 电力研究
 - 7.4.6. 参考书目
- 7.5. 参考书目
 - 7.5.1. 与冲突有关的认知过程
 - 7.5.2. 冲突中的群体动态
 - 7.5.3. 冲突中的群体动态
 - 7.5.4. 参考书目

- 7.6. 冲突管理
 - 7.6.1. 参考书目
 - 7.6.2. 冲突管理:介绍
 - 7.6.3. 参考书目
- 7.7. 冲突管理:谈判 I
 - 7.7.1. 谈判的状况
 - 7.7.2. 谈判的条件
 - 7.7.3. 参考书目
- 7.8. 冲突管理:谈判 II
 - 7.8.1. 谈判中的战略和战术
 - 7.8.2. 合作策略:让步和通融
 - 7.8.3. 胁迫性策略
 - 7.8.4. 问题的解决和综合建议的产生
 - 7.8.5. 结束谈判
 - 7.8.6. 参考书目
- 7.9. 冲突管理:调解 I
 - 7.9.1. 概念和定义
 - 7.9.2. 原则和目标
 - 7.9.3. 调解各个阶段
 - 7.9.4. 调解的模式
 - 7.9.5. 参考书目
- 7.10. 冲突管理:调解 II
 - 7.10.1. 导言:一个综合的模式
 - 7.10.2. 改革性调解和和解调解
 - 7.10.3. 目标、战略和变革性技术
 - 7.10.4. 结算目标、战略和技术
 - 7.10.5. 参考书目
- 7.11. 合作、非凡目标与和平教育
 - 7.11.1. 合作和非凡的目标:理论基础、条件和应用形式
 - 7.11.2. 和平教育:理论基础、实例和应用
 - 7.11.3. 参考书目
- 7.12. 武装冲突管理
 - 7.12.1. 对冲突的看法
 - 7.12.2. 处理武装冲突的方法
 - 7.12.3. 武装冲突管理中的阶段顺序
 - 7.12.4. 参考书目

模块 8. 社会和社区干预

- 8.1. 社会干预
 - 8.1.1. 社会干预的历史背景
 - 8.1.2. 社会和社区干预的基础
 - 8.1.3. 行动领域
- 8.2. 干预方案
 - 8.2.1. 方案目标
 - 8.2.2. 人口的特点
 - 8.2.3. 检测人口的需求
 - 8.2.4. 方案设计
- 8.3. 以病人为导向的干预
 - 8.3.1. 以病人为中心vs以疾病为中心的干预
 - 8.3.2. 应对慢性病的心理学方法
 - 8.3.3. 以病人为中心的方案设计
 - 8.3.4. 对慢性病人进行干预
- 8.4. 贫困情况下的社会心理干预
 - 8.4.1. 决定被排斥风险的因素
 - 8.4.2. 风险群体和特征
 - 8.4.3. 对有可能被排斥的未成年人进行干预
 - 8.4.4. 排斥的心理影响
- 8.5. 对政治暴力的干预
 - 8.5.1. 政治暴力和性别
 - 8.5.2. 处理政治暴力问题的议定书
 - 8.5.3. 政治暴力的心理影响
 - 8.5.4. 干预措施的设计和特点
- 8.6. 方案实施
 - 8.6.1. 设计中需要考虑的必要性
 - 8.6.2. 基于人口的方案类型
 - 8.6.3. 方案的强制性特征
 - 8.6.4. 方案实施的形式
- 8.7. 实施一项药物方案
 - 8.7.1. 心理学和成瘾行为
 - 8.7.2. 成瘾行为的风险因素
 - 8.7.3. 与毒品成瘾者的方案

- 8.8. 脆弱的案例
 - 8.8.1. 确定社会心理的脆弱性
 - 8.8.2. 社会心理风险和脆弱性
 - 8.8.3. 针对弱势人群的方案
 - 8.8.4. 风险、应对、复原力、压力和依恋
 - 8.8.5. 危机时期的社会心理支持
- 8.9. 方案评估
 - 8.9.1. 方案的类型
 - 8.9.2. 评价标准和准则(待定 vs应这个是)
 - 8.9.3. 监测评价方案
 - 8.9.4. 衡量影响
- 8.10. 移民项目
 - 8.10.1. 21世纪的移民现象
 - 8.10.2. 移徙的原因(经济、身体和心理)
 - 8.10.3. 移民项目的特点
 - 8.10.4. 对移民进行干预

模块 9. 法律心理学

- 9.1. 法律心理学
 - 9.1.1. 什么是法律心理学?
 - 9.1.2. 法律行为和法律事实
 - 9.1.3. 结合:心理学与法律
 - 9.1.4. 行动核
 - 9.1.5. 实践与义务论
- 9.2. 专家报告
 - 9.2.1. 什么是专家报告?
 - 9.2.2. 根据情况的报告类型
 - 9.2.3. 报告的部分内容
 - 9.2.4. 制作报告
- 9.3. 心理学专业知识
 - 9.3.1. 专家证人和专业知识
 - 9.3.2. 法医心理学专业知识的阶段
 - 9.3.3. 心理学专业知识的情景
 - 9.3.4. 采访

- 9.4. 刑事诉讼
 - 9.4.1. 刑事诉讼的当事人
 - 9.4.2. 可归责性VS心理上的不负责任
 - 9.4.3. 导致心理不负责任的原因
- 9.5. 民事诉讼
 - 9.5.1. 民法和家庭法
 - 9.5.2. 在监护人身份和监护权方面的作用
 - 9.5.3. 在收养和监护方面的作用
 - 9.5.4. 离婚的心理影响
- 9.6. 就业
 - 9.6.1. 确定部分心理上无行为能力
 - 9.6.2. 确定完全的心理无行为能力
 - 9.6.3. 工作性质的心理影响
 - 9.6.4. 暴行的心理影响
- 9.7. 法律诉讼中的儿童
 - 9.7.1. 什么是青少年犯罪?
 - 9.7.2. 解释青少年犯罪的心理学理论
 - 9.7.3. 少年犯罪的风险因素
 - 9.7.4. 法律与少年犯
- 9.8. 调解
 - 9.8.1. 冲突的概念
 - 9.8.2. 非司法性的替代争端解决方式
 - 9.8.3. 调解的理论
 - 9.8.4. 调解中的技巧
 - 9.8.5. 调解过程
- 9.9. 受害者心理学
 - 9.9.1. 心理学视角
 - 9.9.2. 谁是受害者
 - 9.9.3. 受害者的类型
 - 9.9.4. 受害者 vs.施害者
 - 9.9.5. 心理学的作用

- 9.10. 监狱心理学
 - 9.10.1. 犯罪理论
 - 9.10.2. 风险因素
 - 9.10.3. 监狱评估
 - 9.10.4. 监狱干预的原则
 - 9.10.5. 性格与犯罪

模块 10. 伦理学和道义学

- 10.1. 职业道德和义务论的重要性
 - 10.1.1. 研究心理学中的伦理和生物伦理原则的必要性
 - 10.1.2. 心理学的职业道德, 缺失的一大要素
 - 10.1.3. 不同领域的伦理和道义
- 10.2. 穿越历史的旅程: 从哲学到职业道义学
 - 10.2.1. 伦理学的哲学原则伦理与道德
 - 10.2.2. 伦理学、生物伦理学和心理伦理学
 - 10.2.3. 职业道义学的兴起
- 10.3. 制定道德准则
 - 10.3.1. 走向欧洲一体化: 欧洲心理学家协会联合会的道德规范。元道德准则
- 10.4. 心理学不同领域的职业道德规范
 - 10.4.1. 诊所心理学的伦理和道德问题
 - 10.4.2. 法律警察心理学的伦理和道德问题
 - 10.4.3. 教育心理学的伦理和道德问题
 - 10.4.4. 工作心理学的伦理和道德问题
- 10.5. 临床心理学科学研究中的职业道德
 - 10.5.1. 简介
 - 10.5.2. 诊所的研究心理学的伦理和道德问题: 能力
 - 10.5.3. 研究伦理委员会
 - 10.5.4. 结论
- 10.6. 风险与收益的平衡
 - 10.6.1. 知情同意
 - 10.6.2. 保密性
 - 10.6.3. 诊所在研究心理学的伦理和道德问题: 能力出版



- 10.7. 专业保密和知情同意
 - 10.7.1. 简介
 - 10.7.2. 专业保密和知情同意
 - 10.7.3. 结论
- 10.8. 心理学和技术方面的进展。伦理方面的思考
 - 10.8.1. 心理学和技术方面的进展
 - 10.8.2. 伦理方面的思考
 - 10.8.3. 结论
- 10.9. 培训、批判性反思和监督以改善心理学实践
 - 10.9.1. 简介
 - 10.9.2. 职业道德培训计划
 - 10.9.3. 结论

模块 11. 人力资源管理

- 11.1. 战略思维和系统
 - 11.1.1. 公司作为一个系统
 - 11.1.2. 源自企业文化的战略思维
 - 11.1.3. 源自人员管理的战略思维
- 11.2. 人力资源 (HR) 规划和项目管理
 - 11.2.1. 设计和实施平衡计分卡的关键
 - 11.2.2. 工作人员的规模和规划
 - 11.2.3. 支持业务: 人事政策
- 11.3. 战略性组织设计
 - 11.3.1. 商业伙伴模式
 - 11.3.2. 分享服务
 - 11.3.3. 外包
- 11.4. 人力资源分析
 - 11.4.1. 大数据和商业智能
 - 11.4.2. 人力资源数据分析和建模
 - 11.4.3. 设计和制定人力资源的衡量标准
- 11.5. 战略领导力
 - 11.5.1. 领导模式
 - 11.5.2. 教练
 - 11.5.3. 辅导
 - 11.5.4. 改革型领导

05 方法

这个培训计划提供了一种不同的学习方式。我们的方法是通过循环的学习模式发展起来的: **Re-learning**。

这个教学系统被世界上一些最著名的医学院所采用,并被**新英格兰医学杂志**等权威出版物认为是最有效的教学系统之一。



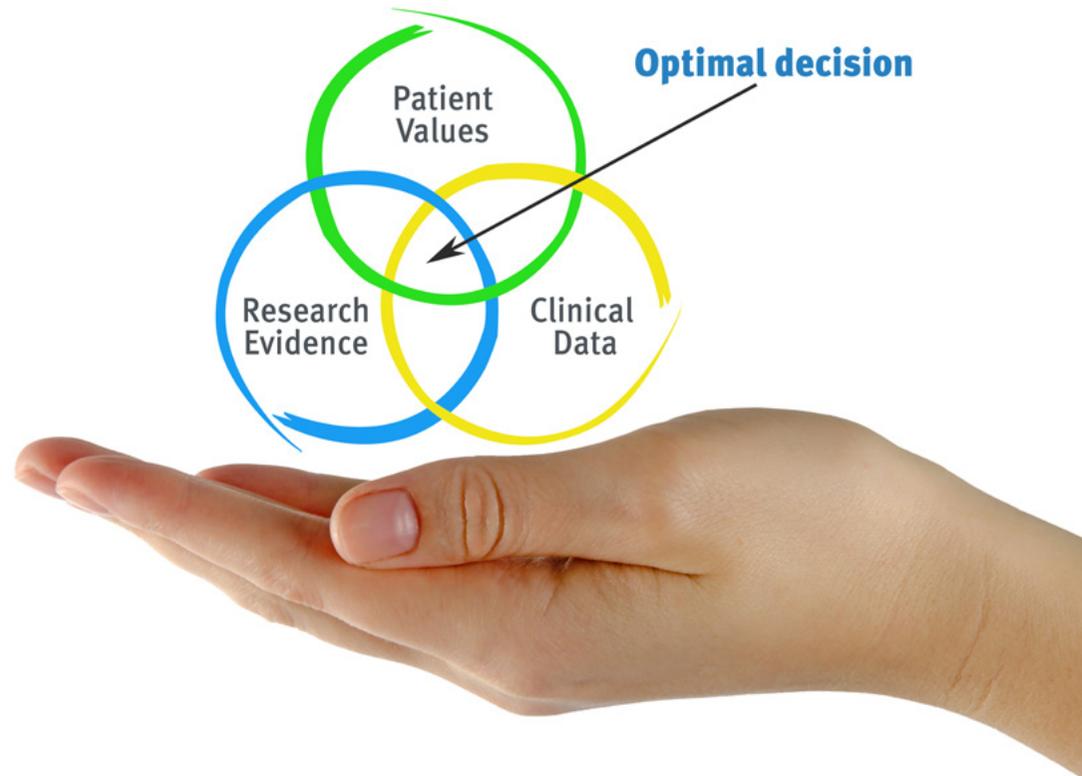
“

发现 Re-learning, 这个系统放弃了传统的线性学习, 带你体验循环教学系统: 这种学习方式已经证明了其巨大的有效性, 尤其是在需要记忆的科目中”

在TECH, 我们使用案例法

在特定情况下, 专业人士应该怎么做? 在整个课程中, 你将面对多个基于真实病人的模拟临床案例, 他们必须调查, 建立假设并最终解决问题。关于该方法的有效性, 有大量的科学证据。专业人员随着时间的推移, 学习得更好, 更快, 更持久。

在TECH, 心理学家可以体验到一种正在动摇世界各地传统大学基础的学习方式。



根据Gérvás博士的说法, 临床病例是对一个病人或一组病人的注释性介绍, 它成为一个“案例”, 一个说明某些特殊临床内容的例子或模型, 因为它的教学效果或它的独特性或稀有性。至关重要的是, 案例要以当前的职业生活为基础, 试图重现专业心理学实践中的实际问题。

“

你知道吗, 这种方法是1912年在哈佛大学为法律学生开发的? 案例法包括提出真实的复杂情况, 让他们做出决定并证明如何解决这些问题。1924年, 它被确立为哈佛大学的一种标准教学方法”

该方法的有效性由四个关键成果来证明:

1. 遵循这种方法的心理学家不仅实现了对概念的吸收, 而且还通过练习评估真实情况和应用知识来发展自己的心理能力。
2. 学习内容牢固地嵌入到实践技能中, 使心理学家能够更好地将知识融入临床实践。
3. 由于使用了从现实中产生的情况, 思想和概念的吸收变得更容易和更有效。
4. 投入努力的效率感成为对学生的一个非常重要的刺激, 这转化为对学习的更大兴趣并增加学习时间。



Re-learning 方法

TECH有效地将案例研究方法与基于循环的100%在线学习系统相结合, 在每节课中结合了8个不同的教学元素。

我们用最好的100%在线教学方法加强案例研究: Re-learning。

心理学家将通过真实的案例并在模拟学习中解决复杂情况来学习。这些模拟情境是使用最先进的软件开发的, 以促进沉浸式学习。



处在世界教育学的前沿,按照西班牙语世界中最好的在线大学(哥伦比亚大学)的质量指标, Re-learning 方法成功地提高了完成学业的专业人员的整体满意度。

这种方法已经培训了超过15万名心理学家,在所有临床专业领域取得了前所未有的成功。所有这些都是在一个高要求的环境中进行的,大学学生的社会经济状况很好,平均年龄为43.5岁。

Re-learning 将使你的学习事半功倍,表现更出色,使你更多地参与到训练中,培养批判精神,捍卫论点和对比意见:直接等同于成功。

在我们的方案中,学习不是一个线性的过程,而是以螺旋式的方式发生(学习,解除学习,忘记和重新学习)。因此,我们将这些元素中的每一个都结合起来。

根据国际最高标准,我们的学习系统的总分是8.01分。



该方案提供了最好的教育材料,为专业人士做了充分准备:



学习材料

所有的教学内容都是由教授该课程的专家专门为该课程创作的,因此,教学的发展是具体的。

然后,这些内容被应用于视听格式,创造了TECH在线工作方法。所有这些,都是用最新的技术,提供最高质量的材料,供学生使用。



最新的技术和程序视频

TECH使学生更接近最新的技术,最新的教育进展和心理学中的最前沿的时事。所有这些,都是以第一人称,以最严谨的态度进行解释和详细说明了,以促进学生的同化和理解。最重要的是,您可以想看几次就看几次。



互动式总结

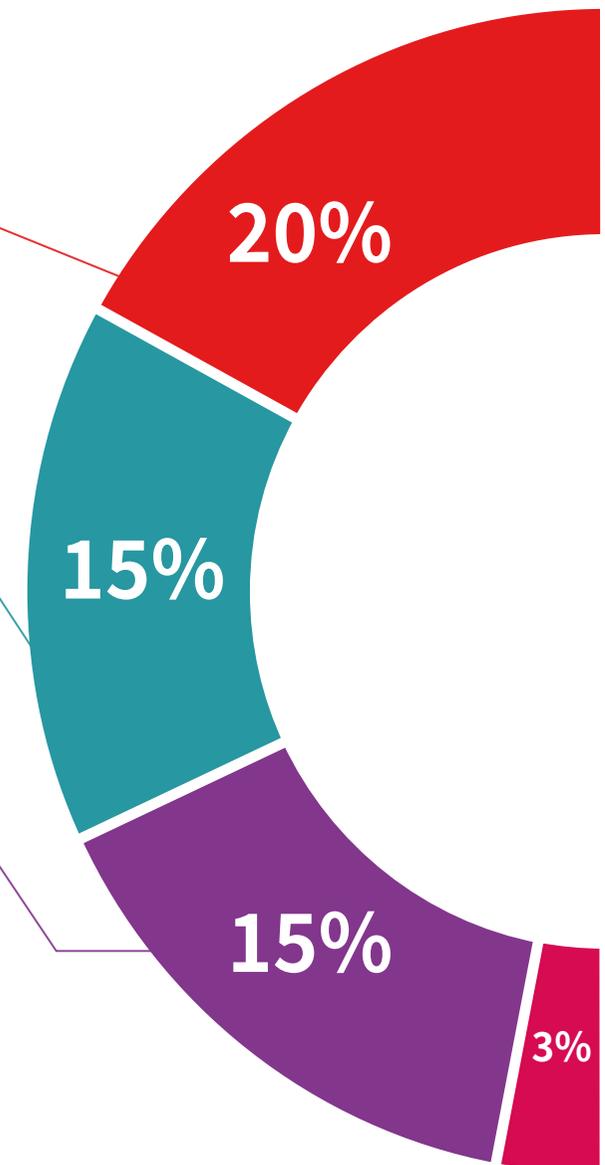
TECH团队以有吸引力和动态的方式将内容呈现在多媒体丸中,其中包括音频,视频,图像,图表和概念图,以强化知识。

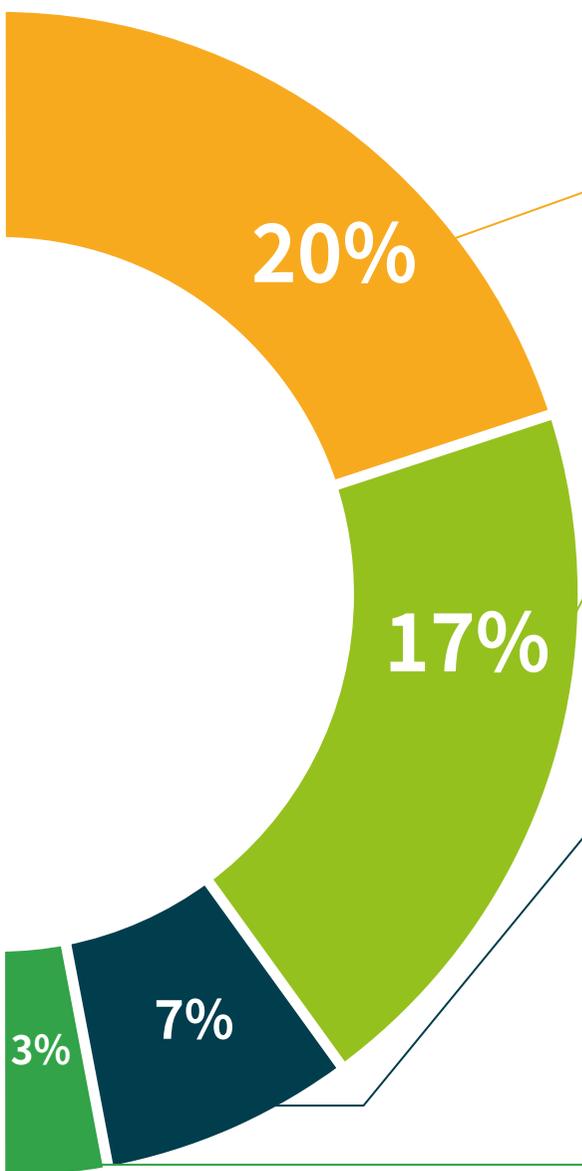
这个用于展示多媒体内容的独特教育系统被微软授予“欧洲成功案例”称号。



延伸阅读

最近的文章,共识文件和国际准则等。在TECH的虚拟图书馆里,学生可以获得他们完成培训所需的一切。





由专家主导和开发的案例分析

有效的学习必然是和背景联系的。因此, TECH将向您展示真实的案例发展, 在这些案例中, 专家将引导您注重发展和处理不同的情况: 这是一种清晰而直接的方式, 以达到最高程度的理解。



测试和循环测试

在整个课程中, 通过评估和自我评估活动和练习, 定期评估和重新评估学习者的知识: 通过这种方式, 学习者可以看到他/她是如何实现其目标的。



大师课程

有科学证据表明第三方专家观察的有用性。
向专家学习可以加强知识和记忆, 并为未来的困难决策建立信心。



快速行动指南

TECH以工作表或快速行动指南的形式提供课程中最相关的内容。一种合成的, 实用的, 有效的帮助学生在学业上取得进步的方法。



06 学位

工作和组织心理学校级硕士除了保证最严格和最新的培训外,还可以获得由TECH科技大学颁发的校级硕士学位证书。





“

顺利完成这门课程获得大学课程, 无需要旅行或不方便的手续”

这个**工作和组织心理学校级硕士**包含了市场上最完整和最新的课程。

评估通过后, 学生将通过邮寄收到**TECH科技大学**颁发的相应的**校级硕士学位**。

学位由**TECH科技大学**颁发, 证明在校级硕士学位中所获得的资质, 并满足工作交流, 竞争性考试和职业评估委员会的要求。

学位:**工作和组织心理学校级硕士**

模式:**在线**

时长: **12个月**



*海牙加注。如果学生要求为他们的纸质资格证书提供海牙加注, TECH EDUCATION将采取必要的措施来获得, 但需要额外的费用。

健康 信心 未来 人 导师
教育 信息 教学
保证 资格认证 学习
机构 社区 科技 承诺
个性化的关注 现在 创新
知识 网页 质量
网上教室 发展 语言 机构

tech 科学技术大学

校级硕士
工作和组织心理学

- » 模式:在线
- » 时长: 12个月
- » 学位: TECH 科技大学
- » 课程表:自由安排时间
- » 考试模式:在线

校级硕士

工作和组织心理学

