

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

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

Der Unterricht hat sich im Laufe der Jahre zugunsten der Innovation und der Umsetzung neuer Strategien für die praktische Arbeit mit den Schülern weiterentwickelt. Coaching ermöglicht es Pädagogen, eine Vielzahl von dynamischen und qualitativ hochwertigen Werkzeugen zu erlernen, die Veränderungen und persönliche Entwicklung bei Kindern, Familien und Lehrkräften bewirken können. Eine Veränderung, die eng mit den Emotionen zusammenhängt, die einen großen Teil des Lebens ausmachen und für die auch die Kenntnis der emotionalen Intelligenz sehr wichtig ist. Diese Disziplin hat sich eigenständig entwickelt und verfügt über eine auf den Neurowissenschaften basierende Theorie und einen breiten Anwendungsbereich, der auch soziale und schulische Beziehungen umfasst.



“

Lehrkräfte 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"

Dieser weiterbildende Masterstudiengang im Online-Format hebt sich nicht nur durch die Erfahrung seiner Dozenten und die Qualität seiner Inhalte von anderen ab, sondern auch dadurch, dass er alle Bereiche des Coachings und der emotionalen Intelligenz in der akademischen Welt abdeckt: von der formalen bis zur nicht-formalen Bildung, wobei die verschiedenen Entwicklungsstufen der Schüler berücksichtigt werden.

Das Programm kann in zwei Hauptblöcke unterteilt werden: Coaching und emotionale Intelligenz. Im Falle des Pädagogischen Coachings integriert sein ausgezeichnetes Lehrprogramm ungewöhnliche Disziplinen wie das Neurolinguistische Programmieren, die Neurowissenschaften oder *Mindfulness*, die als perfekt komplementäre und kompatible Werkzeuge mit einem Coaching-Prozess auf individueller und Gruppenebene betrachtet werden. Darüber hinaus werden die Rolle des Dozenten und der Familie sowie die psycho-evolutionären und erzieherischen Merkmale von Kindern und Jugendlichen während ihrer Entwicklung durch den Einsatz von praktischen und didaktischen Multimedia-Inhalten untersucht. Auf diese Weise kann sich der zukünftige Coach schnell neue Werkzeuge und Fähigkeiten aneignen, die er in der täglichen Praxis seines Berufs anwenden kann.

Im Bereich der emotionalen Intelligenz für Lehrkräfte bietet es seinerseits eine umfassende und vollständige Vision dieser komplexen Welt aus einer angewandten Perspektive, ausgehend von den theoretischen und biologischen Grundlagen und unter Einbeziehung der verschiedenen praktischen Ansätze, so dass jede Fachkraft weiß, was emotionale Intelligenz ist, wie sie zu bewerten und zu interpretieren ist und vor allem, wie sie sie in ihrem Beruf anwenden kann.

Dank der Beteiligung mehrerer Schulpsychologen an der Entwicklung der Inhalte bietet dieses Programm eine ganzheitliche Vision von Coaching, mit der spezielle Gruppen profitieren können. Es wird den Pädagogen auch die notwendigen Fähigkeiten vermittelt, um einige der wichtigsten Herausforderungen der heutigen Gesellschaft zu bewältigen, wie z.B. *Bullying* oder die Auswirkungen von sozialen Netzwerken auf Minderjährige. Außerdem werden gesellschaftlich relevante Themen behandelt, wie z. B. die Anwendung emotionaler Intelligenz, um die wichtigsten Anforderungen von Eltern, Lehrern oder Unternehmensleitern zu erfüllen.

Dieser **Weiterbildender Masterstudiengang in Pädagogisches Coaching und Emotionale Intelligenz** enthält das vollständigste und aktuellste 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 erfahrenen Experten präsentiert werden
- ♦ Hochmoderne interaktive Videosysteme
- ♦ Unterstützung des Unterrichts durch Telepraxis
- ♦ 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
- ♦ Datenbanken mit ergänzenden Unterlagen, die auch nach dem Kurs ständig verfügbar sind



Eine Spezialisierung auf hohem wissenschaftlichem Niveau, unterstützt durch die fortschrittliche technologische Entwicklung und die Lehrerfahrung der besten Fachleute"

“

Eine Spezialisierung, die sich an Fachleute richtet, die nach Spitzenleistungen streben, die es Ihnen ermöglicht, neue Kompetenzen und Strategien auf fließende und effiziente Weise zu erwerben"

Unser Lehrkörper setzt sich aus berufstätigen Fachleuten zusammen. Auf diese Weise stellt TECH sicher, dass 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. Er wurde von einem multidisziplinären Team von *e-Learning*-Experten entwickelt und integriert die neuesten Fortschritte in der Bildungstechnologie. Auf diese Weise können Sie mit einer Reihe komfortabler und vielseitiger Multimedia-Tools studieren, die Ihnen die nötige Handlungsfähigkeit in Ihrem Fachgebiet verleihen.

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* können Sie sich das Wissen so aneignen, als wären Sie in dem Moment mit der Situation konfrontiert, in der Sie gerade lernen. 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.

Die Qualität eines Programms, das die besten Lehrkräfte fortbildet, steht Ihnen zur Verfügung und bietet Ihnen eine einzigartige Gelegenheit zur Weiterentwicklung.



02 Ziele

Das Ziel dieses weiterbildenden Masterstudiengangs ist es, hochqualifizierte Fachleute für die Praxis fortzubilden. 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



“

Wenn es Ihr Ziel ist, sich beruflich weiterzuentwickeln und eine Qualifikation zu erwerben, die es Ihnen ermöglicht, mit den Besten zu konkurrieren, dann sind Sie hier genau richtig: Willkommen bei TECH Technologische Universität"



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
- ♦ Erkennung 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
- ♦ Kenntnis der Instrumente, die in der Praxis der Emotionalen Intelligenz eingesetzt werden.
- ♦ Ermöglichung der Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Förderung von Fortbildung und Forschung



Spezifische Ziele

Modul 1. Neurowissenschaften und Bildung

- ♦ 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
- ♦ Erarbeitung von Lernkonzepten und der verschiedenen Ebenen, Stile, Arten und Kompetenzen des Lernens
- ♦ Verknüpfung der grundlegenden Lernmittel und exekutiven Funktionen bei der Entwicklung der Aktivitäten
- ♦ Kenntnis der Multiplen Intelligenzen und der Vorteilhaftigkeit ihrer Anwendung im Bildungsbereich
- ♦ Anerkennung der Bedeutung des Spiels als Instrument der Neurodidaktik und des Lernens
- ♦ Implementierung von Bewegungs- und Lernübungen im Klassenzimmer als Lerneinheiten
- ♦ Verknüpfen von Coaching mit den Neurowissenschaften und der Befähigung, die es bei den Studenten erzeugt
- ♦ Bestimmen, wie man Studenten an den Coach verweist

Modul 2. Überzeugungen, Werte und Identität

- ♦ 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

Modul 3. Coaching

- ♦ 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
- ♦ Kennenlernen der Anwendungsbereiche von Coaching in der Bildung
- ♦ Beobachtung und Analyse von Einzel-, Gruppen- und Familiencoachingsitzungen
- ♦ Erkennen der verschiedenen Kompetenzen auf die ein Coach reagieren muss
- ♦ Untersuchung des Prozesses, der in den Coaching-Sitzungen (*GROW*) durchgeführt werden soll

Modul 4. Systemische Pädagogik

- ♦ Erlernen der theoretischen Grundlagen und Ursprünge des systemischen Coachings
- ♦ Verständnis der Funktionsweise des Familiensystems als primäres 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 Rahmens, der den Trennungs- und Scheidungsprozess 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

Modul 5. Kommunikation

- ♦ Vertiefung der Bedeutung der Kommunikation im Coaching-Prozess
- ♦ Vertiefung der verschiedenen Ebenen und Komponenten der Kommunikation
- ♦ Kennenlernen der verschiedenen sprachlichen Handlungen
- ♦ Vertiefung des Konzepts des Feedbacks im pädagogischen Coaching-Prozess
- ♦ Vertiefung der Funktionsweise der *Rapport*-Methode

Modul 6. Pädagogisches Coaching

- ♦ Erlernen von Techniken für ein effektives Management von Teams innerhalb der Schule sowie mit Schülern und Eltern
- ♦ Erkennung der verschiedenen Arten von Führung sowie spezifischer Instrumente, die es Ihnen ermöglichen, Ihr Management effektiver zu gestalten
- ♦ Erkennung des Einflusses von Klängen und den Bestandteilen der Musik auf den Menschen
- ♦ Zusammenhang zwischen emotionaler Intelligenz und musikalischem Verhalten
- ♦ Erkennung der körperlichen Empfindungen, Emotionen, Überzeugungen und Verhaltensweisen von Lampenfieber
- ♦ Ermittlung spezifischer Instrumente für Einzel- und Gruppencoaching mit gefährdeten Gruppen: Kinder, Jugendliche, geschlechtsspezifische Gewalt, ethnische Minderheiten und Einwanderer usw.
- ♦ Identifizierung der spezifischen Instrumente für das Ernährungcoaching: der Vier-Säulen-Ansatz
- ♦ Erlernen der Anwendung von Coaching zur Förderung gesunder Ernährungsgewohnheiten anstelle von Belohnungen und Bestrafungen für Lebensmittel
- ♦ Erlernen der Disziplin des Coachings in der technischen Sportausbildung und in 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

Modul 7. Talent, Berufung und Kreativität

- ♦ Erkennen der 5 Schlüssel zum Erkennen eines Talents
- ♦ Erkennen der 34 Talente des Gallup-Instituts und wissen, wie man sie in der Coaching-Sitzung und in der akademischen Orientierung einsetzen kann
- ♦ Kenntnis und Durchführung des Prozesses des *Creative Problem Solving* im Rahmen von Gruppen- und Einzelcoachingsitzungen
- ♦ Erlernen der Verwendung der 6 Thinking Hats-Technik als Methode für kreative Arbeit im Klassenzimmer
- ♦ Umgang mit szenischen, plastischen und literarischen Techniken für den emotionalen Ausdruck und die Einbeziehung grundlegender Fähigkeiten für das öffentliche Sprechen, den schriftlichen Ausdruck usw.
- ♦ Beherrschung der Dynamik der Erkundung von Berufung und Zielsetzung in einem frühen Alter

Modul 8. Aktive Methoden und Innovation

- ♦ Wissen, was aktive Methoden sind und wie sie funktionieren
- ♦ Vertiefung des Konzepts des Lernens anhand von Projekten, Problemen und Herausforderungen
- ♦ Kenntnis der Grundprinzipien des Lernens anhand von Gedanken, Ereignissen oder Spielen
- ♦ Vertiefung der Funktionsweise des *Flipped Classroom* oder des umgekehrten Unterrichts
- ♦ Kenntnis der neuen Trends im Bildungswesen
- ♦ Vertiefung freier, natürlicher und auf individueller Entwicklung basierender Methoden

Modul 9. Coaching für Transformation, Innovation und Exzellenz

- ♦ Vertiefung des Wohlbefindens als Faktor der Exzellenz in Bildungsgemeinschaften
- ♦ Umsetzung von Plänen zur beruflichen Entwicklung und zur Förderung der Lehrer
- ♦ Sich mit dem Konzept der Bildungsexzellenz auseinandersetzen
- ♦ Entdeckung von verschiedenen Prozessen der Bildungsinnovation durch Coaching
- ♦ Kenntnis der verschiedenen Bedeutungen und Ziele von Bildung

Modul 10. Die Emotionen

- ♦ Analyse der Amygdala und positiver Emotionen
- ♦ Erforschung des limbischen Gehirns
- ♦ Entdeckung des Papez-Kreises
- ♦ 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 der Beziehung zwischen dem zentralen Nervensystem und der emotionalen Intelligenz
- ♦ Verständnis der Beziehung zwischen Kindheit und Geschlecht bei der emotionalen Intelligenz
- ♦ Kenntnis der Vorschläge von Gardner
- ♦ Kenntnis des Modells von Mayer und Salovey

Modul 11. Emotionale Intelligenz I

- ♦ 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
- ♦ Erkennen 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

Modul 12. Emotionale Intelligenz II

- ♦ Analyse der akademischen Intelligenz
- ♦ Definition der emotionalen Intelligenz
- ♦ Verständnis der multiplen Intelligenzen
- ♦ Aufklärung über emotionales Analphabetentum
- ♦ Einstufung von Hochbegabung
- ♦ Erforschung der Hochbegabung
- ♦ Verständnis für Menschen mit funktionaler Vielfalt
- ♦ Bestimmung der Rolle der Intelligenzkennzeichnung

Modul 13. Pädagogische Führung

- ♦ Untersuchung der Beziehung zwischen Intelligenz und Kreativität
- ♦ Untersuchung von Überempfindlichkeit gegenüber Emotionen
- ♦ Verständnis für die Beziehung zwischen Intelligenz und Emotionen
- ♦ Erkennen von emotionaler Intelligenz

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

- ♦ Definition des Lebenszyklus der emotionalen Intelligenz
- ♦ Erkennen der qualitativen Bewertung der emotionalen Intelligenz
- ♦ Entdeckung der quantitativen Bewertung der emotionalen Intelligenz



Modul 15. Emotionale Intelligenz bei Lehrkräften der Vorschule

- ◆ Erforschung der Beziehung zwischen Erwachsenenalter und Geschlecht bei der emotionalen Intelligenz
- ◆ Analyse des sozialen Determinismus der emotionalen Intelligenz
- ◆ Verständnis der einheitlichen Intelligenz
- ◆ Identifizierung von multiplen Intelligenzen

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

- ◆ Analyse der Beziehung zwischen Kreativität und Intelligenz
- ◆ Entdeckung der Rolle der Selbsterkenntnis und der Intelligenz
- ◆ Erkennen des sozialen Wandels in der emotionalen Intelligenz
- ◆ Definition der Rolle von Familienmustern für die emotionale Intelligenz
- ◆ Verständnis für emotionale Kontrolle und Management

Modul 17. Emotionale Intelligenz bei Grundschullehrkräften

- ◆ Unterscheidung zwischen emotionaler Reifung und emotionaler Intelligenz
- ◆ Entdeckung des emotionalen Umlernens
- ◆ Beobachtung der Beziehung zwischen Intelligenz und sozialen Kompetenzen

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

- ◆ Verständnis der Funktion der Amygdala und der negativen Emotionen
- ◆ Erkennen der Intensität von Emotionen
- ◆ Aufklärung über den affektiven Wert von Emotionen

Modul 19. Emotionale Intelligenz bei Sekundarschullehrkräften

- ◆ Klärung des *Border Line*
- ◆ Erkennen der Rolle der emotionalen Intelligenz
- ◆ Erkennen der Arten von Soft-Skills-Techniken
- ◆ Klassifizierung der Arten von kognitiven Umstrukturierungstechniken

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. An der TECH Technologischen Universität bieten wir Ihnen alles, 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 ihrer Erkenntnisse, ihres Wissens und der dahinter stehenden Gründe an ein Fachpublikum und an Nichtfachleute in klarer und eindeutiger 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 des Coachings und der am häufigsten verwendeten Strukturen im Coachingprozess
- ♦ 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
- ♦ Kenntnis und Wertschätzung der Möglichkeiten des umgekehrten Klassenzimmers
- ♦ 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 Bildungswohlbefinden
- ♦ 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
- ♦ Aufklärung 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 Glückseligkeit
- ♦ 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

Im Rahmen des Konzepts der umfassenden Qualität des weiterbildenden Masterstudiengangs steht den Studenten ein Lehrkörper von höchstem Niveau zur Verfügung, 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.





“

Unsere Dozenten stellen Ihnen ihre Erfahrung und ihre didaktischen Fähigkeiten zur Verfügung, um Ihnen einen anregenden und kreativen Spezialisierungsprozess zu bieten"

Leitung



Hr. Riquelme Mellado, Francisco

- Spezialist für pädagogisches Coaching
- 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 ASESCO - 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



Dr. De la Serna, Juan Moisés

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

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 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
- ◆ Ausbilderin für "Change Management" mit Werkzeugen wie dem Lego-Serienspiel am Zentrum für menschliche Höchstleistung von Anna Fortea

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)
- ♦ Dozentin für Heilpädagogik am IES Azud de Alfeitamí 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
- ♦ Universitätsspezialistin für kognitive Verhaltenstherapie im Kindes- und Jugendalter UNED
- ♦ Fachärztin 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.

- ♦ Gründung und Koordination des Zentrums für Familienpflege und Ausbildung: 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

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 jede einzelne der Fähigkeiten erwerben, die notwendig sind, um echte Experten auf diesem Gebiet zu werden. Der Inhalt dieser Fortbildung wird es Ihnen ermöglichen, alle Aspekte der verschiedenen Disziplinen in diesem Bereich kennenzulernen. Ein sehr vollständiges und gut strukturiertes Programm, das zu höchsten Qualitätsstandards und Erfolg führt.



“

Durch eine sehr gut strukturierte Ausarbeitung werden Sie in der Lage sein, Zugang zu den fortschrittlichsten Kenntnissen des Augenblicks im Bereich des Pädagogischen Coachings und der Emotionalen Intelligenz zu 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. Rechtes Gehirn vs. Linkes Gehirn
 - 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. Neuropädagogik
 - 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. Neuropädagogik 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. Die Werte der positiven Psychologie
 - 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. 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
 - 3.1.5.5. Ein kreativer Prozess
 - 3.1.5.6. Optionen generieren
 - 3.1.5.7. Optionen auswählen
- 3.2. Ursprünge und Hintergrund des Coachings
 - 3.2.1. Philosophische Ursprünge und Maieutik
 - 3.2.1.1. Vorsokratiker
 - 3.2.1.2. Sokrates' Maieutik
 - 3.2.1.3. Platon
 - 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 Beziehung im Coaching
 - 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 Coachees 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. *Live-Coaching*
 - 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 Sporttraining
 - 3.5.2.2. Coaching für Fitness und Gesundheit
 - 3.5.2.3. Coaching für Führungskräfte
 - 3.5.2.4. Team Coaching
 - 3.5.2.5. Business **Coaching**
 - 3.5.2.6. Ernährungcoaching
 - 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*
 - 3.6.4.4. *Internationale Coaching-Gemeinschaft*
 - 3.6.4.5. 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 Trainingsziel
- 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. Lehrrad
 - 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. Vygotsky
 - 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. Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen: Lehren/Lernen
 - 4.4.3. Analyse für Verbesserungen im Klassenzimmer
 - 4.4.3.1. Versöhnung
 - 4.4.3.2. 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. Systemische Pädagogik
 - 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 Bildung im Sein
 - 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. *Gallup-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 der Kreativität
 - 7.8.1. Bedingungen für Kreativität
 - 7.8.2. Künstlerische Disziplinen als Vorläufer der Kreativität
 - 7.8.3. Der Ansatz der Kunsttherapie
 - 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. Blooms Taxonomie
 - 8.2.3.3. Blooms revidierte Taxonomie
 - 8.2.3.4. Bloomsche Pyramide
 - 8.2.3.5. Die Theorie von David A. Kolb: Erfahrungsbasiertes 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 kann man das Denken verbessern?
 - 8.3.1.2. Organisatoren des Denkens
 - 8.3.1.3. Die Einbindung im akademischen *Curriculum*
 - 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. *Scape Room/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, Microlearning* und andere vernetzte Methodiken - Trends
 - 8.7.3. Auf Neuropädagogik basierendes Lernen
- 8.8. Freie, natürliche und entwicklungsorientierte Methoden des Individuums
 - 8.8.1. Waldorf-Pädagogie
 - 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. Dialog-Gespräche
 - 8.9.6.4. Lerngemeinschaften
 - 8.9.6.5. Projekt *Includ-ED*

Modul 9. Coaching für Pädagogische Innovation und Exzellenz

- 9.1. Die Vertiefung des Wohlbefindens 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 Sozialplan 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. Pädagogische Exzellenz
 - 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 soll wann und wie bewertet werden?
- 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 Educational Coaching
- 9.8. Sinn und Zweck der Bildung
 - 9.8.1. Der Goldene Kreis
 - 9.8.2. Warum und wofür?
 - 9.8.3. Das Wie
 - 9.8.4. Das Was
 - 9.8.5. Angleichung der Ebenen im Bildungswesen
 - 9.8.6. Erziehen zum Willen der Bedeutung
 - 9.8.7. Herausforderungen für die Bildung 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 Bildung zum Sein
 - 9.9.2. Bericht der *Faure*-Kommission für die UNESCO
 - 9.9.3. Jacques DELORS Bericht
 - 9.9.4. Dekalog einer Bildung 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. Arousal vs. Valencia
- 10.4. Emotionale Intelligenz und die Schulung der Emotionen nach dem Modell von Mayer und Salovey
- 10.5. Andere Modelle der Emotionalen Intelligenz und der emotionalen Transformation
- 10.6. Sozial-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 I

- 11.1. Definition von Emotionaler Intelligenz
 - 11.1.1. Historischer Hintergrund der EI
 - 11.1.3. Verschiedene Autoren, die eine Definition von EI geprägt haben
 - 11.1.4. Thorndike und die soziale Intelligenz
 - 11.1.5. Salovey und Mayer
 - 11.1.6. Daniel Goleman
 - 11.1.7. Definition von Emotionaler Intelligenz
 - 11.1.8. Komponenten der Emotionalen Intelligenz
 - 11.1.9. Merkmale der EI-Fähigkeiten
 - 11.1.10. 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 Unterricht
 - 11.5.2. Vorteile der EI im Unterricht
 - 11.5.3. Vorteile der emotionalen Intelligenz
 - 11.5.4. Emotionale Intelligenz bei Schülern
 - 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 Unterricht
 - 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 Lehrerbildung
 - 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 II

- 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 Führers
- 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. der 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

“

*Eine vollständige Spezialisierung,
die Ihnen das Wissen vermittelt, das
Sie brauchen, um mit den Besten zu
konkurrieren"*

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"

An der TECH Education School verwenden wir die Fallmethode

Was sollte ein Fachmann in einer bestimmten Situation tun? Während des gesamten Programms werden die Studierenden mit mehreren simulierten Fällen konfrontiert, die auf realen Situationen basieren und in denen sie Untersuchungen durchführen, Hypothesen aufstellen und schließlich die Situation lösen müssen. Es gibt zahlreiche wissenschaftliche Belege für die Wirksamkeit der Methode.

Mit TECH erlebt der Erzieher, Lehrer oder Dozent eine Art des Lernens, die an den Grundfesten der traditionellen Universitäten in aller Welt rüttelt.



Es handelt sich um eine Technik, die den kritischen Geist entwickelt und den Erzieher darauf vorbereitet, Entscheidungen zu treffen, Argumente zu verteidigen und Meinungen gegenüberzustellen.

“

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

Die Wirksamkeit der Methode wird durch vier Schlüsselergebnisse belegt:

1. Die Lehrer, die diese Methode anwenden, nehmen nicht nur Konzepte auf, sondern entwickeln auch ihre geistigen Fähigkeiten, durch Übungen, die die Bewertung realer Situationen und die Anwendung von Wissen beinhalten.
2. Das Gelernte wird solide in praktische Fähigkeiten umgesetzt, die es dem Pädagogen ermöglichen, das Wissen besser in die tägliche Praxis zu integrieren.
3. Die Aneignung von Ideen und Konzepten wird durch die Verwendung von Situationen aus dem realen Unterricht erleichtert und effizienter gestaltet.
4. Das Gefühl der Effizienz der investierten Anstrengung wird zu einem sehr wichtigen Anreiz für die Studenten, was sich in einem größeren Interesse am Lernen und einer Steigerung der Zeit, die für die Arbeit am Kurs aufgewendet wird, niederschlägt.



Relearning Methodik

TECH ergänzt den Einsatz der Harvard-Fallmethode mit der derzeit besten 100%igen Online-Lernmethode: Relearning.

Unsere Universität ist die erste in der Welt, die Fallstudien mit einem 100%igen Online-Lernsystem kombiniert, das auf Wiederholung basiert und mindestens 8 verschiedene Elemente in jeder Lektion kombiniert, was eine echte Revolution im Vergleich zum einfachen Studium und der Analyse von Fällen darstellt.



Der Lehrer lernt durch reale Fälle und die Lösung komplexer Situationen in simulierten Lernumgebungen. Diese Simulationen werden mit modernster Software entwickelt, die ein immersives Lernen ermöglicht.

Die Relearning-Methode, die an der Spitze der weltweiten Pädagogik steht, hat es geschafft, die Gesamtzufriedenheit der Fachleute, die ihr Studium abgeschlossen haben, im Hinblick auf die Qualitätsindikatoren der besten spanischsprachigen Online-Universität (Columbia University) zu verbessern.

Mit dieser Methode wurden mehr als 85.000 Pädagogen mit beispiellosem Erfolg in allen Fachbereichen 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.

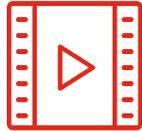
Das Relearning ermöglicht es Ihnen, mit weniger Aufwand und mehr Leistung zu lernen, sich mehr auf Ihre Spezialisierung einzulassen, einen kritischen Geist zu entwickeln, Argumente zu verteidigen und Meinungen zu kontrastieren: eine direkte Gleichung zum Erfolg.

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

Die Gesamtnote unseres Lernsystems beträgt 8,01 und entspricht den höchsten internationalen Standards.



Dieses Programm bietet die besten Lehrmaterialien, die sorgfältig für Fachleute aufbereitet sind:



Studienmaterial

Alle didaktischen Inhalte werden von den Fachlehrkräften, die das Hochschulprogramm unterrichten werden, speziell für dieses Programm erstellt, so dass die didaktische Entwicklung wirklich spezifisch und konkret ist.

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



Pädagogische Techniken und Verfahren auf Video

TECH bringt die innovativsten Techniken mit den neuesten pädagogischen Fortschritten an die Spitze des aktuellen Geschehens im Bildungswesen. All dies in der ersten Person, mit maximaler Strenge, erklärt und detailliert für Ihre Assimilation und Ihr Verständnis. Und das Beste ist, dass Sie sie so oft anschauen können, wie Sie wollen.



Interaktive Zusammenfassungen

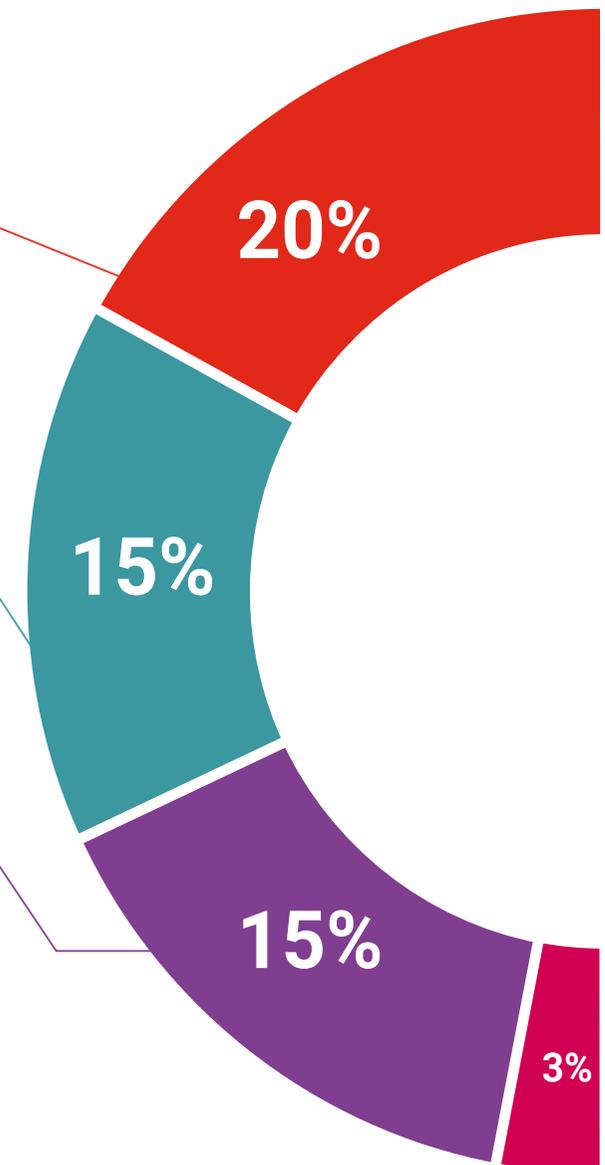
Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

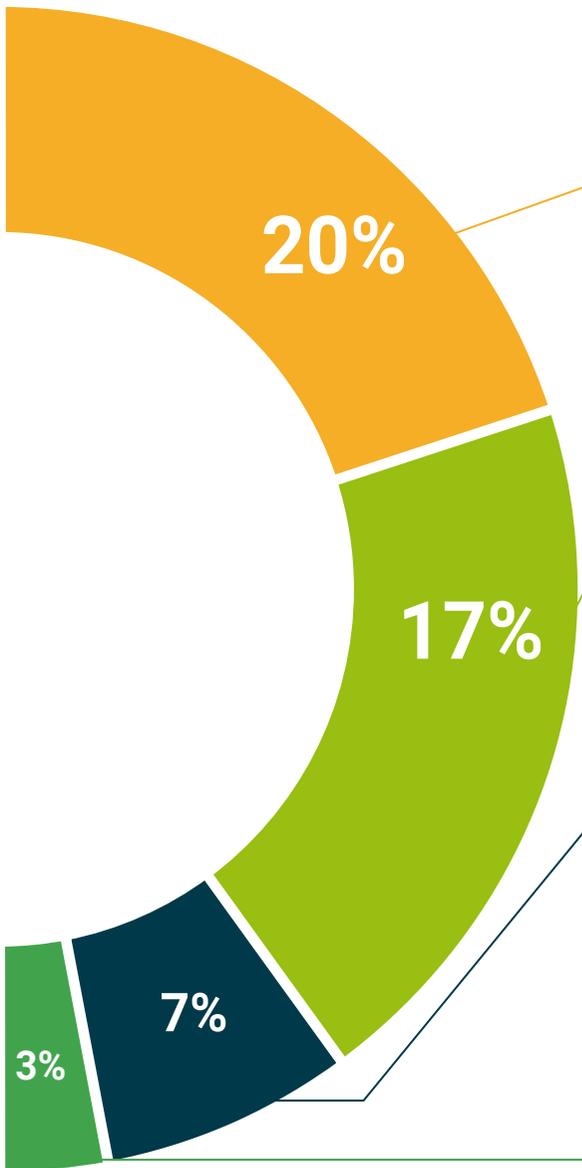
Dieses einzigartige Bildungssystem für die Präsentation multimedialer Inhalte wurde von Microsoft als "europäische Erfolgsgeschichte" ausgezeichnet.



Weitere Lektüren

Aktuelle Artikel, Konsensdokumente und internationale Leitfäden, u.a. In der virtuellen Bibliothek von TECH haben die Studierenden 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 Studierenden werden während des gesamten Programms regelmäßig durch Bewertungs- und Selbsteinschätzungsaktivitäten und -übungen beurteilt und neu bewertet, so dass die Studierenden überprüfen können, wie sie ihre Ziele erreichen.



Meisterkurse

Die Nützlichkeit der Expertenbeobachtung ist wissenschaftlich belegt. Das sogenannte Learning from an Expert festigt das Wissen und das Erinnerungsvermögen 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 Programm auf dem Markt.

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

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

Titel: **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 Vorkehrungen treffen, um diese gegen eine zusätzliche Gebühr zu beschaffen.

zukunft

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

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

