Privater Masterstudiengang
MBA in Verwaltung der Bildungspolitik

tech technologische universität

tech technologische universität

Privater Masterstudiengang
MBA in Verwaltung der Bildungspolitik

- Modalität: **online**
- Dauer: **12 Monate**
- Qualifizierung: **TECH Technologische Universität**
- Zeitplan: **in Ihrem eigenen Tempo**
- Prüfungen: **online**

Internetzugang: **www.techtitute.com/de/bildung/masterstudiengang/masterstudiengang-mba-verwaltung-bildungspolitik**

Index

01
Präsentation
Seite 4

02
Ziele
Seite 8

03
Kompetenzen
Seite 14

04
Kursleitung
Seite 18

05
Struktur und Inhalt
Seite 36

06
Methodik
Seite 52

07
Qualifizierung
Seite 60

01

Präsentation

Bildung ist die Grundlage für das Wachstum und die Entwicklung einer jeden Gesellschaft. Ihre dynamische Struktur, die sich ständig verändert und erneuert, wird durch methodische Innovationen aus der Bildungsforschung und technologische Fortschritte genährt, die neue Formen und Modelle der Arbeit schaffen. Dieses Panorama ist vielfältig und wird an die umgesetzten Maßnahmen angepasst, die auch von institutionellen Organisationsentscheidungen abhängen. Dieses Programm wird es Ihnen ermöglichen, sich einen umfassenden Überblick über die aktuelle Bildungsrealität und ihre lokale Anwendung zu verschaffen, indem Sie spezifische Kenntnisse über die interessantesten Bereiche des Panoramas erwerben, so dass die Fachkraft ihr persönliches und berufliches Rüstzeug in diesem Bereich aktualisieren kann.

Erwerben Sie die umfassendste und aktuellste Vision der Verwaltung der Bildungspolitik und die notwendigen Arbeitsmittel, um in neuen Szenarien mit der Qualifikation eines Experten zu intervenieren"

Die Tätigkeit als Fachkraft im Bildungsbereich erfordert ein breites und tiefes Wissen über alle Aspekte, die die Rechtmäßigkeit aller entwickelten Maßnahmen bestimmen. Dieser Rechtsbereich ist von grundlegender Bedeutung, um sicherzustellen, dass alle Handlungen mit den in den Bildungseinrichtungen verfolgten Zielen übereinstimmen, um die Ziele und Handlungsweisen zu vereinheitlichen.

In diesem Sinne ist die Gesetzgebung ein Instrument zum Schutz der Interessen aller Gruppen, die am Bildungsprozess beteiligt sind, darunter Fachleute, Schüler und Familien. Dieser Schutz ist multifaktoriell. Mit anderen Worten, es gilt für gefährdete Gruppen von Schülern, für Lehrer, die im Klassenzimmer arbeiten, für Fachleute in ergänzenden Bereichen usw.

In diesem Zusammenhang ist die Inklusion einer der Bereiche, in denen Gesetze zu einer notwendigen Ressource werden, um die spezifische Unterstützung zu erreichen, die verschiedene Gruppen von Lernenden benötigen. Ihre Kenntnis kann ein entscheidender Schritt sein, um Zugang zu den Unterstützungsressourcen zu erhalten, auf die die Schulen und damit auch die Schüler Anspruch haben.

Ein weiterer Aspekt, den dieser MBA entwickelt und der für die Fachleute in diesem Bereich einen notwendigen Schritt nach vorne in Sachen Qualität darstellt, ist die Qualitätspolitik, die für Bildungseinrichtungen gilt. Die Fachkraft wird lernen, wie man ein Qualitätsprogramm entwirft und seine Einhaltung bewertet, das sicherstellt, dass die Lehr-/Lern- und Organisationsprozesse den erforderlichen Kriterien entsprechen.

All diese Prozesse müssen in einer realen und möglichen Anpassung an die Bedürfnisse jedes einzelnen Schülers in einer völlig individuellen Weise verwirklicht werden. Zu diesem Zweck wird im Rahmen eines intensiven und umfassenden Studiums aufgezeigt, wie pädagogische Anpassungen unter Verwendung der innovativsten Werkzeuge und materiellen Ressourcen ausgearbeitet werden können, um einen Prozess zu schaffen, der es den Studenten ermöglicht, ihr Lernen wirklich zu steigern, indem ihre optimalen Möglichkeiten zur Bewältigung der einzelnen Lernbereiche berücksichtigt werden.

Dieser **MBA in Verwaltung der Bildungspolitik** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt. Seine herausragendsten Merkmale sind:

- Die Entwicklung von Fallstudien, die von Experten präsentiert werden
- Der anschauliche, schematische und äußerst praxisnahe Inhalt vermittelt alle für die berufliche Praxis unverzichtbaren wissenschaftlichen und praktischen Informationen
- Er enthält praktische Übungen, in denen der Selbstbewertungsprozess durchgeführt werden kann, um das Lernen zu verbessern
- Sein besonderer Schwerpunkt liegt auf innovativen Methoden
- Theoretische Lektionen, Fragen an den Experten, Diskussionsforen zu kontroversen Themen und individuelle Reflexionsarbeit
- Die Verfügbarkeit des Zugangs zu Inhalten von jedem festen oder tragbaren Gerät mit Internetanschluss

Ein umfassender Lernprozess, in dem Sie ein tiefgreifendes Wissen über das Rechtssystem und die aktuelle Gesetzgebung, die für Bildungseinrichtungen gilt, erwerben"

Bringen Sie sich auf den neuesten Stand in der heutigen Verwaltung der Bildungspolitik mit einem MBA, der für Fachleute in diesem Bereich von größter Bedeutung ist"

Mit einem flexiblen Lernsystem, aber mit maximaler Wirkung, ist dieser MBA ein optimaler Weg, um Ihre Karriere zu fördern.

Ein komplettes Studium, das es Ihnen ermöglichen wird, sich selbstbewusst im Bildungsumfeld zu bewegen.

Das Dozententeam des Programms besteht aus Experten des Sektors, die ihre Berufserfahrung in diese Fortbildung einbringen, sowie aus renommierten Fachkräften von führenden Gesellschaften und angesehenen Universitäten.

Die multimedialen Inhalte, die mit der neuesten Bildungstechnologie entwickelt wurden, werden der Fachkraft ein situiertes und kontextbezogenes Lernen ermöglichen, d. h. eine simulierte Umgebung, die eine immersive Fortbildung bietet, die auf die Ausführung von realen Situationen ausgerichtet ist.

Das Konzept dieses Programms konzentriert sich auf problemorientiertes Lernen, bei dem die Fachkraft versuchen muss, die verschiedenen Situationen aus der beruflichen Praxis zu lösen, die während des gesamten Studiengangs gestellt werden. Zu diesem Zweck wird sie von einem innovativen interaktiven Videosystem unterstützt, das von renommierten Experten entwickelt wurde.

02

Ziele

Das Hauptziel dieses MBA ist es, die Studenten durch einen intensiven und umfassenden Lernprozess zu führen, der es ihnen ermöglicht, auf sehr effiziente Weise zu lernen. In diesem Prozess wird die Fachkraft in der Lage sein, das umfassendste Wissen über die aktuelle Verwaltung der Bildungspolitik, ihre Anwendung, ihren Zweck und die Art und Weise, in der sie die Organisation jeder Bildungseinrichtung und ihrer Mitarbeiter beeinflusst oder bestimmt, zu erlangen.

Wir fördern den Erwerb der Ziele dieses MBA durch eine anregende und realisierbare Planung, die unsere Studenten zu ihrer maximalen Leistungsfähigkeit führt"

Allgemeine Ziele

- Vertiefen der Kenntnisse über die aktuelle sozialpädagogische Realität
- Erwerben der Grundlagen des anthropologischen Wissens, das notwendig ist, um die Bildungsentwicklung zu verstehen
- Lernen, welche Aspekte der Bildungsökonomie es gibt und wie sie sich entwickeln
- Untersuchen der aktuellen Gesetzgebung und der rechtlichen Regelungen, die für Bildungseinrichtungen gelten
- Kennen der Qualitätspolitik in Bildungseinrichtungen
- Lernen, die Qualität von Bildungseinrichtungen zu bewerten
- Kennen der Gesetzgebung in Bezug auf Gleichberechtigung und Vielfalt im Klassenzimmer

Ein Prozess des Erwerbs hochwertiger theoretischer und praktischer Kenntnisse, der es Ihnen ermöglicht, in Ihrer Eigenschaft als Lehrkraft einen Schritt nach vorne zu machen“

Spezifische Ziele

Modul 1. Soziologie der Bildung

- Kennen der Grundprinzipien der Soziologie
- Interpretieren der sozialen Wirklichkeit aus soziologischer Sicht
- Analysieren des Handlungsfelds der Soziologie
- Verstehen der ersten soziologischen Theorien
- Diskutieren der Rolle des Soziologen in unserer Gesellschaft
- Nachdenken über den Einfluss der Schule in der heutigen Gesellschaft
- Wissen, wie man die wichtigsten soziologischen Forschungsmethoden anwendet
- Überprüfen der allgemeinen Idee der Soziologie als Wissenschaft und ihrer historischen Beziehung zur Bildung
- Verstehen der verschiedenen Ansätze zum Wesen der Bildung und ihrem Einfluss auf die Gesellschaft
- Analysieren der Folgen der Bildungsungleichheit zwischen ethnischen Gruppen und Geschlecht in Bezug auf das soziale und wirtschaftliche Wohlergehen

Modul 2. Soziale und kulturelle Anthropologie

- Kennen der Theorien und Grundlagen der Sozial- und Kulturanthropologie und ihrer Methoden
- Identifizieren der Schlüsselkonzepte der Kulturtheorien, diese entwickeln und begreifen, um zu einem besseren Verständnis des Individuums als soziales und kulturelles Wesen zu gelangen
- Verstehen, wie die Anthropologie einen wichtigen Beitrag zum Verständnis verschiedener zeitgenössischer kultureller und sozialer Formen leistet und dabei Ethnozentrismus und Diskriminierung vermeidet
- Erlangen von Wissen, um die zeitgenössische territoriale, sozioökonomische, politische und kulturelle Realität zu verstehen
- Verstehen des menschlichen Verhaltens auf der Grundlage der unterschiedlichen Elemente der bestehenden Kulturen

Modul 3. Bildungspolitik und vergleichende Bildung

- Untersuchen der Bildungsmodelle verschiedener Länder und Regionen
- Kennen der sozialen und pädagogischen Phänomene, die sich in verschiedenen Ländern entwickeln
- Erhalten eines Überblicks über den Zustand des globalen Bildungssystems und zu dessen Verbesserung beitragen
- Analysieren der Funktionsweise bestimmter Gesellschaften und Verbesserung der Qualität des derzeitigen Bildungssystems

Modul 4. Ökonomie der Bildung

- Verstehen und Analysieren der Rolle der Bildung in der wirtschaftlichen Entwicklung
- Analysieren der öffentlichen Intervention im Bildungswesen
- Erlernen spezifischer Forschungsstrategien für empirische Arbeiten im Bereich der Bildungsökonomie
- Untersuchen der Rolle des öffentlichen Sektors im Bildungswesen, der Bedeutung von Bildung und Humankapital für das Wirtschaftswachstum
- Analysieren der Auswirkungen der verschiedenen Faktoren, die die Qualität der Bildung bestimmen

Modul 5. Informations- und Kommunikationstechnologien für die Bildung

- Erwerben der erforderlichen digitalen Fähigkeiten und Kenntnisse, ergänzt durch pädagogische und methodische Fähigkeiten, die dem aktuellen Kontext entsprechen
- Sicherstellen der beruflichen Entwicklung von Lehrern in der Verwaltung digitaler Ressourcen für den Unterricht, der Kommunikation in digitalen Netzwerken zu pädagogischen Zwecken, der Fähigkeit, Unterrichtsmaterialien mit digitalen Werkzeugen zu erstellen und Probleme zu bewältigen, sowie der Kenntnis von Sicherheitsbereichen für den korrekten Einsatz von IKT im Klassenzimmer
- Wissen, wie man eine digitale Identität je nach Kontext verwaltet und erstellt, sich der Bedeutung der digitalen Spuren und der Möglichkeiten, die die IKT in dieser Hinsicht bieten, bewusst sein und somit deren Vorteile und Risiken kennen

- In der Lage sein, IKT zu erzeugen und anzuwenden
- Kombinieren verschiedener IKT in der Schule als pädagogisches Mittel
- Erkennen und Entdecken der Bedeutung einer kontinuierlichen Lehrerfortbildung

Modul 6. Soziale Ausgrenzung und Maßnahmen zur Eingliederung

- Kennen und kritisches Verstehen der theoretischen und methodischen Grundlagen, die aus pädagogischer, soziologischer und psychologischer Sicht den sozialpädagogischen Prozessen zugrunde liegen
- Analysieren der ethischen Dilemmas, die sich aus den neuen Anforderungen und Formen der sozialen Ausgrenzung der Wissensgesellschaft für den Lehrerberuf ergeben
- Kennen der Prinzipien und Grundlagen der Aufmerksamkeit für Vielfalt
- Analysieren und Integrieren der wichtigsten Themen der heutigen Gesellschaft, die sich auf die familiäre und schulische Erziehung auswirken
- Wecken von Interesse an und Sensibilität für soziokulturelle Realitäten

Modul 7. Gesetzgebung und rechtliche Rahmenbedingungen für Bildungseinrichtungen

- Kennen der Organisation des Bildungssystems
- Ermitteln des Platzes, den der Lehrerberuf in diesem System einnimmt
- Verwalten der administrativen Aspekte des Bildungssystems
- Kennen der verschiedenen Bildungsgesetze
- Kennen der obligatorischen Dokumente einer Bildungseinrichtung: PEC, PGA und RRI
- Erwerben der notwendigen Instrumente für die Organisation der Studentenschaft

Modul 8. Bewertung von Bildungsprogrammen

- Kennen und Anwenden der spezifischen Terminologie zur Bewertung von Bildungs- und Ausbildungsprogrammen
- Kennen und Anwenden von Modellen zur Programmbewertung in der sozialpädagogischen Praxis
- Planen von Bewertungsprojekten für kontextualisierte Bildungs- und Ausbildungsprogramme
- Erwerben von Methoden, um Bildungs- und Ausbildungsprogramme bewerten zu können
- Ausarbeiten, Interpretieren, Bewerten und Verbreiten von Berichten zur Programmbewertung

Modul 9. Qualitätspolitik in Bildungseinrichtungen

- Kennen der Bedeutung der Teilnahme an Schulverbesserungsprozessen
- Erläutern der Verantwortung der Schulen in Bewertungs- und Verbesserungsprozessen
- Erweitern der Kenntnisse über die historische Entwicklung und die Ansätze zur Verbesserung der Schulqualität
- Analysieren des aktuellen Schulkontextes im Hinblick auf Qualität und Verbesserung
- Vertiefen des Verständnisses des Konzepts der Qualität in der Bildung anhand verschiedener Ansätze
- Reflektieren über die Rolle der Qualitätsbildung als zeitgenössischer internationaler Bildungstrend
- Analysieren der Rolle internationaler Organisationen bei der Definition der Qualität von Bildung

Modul 10. Gleichstellung und Vielfalt im Klassenzimmer

- Kennen der verschiedenen Begriffe, die eng miteinander verbunden sind, und ihrer Anwendung im Klassenzimmer
- Erkennen der möglichen Faktoren des Schulversagens
- Erwerben des nötigen Rüstzeugs, um Schulversagen in der Schule zu vermeiden
- Erkennen von Anzeichen für mögliches Mobbing in der Schule
- Entwickeln von Instrumenten zur Förderung einer integrativen und interkulturellen Schulbildung
- Erwerben von Fähigkeiten zur Arbeit mit verschiedenen IKTs

- Identifizieren der verschiedenen Störungen in Bildungseinrichtungen
- Entwickeln der Psychomotorik in der Vorschule

Modul 11. Führung, Ethik und soziale Verantwortung der Unternehmen

- Analysieren der Auswirkungen der Globalisierung auf die Unternehmensführung und Corporate Governance
- Beurteilen der Bedeutung einer effektiven Führung für das Management und den Erfolg von Unternehmen
- Definieren von interkulturellen Managementstrategien und deren Bedeutung in unterschiedlichen Geschäftsumgebungen
- Entwickeln von Führungsqualitäten und Verstehen der aktuellen Herausforderungen für Führungskräfte
- Bestimmen der Prinzipien und Praktiken der Unternehmensethik und deren Anwendung bei der Entscheidungsfindung in Unternehmen
- Strukturieren von Strategien zur Umsetzung und Verbesserung von Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung in Unternehmen

Modul 12. Personal- und Talentmanagement

- Bestimmen der Beziehung zwischen strategischer Ausrichtung und Personalmanagement
- Vertiefen der Kompetenzen, die für ein effektives kompetenzbasiertes Personalmanagement erforderlich sind
- Vertiefen der Methoden für Leistungsbeurteilung und Leistungsmanagement
- Integrieren von Innovationen im Talentmanagement und deren Auswirkungen auf die Bindung und Loyalität des Personals
- Entwickeln von Strategien zur Motivation und Entwicklung von Hochleistungsteams
- Vorschlagen effektiver Lösungen für das Änderungsmanagement und die Konfliktlösung in Organisationen

Modul 13. Wirtschaftlich-finanzielle Verwaltung

- Analysieren der makroökonomischen Rahmenbedingungen und deren Einfluss auf das nationale und internationale Finanzsystem
- Definieren von Informationssystemen und Business Intelligence für die finanzielle Entscheidungsfindung
- Unterscheiden wichtiger finanzieller Entscheidungen und Risikomanagement im Finanzmanagement
- Bewerten von Strategien für die Finanzplanung und die Beschaffung von Unternehmensfinanzierung

Modul 14. Kaufmännisches Management und strategisches Marketing

- Strukturieren des konzeptionellen Rahmens und der Bedeutung des Marketingmanagements in Unternehmen
- Vertiefen der Schlüsselelemente und Aktivitäten des Marketings und ihrer Auswirkungen auf die Organisation
- Bestimmen der Phasen des Prozesses der strategischen Marketingplanung
- Bewerten von Strategien zur Verbesserung der Unternehmenskommunikation und des digitalen Rufs des Unternehmens

Modul 15. Geschäftsleitung

- Definieren des Konzepts des General Management und seiner Bedeutung für die Unternehmensführung
- Bewerten der Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Managements in der Organisationskultur
- Analysieren der Bedeutung von Betriebsmanagement und Qualitätsmanagement in der Wertschöpfungskette
- Entwickeln von Fähigkeiten zur zwischenmenschlichen Kommunikation und zum Sprechen in der Öffentlichkeit für die Ausbildung von Pressesprechern

03

Kompetenzen

Dieser MBA ist ein Prozess, der darauf abzielt, eine maximale Fortbildung für Fachleute im Bereich der Bildung zu erreichen. Speziell im Bereich der Bildungspolitik umfasst der Ansatz alle notwendigen Aspekte, um die verschiedenen Wissensgebiete abzudecken, die der Student beherrschen muss, um sicher in jeder Bildungseinrichtung arbeiten zu können. Dieses aktuelle und umfassende MBA wird es dem Studenten ermöglichen, die Fähigkeiten eines Spezialisten zu erwerben.

Mit einem Ansatz, der auf den Erwerb echter Kompetenzen ausgerichtet ist, wird dieser MBA die Aneignung von Wissen und dessen praktische Anwendung fördern“

Allgemeine Kompetenzen

- Handeln auf der Grundlage der geltenden Rechtsvorschriften im Bereich der Bildung
- Erreichen von Rechtssicherheit bei den Maßnahmen und Interventionen im Bildungsbereich, die sich aus den geltenden Rechtsvorschriften ergeben
- Fördern der Qualität der Bildungseinrichtungen und der pädagogischen Interventionen
- Fördern von Maßnahmen zur Integration von Vielfalt

Lernen Sie von professionellen Experten auf diesem Gebiet, mit einem realistischen und kontextbezogenen Blick auf die Anwendung der Verwaltung der Bildungspolitik und was dies für die Fachkraft in diesem Bereich bedeutet"

Spezifische Kompetenzen

- Beschreiben der aktuellen sozialpädagogischen Situation
- Analysieren der Entwicklung von Bildungssystemen aus anthropologischer Sicht
- Handeln auf einer Basis, die den aktuellen Bildungsgesetzen und -vorschriften entspricht
- Umsetzen von wirtschaftspolitischen Maßnahmen im Bildungsbereich, um die Ressourcen zu optimieren
- Durchführen von Qualitätsmanagement in Bildungseinrichtungen
- Bewerten der Qualität von Prozessen in verschiedenen Bereichen von Bildungseinrichtungen
- Entwickeln von Bildungsprogrammen für Gleichstellung und Vielfalt im Einklang mit der aktuellen Gesetzgebung

04

Kursleitung

Eines der wichtigsten Unterscheidungsmerkmale dieses MBA ist das Dozententeam. Es setzt sich aus Experten in den Bereichen Bildung und Recht zusammen, die ihre berufliche Erfahrung mit den didaktischen Fähigkeiten eines Spezialisten für Hochschulbildung kombinieren.
Eine Gelegenheit, direkt von den Besten zu lernen und die realistische und unmittelbare Sicht dieses Handlungsfeldes in den Lernprozess einzubeziehen.

Lernen Sie von professionellen Experten auf diesem Gebiet, mit einem realistischen und kontextbezogenen Blick auf die Anwendung der Verwaltung der Bildungspolitik und was dies für die Fachkraft in diesem Bereich bedeutet"

Internationaler Gastdirektor

Mit über 20 Jahren Erfahrung in der Gestaltung und Leitung globaler **Talentakquisitionsteams** ist Jennifer Dove eine Expertin für **Personalbeschaffung** und **Strategie** im Technologiebereich. Im Laufe ihrer Karriere hatte sie leitende Positionen in verschiedenen Technologieorganisationen von ***Fortune-50-Unternehmen*** inne, darunter **NBC Universal** und **Comcast**. Ihre Erfolgsbilanz hat es ihr ermöglicht, sich in wettbewerbsintensiven, wachstumsstarken Umgebungen auszuzeichnen.

Als **Vizepräsidentin für Talentakquise** bei **Mastercard** ist sie für die Überwachung der Strategie und Durchführung des Talent Onboarding verantwortlich und arbeitet mit Geschäftsführern und **Personalleitern** zusammen, um operative und strategische Einstellungsziele zu erreichen. Ihr Ziel ist es insbesondere, **vielfältige**, **integrative** und **leistungsstarke Teams** aufzubauen, die die Innovation und das Wachstum der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens vorantreiben. Darüber hinaus ist sie Expertin für den Einsatz von Instrumenten zur Gewinnung und Bindung der besten Mitarbeiter aus aller Welt. Zudem ist sie für die **Stärkung** der **Arbeitgebermarke** und des Wertversprechens von **Mastercard** durch Publikationen, Veranstaltungen und soziale Medien verantwortlich.

Jennifer Dove hat ihr Engagement für eine kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung unter Beweis gestellt, indem sie sich aktiv an Netzwerken von **Personalfachleuten** beteiligt und zur Eingliederung zahlreicher Mitarbeiter in verschiedenen Unternehmen beigetragen hat. Nach ihrem Hochschulabschluss in **Organisationskommunikation** an der Universität von **Miami** hatte sie leitende Positionen im Recruiting bei Unternehmen in verschiedenen Bereichen inne.

Darüber hinaus wurde sie für ihre Fähigkeit anerkannt, organisatorische Umgestaltungen zu leiten, **Technologien** in **Einstellungsprozesse zu integrieren** und Führungsprogramme zu entwickeln, die Einrichtungen auf künftige Herausforderungen vorbereiten. Außerdem hat sie erfolgreich **Wellness**-Programme eingeführt, die die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter deutlich erhöht haben.

Fr. Dove, Jennifer

- Vizepräsidentin für Talentakquise bei Mastercard, New York, USA
- Direktorin für Talentakquise bei NBC Universal, New York, USA
- Leiterin der Personalbeschaffung bei Comcast
- Leiterin der Personalbeschaffung bei Rite Hire Advisory
- Geschäftsführende Vizepräsidentin, Verkaufsabteilung bei Ardor NY Real Estate
- Direktorin für Personalbeschaffung bei Valerie August & Associates
- Kundenbetreuerin bei BNC
- Kundenbetreuerin bei Vault
- Hochschulabschluss in Organisationskommunikation an der Universität von Miami

Ein einzigartiges, wichtiges und entscheidendes Fortbildungserlebnis, um Ihre berufliche Entwicklung zu fördern“

Internationaler Gastdirektor

Rick Gauthier ist eine Führungspersönlichkeit im Technologiebereich mit jahrzehntelanger Erfahrung in **führenden multinationalen Technologieunternehmen**. Er hat sich auf dem Gebiet der **Cloud**-Services und der Verbesserung von End-to-End-Prozessen profiliert. Er gilt als äußerst effektiver Teamleiter und Manager, der ein natürliches Talent dafür hat, ein hohes Maß an Engagement bei seinen Mitarbeitern sicherzustellen.

Er ist ein Naturtalent in Sachen Strategie und Innovation in der Geschäftsführung, entwickelt neue Ideen und untermauert seinen Erfolg mit hochwertigen Daten. Seine Erfahrung bei **Amazon** hat es ihm ermöglicht, die IT-Dienste des Unternehmens in den USA zu verwalten und zu integrieren. Bei **Microsoft** leitete er ein Team von 104 Mitarbeitern, das für die Bereitstellung der unternehmensweiten IT-Infrastruktur und die Unterstützung der Produktentwicklungsabteilungen im gesamten Unternehmen verantwortlich war.

Diese Erfahrung hat ihn zu einem herausragenden Manager mit bemerkenswerten Fähigkeiten zur Steigerung der Effizienz, Produktivität und allgemeinen Kundenzufriedenheit gemacht.

Hr. Gauthier, Rick

- Regionaler IT-Manager - Amazon, Seattle, Vereinigte Staaten
- Senior Programm-Manager bei Amazon
- Vizepräsident bei Wimmer Solutions
- Senior Manager für technische Produktivitätsdienste bei Microsoft
- Hochschulabschluss in Cybersicherheit von der Western Governors University
- Technisches Zertifikat in *Commercial Diving* von Divers Institute of Technology
- Hochschulabschluss in Umweltstudien vom The Evergreen State College

Nutzen Sie die Gelegenheit, sich über die neuesten Fortschritte auf diesem Gebiet zu informieren und diese in Ihrer täglichen Praxis anzuwenden"

Internationaler Gastdirektor

Romi Arman ist ein renommierter internationaler Experte mit mehr als zwei Jahrzehnten Erfahrung in den Bereichen **digitale Transformation**, **Marketing, Strategie** und **Beratung**. Im Laufe seiner langen Karriere hat er viele Risiken auf sich genommen und ist ein ständiger **Verfechter** von **Innovation** und **Wandel** im Geschäftsumfeld. Mit dieser Expertise hat er mit CEOs und Unternehmensorganisationen auf der ganzen Welt zusammengearbeitet und sie dazu gebracht, sich von traditionellen Geschäftsmodellen zu lösen. Auf diese Weise hat er Unternehmen wie Shell Energy geholfen, **echte Marktführer** zu werden, die sich auf ihre **Kunden** und die **digitale Welt** konzentrieren.

Die von Arman entwickelten Strategien haben eine latente Wirkung, denn sie haben es mehreren Unternehmen ermöglicht, die **Erfahrungen von Verbrauchern**, **Mitarbeitern** und **Aktionären gleichermaßen zu verbessern**. Der Erfolg dieses Experten ist durch greifbare Kennzahlen wie **CSAT**, **Mitarbeiterengagement** in den Institutionen, für die er tätig war, und das Wachstum des **Finanzindikators EBITDA** in jeder von ihnen messbar.

Außerdem hat er in seiner beruflichen Laufbahn **Hochleistungsteams aufgebaut und geleitet**, die sogar für ihr **Transformationspotenzial** ausgezeichnet wurden. Speziell bei Shell hat er sich stets bemüht, drei Herausforderungen zu meistern: die komplexen **Anforderungen** der Kunden an die **Dekarbonisierung** zu erfüllen, eine **„kosteneffiziente Dekarbonisierung" zu unterstützen** und eine fragmentierte **Daten-**, **Digital- und Technologielandschaft zu überarbeiten**. So haben seine Bemühungen gezeigt, dass es für einen nachhaltigen Erfolg unerlässlich ist, von den Bedürfnissen der Verbraucher auszugehen und die Grundlagen für die Transformation von Prozessen, Daten, Technologie und Kultur zu schaffen.

Andererseits zeichnet sich der Manager durch seine Beherrschung der **geschäftlichen Anwendungen** von **Künstlicher Intelligenz** aus, ein Fach, in dem er einen Aufbaustudiengang an der London Business School absolviert hat. Gleichzeitig hat er Erfahrungen im Bereich **IoT** und **Salesforce** gesammelt.

Hr. Arman, Romi

- Direktor für digitale Transformation (CDO) bei der Shell Energy Corporation, London, UK
- Globaler Leiter für eCommerce und Kundenservice bei der Shell Energy Corporation, London, UK
- Nationaler Key Account Manager (Automobilhersteller und Einzelhandel) bei Shell in Kuala Lumpur, Malaysia
- Senior Management Consultant (Finanzdienstleistungssektor) für Accenture mit Sitz in Singapur
- Hochschulabschluss an der Universität von Leeds
- Aufbaustudiengang in Geschäftsanwendungen der KI für leitende Angestellte an der London Business School
- Zertifizierung zum CCXP Customer Experience Professional
- Kurs in Digitale Transformation für Führungskräfte von IMD

Möchten Sie Ihr Wissen mit höchster pädagogischer Qualität aktualisieren? TECH bietet Ihnen die aktuellsten Inhalte auf dem akademischen Markt, die von authentischen Experten von internationalem Prestige entwickelt wurden"

Internationaler Gastdirektor

Manuel Arens ist ein **erfahrener Experte** für Datenmanagement und Leiter eines hochqualifizierten Teams. Arens ist **globaler Einkaufsleiter** in der Abteilung für technische Infrastruktur und Rechenzentren von Google, wo er den größten Teil seiner Karriere verbracht hat. Von Mountain View, Kalifornien, aus hat er Lösungen für die operativen Herausforderungen des Tech-Giganten erarbeitet, wie beispielsweise die **Integrität von Stammdaten,** die **Aktualisierung von Lieferantendaten** und die **Priorisierung** von Lieferanten. Er hat die Planung der Lieferkette von Rechenzentren und die Risikobewertung von Lieferanten geleitet und dabei Prozessverbesserungen und ein Workflow-Management geschaffen, die zu erheblichen Kosteneinsparungen geführt haben.

Mit mehr als einem Jahrzehnt Erfahrung in der Bereitstellung digitaler Lösungen und der Führung von Unternehmen in verschiedenen Branchen verfügt er über umfassende Erfahrung in allen Aspekten der Bereitstellung strategischer Lösungen, einschließlich **Marketing, Medienanalyse, Messung** und **Attribution**. Für seine Arbeit hat er mehrere Auszeichnungen erhalten, darunter den **BIM Leadership Preis**, den **Search Leadership Preis**, den **Preis für das Programm zur Leadgenerierung im Export** und den **Preis für das beste Vertriebsmodell von EMEA.**

Arens war auch als **Vertriebsleiter** in Dublin, Irland, tätig. In dieser Funktion baute er innerhalb von drei Jahren ein Team von 4 auf 14 Mitarbeiter auf und führte das Vertriebsteam so, dass es Ergebnisse erzielte und gut miteinander und mit funktionsübergreifenden Teams zusammenarbeitete. Außerdem war er als **Senior Industrieanalyst** in Hamburg tätig und erstellte Storylines für über 150 Kunden, wobei er interne und externe Tools zur Unterstützung der Analyse einsetzte. Er entwickelte und verfasste ausführliche Berichte, in denen er sein Fachwissen unter Beweis stellte, einschließlich des Verständnisses der **makroökonomischen und politischen/regulatorischen Faktoren**, die die Einführung und Verbreitung von Technologien beeinflussen.

Er hat auch Teams bei Unternehmen wie **Eaton, Airbus und Siemens** geleitet, wo er wertvolle Erfahrungen im Kunden- und Lieferkettenmanagement sammeln konnte. Er zeichnet sich besonders dadurch aus, dass er die Erwartungen immer wieder übertrifft, indem er wertvolle Kundenbeziehungen aufbaut und **nahtlos mit Menschen auf allen Ebenen eines Unternehmens** zusammenarbeitet, einschließlich Stakeholdern, Management, Teammitgliedern und Kunden. Sein datengesteuerter Ansatz und seine Fähigkeit, innovative und skalierbare Lösungen für die Herausforderungen der Branche zu entwickeln, haben ihn zu einer führenden Persönlichkeit in seinem Bereich gemacht.

Hr. Arens, Manuel

- Globaler Einkaufsleiter bei Google, Mountain View, USA
- Senior B2B Analytics and Technology Manager bei Google, USA
- Vertriebsleiter bei Google, Irland
- Senior Industrial Analyst bei Google, Deutschland
- Kundenbetreuer bei Google, Irland
- Accounts Payable bei Eaton, UK
- Lieferkettenmanager bei Airbus, Deutschland

Setzen Sie auf TECH! Sie werden Zugang zu den besten didaktischen Materialien haben, die auf dem neuesten Stand der Technik und der Bildung sind und von international anerkannten Spezialisten auf diesem Gebiet umgesetzt werden“

Internationaler Gastdirektor

Andrea La Sala ist ein **erfahrener Marketingmanager**, dessen Projekte einen **bedeutenden Einfluss** auf die **Modewelt** hatten. Im Laufe seiner erfolgreichen Karriere hat er verschiedene Aufgaben in den Bereichen **Produkt**, **Merchandising** und **Kommunikation** übernommen. All dies in Verbindung mit renommierten Marken wie **Giorgio Armani**, **Dolce & Gabbana**, **Calvin Klein** und anderen.

Die Ergebnisse dieser **hochkarätigen internationalen Führungskraft** sind auf seine nachgewiesene Fähigkeit zurückzuführen, **Informationen in klaren Rahmen zu synthetisieren** und **konkrete**, auf **spezifische Geschäftsziele ausgerichtete Maßnahmen** durchzuführen. Darüber hinaus ist er für seine **Proaktivität** und seine **Anpassung an einen raschen Arbeitsrhythmus** bekannt. Außerdem verfügt er über ein **ausgeprägtes kommerzielles Bewusstsein**, eine **Marktvision** und eine **echte Leidenschaft** für die **Produkte**.

Als **Globaler Direktor für Marke und Merchandising** bei **Giorgio Armani** hat er eine Vielzahl von **Marketingstrategien** für **Bekleidung** und **Accessoires** überwacht. Seine Taktiken konzentrierten sich auch auf den **Einzelhandel** und die **Bedürfnisse** und das **Verhalten der Verbraucher**. In dieser Funktion war La Sala auch für die Gestaltung des Produktmarketings in verschiedenen Märkten verantwortlich und fungierte als **Teamleiter** in den **Abteilungen Design**, **Kommunikation** und **Verkauf**.

Andererseits hat er in Unternehmen wie **Calvin Klein** oder der **Gruppe Coin** Projekte zur Förderung der **Struktur**, **Entwicklung** und **Vermarktung verschiedener Kollektionen** durchgeführt. Er war auch für die Erstellung von **effektiven Kalendern** für **Einkaufs- und Verkaufskampagnen** verantwortlich. Zudem hat er die **Bedingungen**, **Kosten**, **Prozesse** und **Lieferfristen** der verschiedenen Operationen verwaltet.

Diese Erfahrungen haben Andrea La Sala zu einem der besten und qualifiziertesten **Unternehmensführer** in der **Mode-** und **Luxusbranche** gemacht. Er verfügt über eine hohe Managementkapazität, mit der es ihm gelungen ist, die **positive Positionierung verschiedener Marken** und die Neudefinition ihrer Key Performance Indicators (KPI) effektiv umzusetzen.

Hr. La Sala, Andrea

- Globaler Direktor für Marke und Merchandising bei Giorgio Armani, Mailand, Italien
- Direktor für Merchandising bei Calvin Klein
- Markenleiter bei der Gruppe Coin
- Brand Manager bei Dolce & Gabbana
- Brand Manager bei Sergio Tacchini S.p.A.
- Marktanalyst bei Fastweb
- Hochschulabschluss in Betriebs- und Volkswirtschaft an der Università degli Studi del Piemonte Orientale

Bei TECH erwarten Sie die qualifiziertesten und erfahrensten internationalen Fachleute, die Ihnen einen erstklassigen Unterricht bieten, der auf dem neuesten Stand der Wissenschaft ist und auf den neuesten Erkenntnissen beruht. Worauf warten Sie, um sich einzuschreiben?"

Internationaler Gastdirektor

Mick Gram ist international ein Synonym für Innovation und Exzellenz im Bereich der **Business Intelligence**. Seine erfolgreiche Karriere ist mit Führungspositionen in multinationalen Unternehmen wie **Walmart** und **Red Bull** verbunden. Er ist auch bekannt für seine Vision, **aufkommende Technologien zu identifizieren**, die langfristig einen nachhaltigen Einfluss auf das Unternehmensumfeld haben.

Andererseits gilt er als **Pionier** bei der **Verwendung von Datenvisualisierungstechniken**, die komplexe Datensätze vereinfachen, sie zugänglich machen und die Entscheidungsfindung erleichtern. Diese Fähigkeit wurde zur Säule seines beruflichen Profils und machte ihn zu einem begehrten Aktivposten für viele Organisationen, die auf das **Sammeln von Informationen und darauf basierende konkrete Maßnahmen** setzen.

Eines seiner herausragendsten Projekte der letzten Jahre war die **Plattform Walmart Data Cafe**, die größte ihrer Art weltweit, die in der Cloud für ***Big Data-Analysen*** verankert ist. Darüber hinaus war er als **Direktor** für **Business Intelligence** bei **Red Bull** tätig, wo er Bereiche wie **Verkauf, Vertrieb, Marketing und Lieferkettenoperationen** abdeckte. Sein Team wurde kürzlich für seine ständige Innovation bei der Nutzung der neuen API von Walmart Luminate für Shopper- und Channel-Insights ausgezeichnet.

Was die Ausbildung betrifft, so verfügt die Führungskraft über mehrere Master- und Aufbaustudiengänge an renommierten Zentren wie der **Universität von Berkeley** in den Vereinigten Staaten und der **Universität von Kopenhagen** in Dänemark. Durch diese ständige Weiterbildung hat der Experte modernste Kompetenzen erlangt. So gilt er als **geborener Anführer** der **neuen globalen Wirtschaft**, in deren Mittelpunkt das Streben nach Daten und ihren unendlichen Möglichkeiten steht.

Hr. Gram, Mick

- Direktor für *Business Intelligence* und Analytik bei Red Bull, Los Angeles, USA
- Architekt für *Business Intelligence*-Lösungen für Walmart Data Café
- Unabhängiger Berater für *Business Intelligence* und *Data Science*
- Direktor für *Business Intelligence* bei Capgemini
- Chefanalyst bei Nordea
- Senior Berater für *Business Intelligence* bei SAS
- Executive Education in KI und Machine Learning am UC Berkeley College of Engineering
- Executive MBA in E-Commerce an der Universität von Kopenhagen
- Hochschulabschluss und Masterstudiengang in Mathematik und Statistik an der Universität von Kopenhagen

"Studieren Sie an der laut Forbes besten Online-Universität der Welt! In diesem MBA haben Sie Zugang zu einer umfangreichen Bibliothek mit Multimedia-Ressourcen, die von international renommierten Professoren entwickelt wurden"

Internationaler Gastdirektor

Scott Stevenson ist ein angesehener Experte für **digitales Marketing**, der seit über 19 Jahren für eines der mächtigsten Unternehmen der Unterhaltungsindustrie, **Warner Bros. Discovery**, tätig ist. In dieser Funktion war er maßgeblich an der **Überwachung der Logistik** und der **kreativen Arbeitsabläufe** auf mehreren digitalen Plattformen beteiligt, darunter soziale Medien, Suche, Display und lineare Medien.

Seine Führungsqualitäten haben entscheidend dazu beigetragen, die **Produktionsstrategien** für **bezahlte Medien** voranzutreiben, was zu einer deutlichen **Verbesserung** der **Konversionsraten** seines Unternehmens führte. Gleichzeitig hat er während seiner früheren Tätigkeit im Management desselben multinationalen Unternehmens andere Aufgaben übernommen, wie z. B. die des Marketingdirektors und des Verkehrsleiters.

Stevenson war auch am weltweiten Vertrieb von Videospielen und **digitalen Eigentumskampagnen** beteiligt. Außerdem war er für die Einführung operativer Strategien im Zusammenhang mit der Fortbildung, Fertigstellung und Lieferung von Ton- und Bildinhalten für ***Fernsehwerbung und Trailer*** verantwortlich.

Darüber hinaus hat er einen Hochschulabschluss in Telekommunikation von der Universität von Florida und einen Masterstudiengang in Kreativem Schreiben von der Universität von Kalifornien absolviert, was seine Fähigkeiten in den Bereichen **Kommunikation** und **Storytelling** unter Beweis stellt. Außerdem hat er an der Fakultät für Berufliche Entwicklung der Universität Harvard an bahnbrechenden Programmen über den Einsatz von **Künstlicher Intelligenz** in der **Wirtschaft** teilgenommen. Sein berufliches Profil ist somit eines der wichtigsten im Bereich **Marketing** und **digitale Medien**.

Hr. Stevenson, Scott

- Direktor für Marketingdienste bei Warner Bros. Discovery, Burbank, USA
- Verkehrsleiter bei Warner Bros. Entertainment
- Masterstudiengang in Kreatives Schreiben von der Universität von Kalifornien
- Hochschulabschluss in Telekommunikation von der Universität von Florida

Erreichen Sie Ihre akademischen und beruflichen Ziele mit den am besten qualifizierten Experten der Welt! Die Dozenten dieses MBA werden Sie durch den gesamten Lernprozess begleiten"

Internationaler Gastdirektor

Dr. Eric Nyquist ist ein führender **internationaler Sportexperte**, der auf eine beeindruckende Karriere zurückblicken kann. Er ist bekannt für seine **strategischen Führungsqualitäten** und seine Fähigkeit, Veränderungen und **Innovationen** in **hochrangigen Sportorganisationen** voranzutreiben.

Er hatte unter anderem leitende Positionen als **Direktor für Kommunikation und Einfluss** bei **NASCAR** in **Florida, USA**, inne. Mit seiner langjährigen Erfahrung bei NASCAR hat Dr. Nyquist auch eine Reihe von Führungspositionen innegehabt, darunter **Senior-Vizepräsident für strategische Entwicklung** und **Leitender Direktor für Geschäftsangelegenheiten**, wobei er mehr als ein Dutzend Disziplinen von der **strategischen Entwicklung** bis zum **Unterhaltungsmarketing** leitete.

Nyquist hat auch Chicagos Top-**Sportfranchises** einen bedeutenden Stempel aufgedrückt. Als **Geschäftsführender Vizepräsident** der **Chicago Bulls** und der **Chicago White Sox** hat er seine Fähigkeit unter Beweis gestellt, **geschäftliche** und **strategische Erfolge** in der Welt des **Profisports** zu erzielen.

Schließlich begann er seine Karriere im **Sport**, als er in **New York** als **leitender strategischer Analyst** für **Roger Goodell** in der **National Football League (NFL)** arbeitete und davor als **Rechtspraktikant** beim **Amerikanischen Fußballverband**.

Hr. Nyquist, Eric

- Direktor für Kommunikation und Einfluss, NASCAR, Florida, USA
- Senior-Vizepräsident für strategische Entwicklung, NASCAR, USA
- Vizepräsident für strategische Planung bei NASCAR
- Leitender Direktor für Geschäftsangelegenheiten bei NASCAR
- Geschäftsführender Vizepräsident, Chicago White Sox
- Geschäftsführender Vizepräsident, Chicago Bulls
- Manager für Geschäftsplanung bei der National Football League (NFL)
- Praktikant für Geschäftsangelegenheiten/Recht beim amerikanischen Fußballverband
- Promotion in Rechtswissenschaften an der Universität von Chicago
- Masterstudiengang in Betriebswirtschaft (MBA) an der Booth School of Business der Universität von Chicago
- Hochschulabschluss in Internationaler Wirtschaft am Carleton College

Dank dieses 100%igen Online-Universitätsabschlusses können Sie Ihr Studium mit Hilfe der führenden internationalen Experten auf dem Gebiet, das Sie interessiert, mit Ihren täglichen Verpflichtungen verbinden. Schreiben Sie sich jetzt ein!"

05

Struktur und Inhalt

Die Inhalte wurden von den kompetentesten Fachleuten des Sektors entwickelt, wobei in jeder Phase hohe Qualitätskriterien angelegt wurden. Zu diesem Zweck wurden die relevantesten und vollständigsten Themen ausgewählt, mit den neuesten und interessantesten Aktualisierungen.

Alle Inhalte wurden ausgewählt, um Ihnen einen vollständigen und aktuellen Überblick zu bieten, der es Ihnen ermöglicht, das beste Wissen auf diesem Gebiet zu erlangen"

Modul 1. Soziologie der Bildung

1.1. Einführung in die Soziologie
- 1.1.1. Was ist Soziologie?
  - 1.1.1.1. Grundlegende Konzepte
  - 1.1.1.2. Umfang der Soziologie
- 1.1.2. Anfänge der Soziologie
  - 1.1.2.1. Auguste Comte
  - 1.1.2.2. Emile Durkheim
  - 1.1.2.3. Karl Marx
  - 1.1.2.4. Max Weber
- 1.1.3. Zeitgenössische Autoren
  - 1.1.3.1. Michel Foucault
  - 1.1.3.2. Jürgen Habermas
  - 1.1.3.3. Die Rolle des Soziologen in der Gesellschaft

1.2. Grundlagen der Soziologie der Bildung
- 1.2.1. Ziel der Soziologie der Bildung
- 1.2.2. Beziehung zwischen Bildung und Soziologie
- 1.2.3. Soziale Funktionen der Bildung

1.3. Bildung als soziale Institutionen
- 1.3.1. Konzept der sozialen Einrichtung
- 1.3.2. Funktionen der Bildung als soziale Einrichtung
- 1.3.3. Erziehung zur Staatsbürgerschaft
- 1.3.4. Die transformative Rolle der Bildung

1.4. Die wichtigsten sozialen Einrichtungen
- 1.4.1. Die Familie
- 1.4.2. Die Schule
- 1.4.3. Gesellschaft
- 1.4.4. Beziehung zwischen Familie, Schule und Gesellschaft

1.5. Theorien zur Schulbildung I
- 1.5.1. Bernsteins linguistische Codes
- 1.5.2. Schulen und Industriekapitalismus. Bowles und Gintis
- 1.5.3. Ivan Illich und der versteckte Lehrplan
- 1.5.4. Kulturelle Reproduktion

1.6. Theorien zur Schulbildung II
- 1.6.1. Bildung und Ungleichheit
- 1.6.2. James Coleman
- 1.6.3. Jeannie Oakes

1.7. Geschlecht und Ethnizität in der Bildungssoziologie
- 1.7.1. Einführung und Konzepte
- 1.7.2. Geschlecht und das Bildungssystem
- 1.7.3. Überprüfung des Modells
- 1.7.4. Bildung und Ethnizität

1.8. Aufmerksamkeit für Unterschiede
- 1.8.1. Berücksichtigung der Vielfalt
- 1.8.2. Inklusion und schulische Integration
- 1.8.3. Individueller Unterricht
- 1.8.4. Verfahren für individualisierten Unterricht

1.9. Neue Herausforderungen für die Soziologie der Bildung
- 1.9.1. Die Gesellschaft im Wandel
- 1.9.2. Globalisierung und Bildung
- 1.9.3. Bildung und neue Kommunikationstechnologien
- 1.9.4. Bildungstechnologien

1.10. Soziologische Forschungsmethoden
- 1.10.1. Grundlegende Konzepte
- 1.10.2. Der Forschungsprozess
- 1.10.3. Forschungsmethoden
- 1.10.4. Der Einfluss der Soziologie

Modul 2. Soziale und kulturelle Anthropologie

2.1. Gegenstand und Methode der Anthropologie der Bildung
- 2.1.1. Definition von Anthropologie
- 2.1.2. Anpassung, Variation und Wandel
- 2.1.3. Allgemeine Anthropologie
- 2.1.4. Teildisziplinen der Anthropologie
- 2.1.5. Angewandte Anthropologie

2.2. Feldarbeit
- 2.2.1. Ethnographie
- 2.2.2. Ethnographische Techniken
- 2.2.3. Forschungsdesign
- 2.2.4. Ethische Kodizes
- 2.2.5. Die Umfrage

2.3. Kultur
- 2.3.1. Begriffliche Abgrenzung
  - 2.3.1.1. Kultur und Natur
  - 2.3.1.2. Ebenen der Kultur
- 2.3.2. Ethnozentrismus, Kulturrelativismus und Menschenrechte
- 2.3.3. Universalität, Allgemeinheit und Besonderheit
- 2.3.4. Mechanismen des kulturellen Wandels
- 2.3.5. Globalisierung

2.4. Ethnizität
- 2.4.1. Ethnische Gruppen und Ethnizität
- 2.4.2. Ethnische Gruppen, Nationen und Nationalitäten
- 2.4.3. Friedliche Koexistenz
- 2.4.4. Die Wurzeln des ethnischen Konflikts

2.5. Formen des Lebens
- 2.5.1. Bewältigungsstrategien
- 2.5.2. Futtersuche
- 2.5.3. Kultivierung
- 2.5.4. Beweidung
- 2.5.5. Modi der Produktion
- 2.5.6. Vertrieb und Austausch

2.6. Familien, Verwandtschaft und Abstammung
- 2.6.1. Familien
- 2.6.2. Abstammung
- 2.6.3. Berechnung der Verwandtschaft
- 2.6.4. Terminologie der Verwandtschaft

2.7. Ehe
- 2.7.1. Gleichgeschlechtliche Ehe
- 2.7.2. Inzest und Exogamie
- 2.7.3. Erklärungen für das Inzesttabu
- 2.7.4. Endogamie
- 2.7.5. Die Heirat als Bündnis zwischen Gruppen
- 2.7.6. Die Scheidung
- 2.7.7. Mehrfachehe

2.8. Politische Systeme
- 2.8.1. Banden und Stämme
- 2.8.2. Stammesfürstentümer
- 2.8.3. Staaten
- 2.8.4. Der Ursprung des Staates

2.9. Geschlecht
- 2.9.1. Definition von Geschlecht
- 2.9.2. Geschlecht bei den Sammlern
- 2.9.3. Sexualitäten und Geschlecht
- 2.9.4. Geschlecht unter Bauern
- 2.9.5. Patriarchat und Gewalt
- 2.9.6. Feminisierung der Armut

2.10. Angewandte Anthropologie
- 2.10.1. Nützlichkeit der Anthropologie
- 2.10.2. Akademische Anthropologie
- 2.10.3. Anthropologie und Bildung
- 2.10.4. Städtische Anthropologie
- 2.10.5. Medizinische Anthropologie

Modul 3. Bildungspolitik und vergleichende Bildung

3.1. Bildung und Bildungspolitik
- 3.1.1. Wesen und Zweck der Bildungspolitik
- 3.1.2. Ideologien und Bildung
- 3.1.3. Bildungssysteme und das Problem ihrer Reform

3.2. Grundlagen der vergleichenden Bildung
- 3.2.1. Definition von vergleichender Bildung
- 3.2.2. Entwicklung der vergleichenden Bildung
- 3.2.3. Aktuelle Perspektiven der vergleichenden Bildung
- 3.2.4. Ziele und Quellen der vergleichenden Bildung

3.3. Methodik der vergleichenden Forschung
- 3.3.1. Definition des methodischen Designs
- 3.3.2. Phasen der vergleichenden Bildungsforschung
- 3.3.3. Forschungsdesign
- 3.3.4. Die Durchführung der Forschung

3.4. Quellen und Ressourcen für vergleichende Bildung
- 3.4.1. Organisation von Informationen im Bildungswesen
- 3.4.2. Nützliche Ressourcen und Tools für vergleichende Bildung
- 3.4.3. Beispiel für vergleichende Studiendesigns

3.5. Bildungssysteme in Europa
- 3.5.1. Modelle der Regulierung
- 3.5.2. Das französische Schulmodell
- 3.5.3. Das Bildungssystem in England
- 3.5.4. Bildungsreform in Spanien

3.6. Supranationale Bildungspolitik
- 3.6.1. Definition und Gegenstand der Studie
- 3.6.2. Zeitgenössische supranationale bildungspolitische Ausrichtung
- 3.6.3. Arten und Ansätze der supranationalen Politik

3.7. Internationale Organisationen und Bildung
- 3.7.1. Die Bedeutung internationaler Agenturen im Bildungswesen
- 3.7.2. Agenturen der Vereinten Nationen
- 3.7.3. Die Weltbank

3.8. Die Bildungspolitik der Europäischen Union
- 3.8.1. Etappen der europäischen Bildungspolitik
- 3.8.2. Ziele der europäischen Bildungspolitik
- 3.8.3. Die Zukunft der gemeinschaftlichen Bildungspolitik

3.9. Internationaler Überblick über die Bildung
- 3.9.1. Der globale Bildungskontext
- 3.9.2. 21. Jahrhundert und Bildung
- 3.9.3. Bildung, nachhaltige Entwicklung und Frieden

3.10. Verbindungen zwischen vergleichender Forschung und bildungspolitischer Ausrichtung
- 3.10.1. Aktueller Kontext zwischen vergleichender Forschung und Bildungspolitik
- 3.10.2. Phasen zwischen den beiden Disziplinen
- 3.10.3. Methodik für die vergleichende Untersuchung der Bildungspolitik

Modul 4. Ökonomie der Bildung

4.1. Einführung in die Wirtschaft
- 4.1.1. Konzept der Wirtschaft
- 4.1.2. Elemente, die die Wirtschaft definieren
- 4.1.3. Funktionsweise der Wirtschaft
- 4.1.4. Wirtschaftssysteme

4.2. Ökonomie der Bildung
- 4.2.1. Bildung und Wirtschaft
- 4.2.2. Geschichte der Bildungsökonomie
- 4.2.3. Wirtschaftliche Aspekte der Bildung

4.3. Quellen und Modelle der Bildungsfinanzierung
- 4.3.1. Finanzmechanismen im Bildungswesen
- 4.3.2. Finanzierung der Schulpflicht
- 4.3.3. Die Finanzierung der post-obligatorischen Bildung
- 4.3.4. Finanzierungsmodelle

4.4. Öffentliche Güter und externe Effekte der Bildungstätigkeit
- 4.4.1. Externalitäten in der Bildung
- 4.4.2. Formen der öffentlichen Intervention im Bildungswesen
- 4.4.3. Die Vorteile der Bildung
- 4.4.4. Bildung als öffentliches oder privates Gut?
- 4.4.5. Gründe für staatliche Eingriffe in die Bildung

4.5. Wirtschaftliche Entwicklung und Bildung
- 4.5.1. Bildung und Produktion
- 4.5.2. Bildung und wirtschaftliche Konvergenz
- 4.5.3. Probleme bei der wirtschaftlichen Definition und Schätzung
- 4.5.4. Beitrag der Bildung zum Wirtschaftswachstum

4.6. Analyse der Determinanten des wirtschaftlichen Wohlstands
- 4.6.1. Theoretischer Hintergrund
- 4.6.2. Deskriptive Analyse der globalen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung
- 4.6.3. Menschliche Entwicklung und ihre Determinanten

4.7. Pädagogische Produktion und Aufführung
- 4.7.1. Kontextualisierung der Bildungsproduktion
- 4.7.2. Funktion der Bildungsproduktion
- 4.7.3. Inputs im Produktionsprozess
- 4.7.4. Modelle zur Messung von Bildungsoutput und Leistung
- 4.7.5. Datengestaltung und -auswertung in der Bildungsproduktion
- 4.7.6. Wirtschaftlicher Wert für die Bildung

4.8. Arbeitsmarkt und Bildung
- 4.8.1. Grundlegende Konzepte
- 4.8.2. Technologischer Funktionalismus und Humankapitaltheorie
- 4.8.3. Credentialismus und Korrespondenztheorie
- 4.8.4. Filter-Theorie
- 4.8.5. Globalisierte Wirtschaft und Beschäftigung

4.9. Arbeitsmarkt und Lehrkräfte
- 4.9.1. Der Arbeitsmarkt im 21. Jahrhundert
- 4.9.2. Unterschiede zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Bildungsarbeitsmarkt
- 4.9.3. Die pädagogische Fachkraft

4.10. Investitionen und Ausgaben für Bildung
- 4.10.1. OECD-Bildungssysteme
- 4.10.2. Ausgaben für Bildung
- 4.10.3. Bildung als Investition
- 4.10.4. Rechtfertigung der öffentlichen Intervention

Modul 5. Informations- und Kommunikationstechnologien für die Bildung

5.1. IKT, digitale Kompetenz und Alphabetisierung
- 5.1.1. Einführung und Ziele
- 5.1.2. Schule in der Wissensgesellschaft
- 5.1.3. IKT im Lehr- und Lernprozess
- 5.1.4. Digitale Alphabetisierung und Kompetenzen
- 5.1.5. Die Rolle der Lehrkraft im Klassenzimmer
- 5.1.6. Die digitalen Kompetenzen der Lehrkraft
- 5.1.7. Bibliografische Referenzen
- 5.1.8. Hardware im Klassenzimmer: IWBs, Tablets und Smartphones
- 5.1.9. Das Internet als Bildungsressource: Web 2.0 und M-Learning
- 5.1.10. Die Lehrkraft als Teil des Web 2.0: Wie baut man seine digitale Identität auf?
- 5.1.11. Leitlinien für die Erstellung von Lehrerprofilen
- 5.1.12. Ein Lehrerprofil auf Twitter erstellen
- 5.1.13. Bibliografische Referenzen

5.2. Erstellung pädagogischer Inhalte mit IKT und deren Möglichkeiten im Unterricht
- 5.2.1. Einführung und Ziele
- 5.2.2. Bedingungen für partizipatives Lernen
- 5.2.3. Die Rolle des Schülers im IKT-Klassenzimmer: Prosument
- 5.2.4. Erstellen von Inhalten im Web 2.0: digitale Tools
- 5.2.5. Der Blog als Unterrichtsmittel im Klassenzimmer
- 5.2.6. Richtlinien für die Erstellung eines Bildungsblogs
- 5.2.7. Elemente des Blogs als pädagogische Ressource
- 5.2.8. Bibliografische Referenzen

5.3. Persönliche Lernumgebungen für Lehrkräfte
- 5.3.1. Einführung und Ziele
- 5.3.2. Lehrerfortbildung für die Integration von IKT
- 5.3.3. Lerngemeinschaften
- 5.3.4. Definition von persönlichen Lernumgebungen
- 5.3.5. Einsatz von PLE und NLP im Bildungsbereich
- 5.3.6. Entwerfen und Erstellen unseres Klassenzimmers mit PLE
- 5.3.7. Bibliografische Referenzen

5.4. Gemeinsames Lernen und Kuratieren von Inhalten
- 5.4.1. Einführung und Ziele
- 5.4.2. Kollaboratives Lernen für die effiziente Einführung von IKT im Unterricht
- 5.4.3. Digitale Tools für kollaboratives Arbeiten
- 5.4.4. Kuratierung von Inhalten
- 5.4.5. Das Kuratieren von Inhalten als didaktische Praxis bei der Förderung der digitalen Kompetenzen der Schüler
- 5.4.6. Der Lehrer, der Inhalte kuratiert. Scoop.it
- 5.4.7. Bibliografische Referenzen

5.5. Pädagogische Nutzung von sozialen Netzwerken. Sicherheit bei der Nutzung von IKT im Klassenzimmer
- 5.5.1. Einführung und Ziele
- 5.5.2. Prinzip des vernetzten Lernens
- 5.5.3. Soziale Netzwerke: Instrumente für den Aufbau von Lerngemeinschaften
- 5.5.4. Kommunikation in sozialen Netzwerken: Verwaltung der neuen kommunikativen Codes
- 5.5.5. Arten von sozialen Netzwerken
- 5.5.6. Wie nutzt man soziale Netzwerke im Unterricht?: Erstellung von Inhalten
- 5.5.7. Entwicklung der digitalen Kompetenzen von Schülern und Lehrkräften durch die Integration sozialer Netzwerke im Klassenzimmer
- 5.5.8. Einführung und Ziele der Sicherheit bei der Nutzung von IKT im Klassenzimmer
- 5.5.9. Digitale Identität
- 5.5.10. Risiken für Minderjährige im Internet
- 5.5.11. Werteerziehung IKT: Service-Learning-Methodik (SLE) mit IKT-Ressourcen
- 5.5.12. Plattformen zur Förderung der Internetsicherheit
- 5.5.13. Internetsicherheit als Teil der Erziehung: Schulen, Familien, Schüler und Lehrer
- 5.5.14. Bibliografische Referenzen

5.6. Erstellung von audiovisuellen Inhalten mit IKT-Tools. PBL und IKT
- 5.6.1. Einführung und Ziele
- 5.6.2. Blooms Taxonomie und IKT
- 5.6.3. Der Bildungs-Podcast als didaktisches Element
- 5.6.4. Audio-Erstellung
- 5.6.5. Das Bild als didaktisches Element
- 5.6.6. IKT-Tools mit pädagogischer Nutzung von Bildern
- 5.6.7. Bildbearbeitung mit IKT: Tools für die Bildbearbeitung
- 5.6.8. Was ist das PBL?
- 5.6.9. Prozess der Arbeit mit PBL und IKT
- 5.6.10. PBL mit IKT konzipieren
- 5.6.11. Bildungsmöglichkeiten im Web 3.0
- 5.6.12. Youtuber und Instagrammer: informelles Lernen in digitalen Medien
- 5.6.13. Das Videotutorial als pädagogische Ressource im Klassenzimmer
- 5.6.14. Plattformen für die Verbreitung von audiovisuellem Material
- 5.6.15. Richtlinien für die Erstellung eines Lehrvideos
- 5.6.16. Bibliografische Referenzen

5.7. IKT-Politik und Gesetzgebung
- 5.7.1. Einführung und Ziele
- 5.7.2. Datenschutzgesetz
- 5.7.3. Leitfaden für Empfehlungen zum Schutz der Privatsphäre von Kindern im Internet
- 5.7.4. Urheberrecht: Copyright und Creative Commons
- 5.7.5. Verwendung von urheberrechtlich geschütztem Material
- 5.7.6. Bibliografische Referenzen

5.8. Gamification: Motivation und IKT im Unterricht
- 5.8.1. Einführung und Ziele
- 5.8.2. Gamification hält durch virtuelle Lernumgebungen Einzug ins Klassenzimmer
- 5.8.3. Spielbasiertes Lernen (GBL)
- 5.8.4. *Augmented Reality* (AR) im Klassenzimmer
- 5.8.5. Arten von *Augmented Reality* und Erfahrungen im Klassenzimmer
- 5.8.6. QR-Codes im Klassenzimmer: Codegenerierung und pädagogische Anwendung
- 5.8.7. Erfahrungen im Klassenzimmer
- 5.8.8. Bibliografische Referenzen

5.9. Medienkompetenz im Unterricht mit IKT
- 5.9.1. Einführung und Ziele
- 5.9.2. Förderung der Medienkompetenz von Lehrkräften
- 5.9.3. Beherrschung der Kommunikation für einen motivierenden Unterricht
- 5.9.4. Pädagogische Inhalte mit IKT
- 5.9.5. Die Bedeutung des Bildes als pädagogische Ressource
- 5.9.6. Digitale Präsentationen als didaktisches Hilfsmittel im Klassenzimmer
- 5.9.7. Arbeiten mit Bildern im Klassenzimmer
- 5.9.8. Bilder im Web 2.0 teilen
- 5.9.9. Bibliografische Referenzen

5.10. Bewertung für IKT-gestütztes Lernen
- 5.10.1. Einführung und Ziele der Bewertung für IKT-gestütztes Lernen
- 5.10.2. Bewertungsinstrumente: digitales Portfolio und Rubriken
- 5.10.3. Aufbau eines E-Portfolios mit Google Sites
- 5.10.4. Bewertungsrubriken erstellen
- 5.10.5. Entwerfen von Bewertungen und Selbsteinschätzungen mit Google Forms
- 5.10.6. Bibliografische Referenzen

Modul 6. Soziale Ausgrenzung und Maßnahmen zur Eingliederung

6.1. Grundlegende Konzepte zu Gleichstellung und Vielfalt
- 6.1.1. Vielfalt und Chancengleichheit
- 6.1.2. Sozialer Zusammenhalt, Ausgrenzung, Ungleichheit und Bildung
- 6.1.3. Ausgrenzungsprozesse im Bereich der formalen und non-formalen Bildung: Differenzielle Aspekte und Bilder der Vielfalt

6.2. Art und Ursprung der Hauptursachen für soziale Ausgrenzung und Ungleichheiten in modernen und zeitgenössischen Gesellschaften
- 6.2.1. Aktueller Kontext der sozialen Ausgrenzung
- 6.2.2. Neue soziodemografische Realität
- 6.2.3. Neue Arbeitsrealität
- 6.2.4. Die Krise des Wohlfahrtsstaates
- 6.2.5. Neue Beziehungsformen und neue soziale Bindungen

6.3. Ausschluss in der Schule
- 6.3.1. Epistemologische Präambel
- 6.3.2. Soziologische Referenzen
- 6.3.3. Sozialer Kontext, der Ungleichheiten erzeugt
- 6.3.4. Soziale Ausgrenzung und Integration
- 6.3.5. Schulbildung und schulische Ausgrenzung
- 6.3.6. Meritokratie und Demokratisierung der Sekundarschulbildung
- 6.3.7. Neoliberaler Diskurs und die Auswirkungen der Macht

6.4. Hauptfaktoren für Schulversagen
- 6.4.1. Definition des Schulversagens
- 6.4.2. Ursachen des Schulversagens
- 6.4.3. Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Scheitern
- 6.4.4. Methoden zur Diagnose von Schulversagen

6.5. Inklusive und interkulturelle Schulen
- 6.5.1. Plurikulturelle Gesellschaft und interkulturelle Erziehung
- 6.5.2. Inklusive Bildung als Antwort
- 6.5.3. Demokratisches Zusammenleben im Klassenzimmer
- 6.5.4. Methodische Vorschläge für integrative Bildung

6.6. Praktische Ansätze zur Berücksichtigung der Vielfalt
- 6.6.1. Inklusive Bildung in Spanien
- 6.6.2. Inklusive Bildung in Frankreich
- 6.6.3. Inklusive Bildung in Lateinamerika

6.7. Digitale Ausgrenzung in der Wissensgesellschaft
- 6.7.1. IKT und die digitale Kluft
- 6.7.2. Die Möglichkeiten der IKT für die Beschäftigungsfähigkeit
- 6.7.3. Wie kann der Beitrag der IKT zur sozialen Eingliederung verbessert werden?

6.8. Die Einbeziehung von IKT in verschiedenen Schulen
- 6.8.1. IKT als inklusive Ressource
- 6.8.2. Lehrerausbildung, IKT und Aufmerksamkeit für Vielfalt
- 6.8.3. Anpassung der IKT an die Bedürfnisse des Schüler

6.9. Soziale Ausgrenzung und pädagogische Innovation
- 6.9.1. Inklusion, ein neues Paradigma
- 6.9.2. Denaturalisierung des Schulversagens
- 6.9.3. Verteidigung der Vielfalt
- 6.9.4. Homogenität in Frage stellen
- 6.9.5. Die neue Bedeutsamkeit der Rolle des Lehrers

6.10. Bedürfnisse und Praktiken in der Sozialpolitik für Inklusion
- 6.10.1. Eingliederungspolitik als Garantie für die Bekräftigung von Rechten
- 6.10.2. Soziale Probleme antizipieren
- 6.10.3. Soziale Teilhabe
- 6.10.4. Mehrstufige Artikulation

Modul 7. Gesetzgebung und rechtliche Rahmenbedingungen für Bildungseinrichtungen

7.1. Organisation der Schule
- 7.1.1. Komplexität der Organisation der Schule
- 7.1.2. Schulorganisation und ihre Elemente
- 7.1.3. Schulorganisation und Bildungsgesetzgebung

7.2. Bildungspolitik und -verwaltung in Spanien
- 7.2.1. Bildungspolitik in Spanien
- 7.2.2. Die Bildungsverwaltung in Spanien: ihre Ebenen und die Verteilung der Zuständigkeiten
- 7.2.3. Die administrativen Koordinierungsstellen des spanischen Bildungssystems

7.3. Bildungsgesetzgebung und das Niveau der Konkretheit des Lehrplans
- 7.3.1. Bildungsgesetzgebung in Spanien und die Regelungspyramide
- 7.3.2. Bildungsgesetzgebung in Spanien und die verschiedenen Arten von Rechtsnormen
- 7.3.3. Die Ebenen der Lehrplanspezifikation im spanischen Bildungssystem

7.4. Jüngste legislative Entwicklung
- 7.4.1. Das allgemeine Bildungsgesetz und die Zeit des Übergangs zur Demokratie
- 7.4.2. Das organische Gesetz zur Regelung des Rechts auf Bildung (LODE)
- 7.4.3. Das Organische Gesetz über die allgemeine Organisation des Bildungssystems (LOGSE)
- 7.4.4. Das Organische Gesetz über die Beteiligung, Bewertung und Steuerung von Bildungseinrichtungen (LOPEG)
- 7.4.5. Das organische Gesetz über die Qualität der Bildung (LOCE)
- 7.4.6. Das Gesetz über das Bildungswesen (LOE)
- 7.4.7. Das Organische Gesetz zur Verbesserung der Qualität der Bildung (LOMCE)

7.5. Bildung im Rahmen der Europäischen Union
- 7.5.1. Allgemeine Vorstellungen von der Europäischen Union und Bildung
- 7.5.2. Der Europäische Hochschulraum und seine Elemente
- 7.5.3. Andere Bildungssysteme in der Europäischen Union

7.6. Die Gestaltung des spanischen Bildungssystems
- 7.6.1. Das Organigramm des derzeitigen Bildungssystems: das LOE, das LOMCE und das LOMLOE
- 7.6.2. Die wesentlichen Elemente des Bildungssystems in Spanien
- 7.6.3. Die grundlegenden Merkmale der Vorschul- und Grundschulbildung

7.7. Rechte und Freiheiten im Bereich der Bildung
- 7.7.1. Die Rechte und Freiheiten des Bereichs in der spanischen Verfassung
- 7.7.2. Das Recht auf Bildung
- 7.7.3. Freiheit der Bildung

7.8. Struktur und Organisation der Schulen: das PEC, das PGA und das RRI
- 7.8.1. Die Struktur der Schulen
- 7.8.2. Organisation der Schule
- 7.8.3. Normative pädagogische Dokumente: das PEC, das PGA und das RRI

7.9. Grundlegende Aspekte der Schulen
- 7.9.1. Schulkalender und Stundenplan
- 7.9.2. Das Schulgebäude und seine Klassenzimmer

7.10. Andere wichtige Ideen zur Organisation in Schulen
- 7.10.1. Die Organisation der Schülerschaft
- 7.10.2. Schulische Förderung
- 7.10.3. Aufmerksamkeit für Vielfalt
- 7.10.4. Tutorien
- 7.10.5. Bewertung der Schule
- 7.10.6. Das pädagogische Umfeld

Modul 8. Bewertung von Bildungsprogrammen

8.1. Konzept und Bestandteile des Programms. Pädagogische Bewertung
- 8.1.1. Bewertung
- 8.1.2. Bewertung und Bildung
- 8.1.3. Komponenten der Bildungsbewertung

8.2. Modelle und Methoden für die Bewertung
- 8.2.1. Standards für die Bildungsbewertung
- 8.2.2. Modelle der Bildungsbewertung
- 8.2.3. Bewertung als Prozess

8.3. Standards für evaluative Forschung
- 8.3.1. Allgemeines Konzept von Standards
- 8.3.2. Organisation und Inhalt der Standards
- 8.3.3. Überlegungen zu Standards

8.4. Das Prinzip der Komplementarität. Methoden und Techniken
- 8.4.1. Definition des Prinzips der Komplementarität
- 8.4.2. Methodik für die Anwendung des Grundsatzes der Komplementarität
- 8.4.3. Techniken der Komplementarität

8.5. Techniken und Werkzeuge für die Bildungsbewertung
- 8.5.1. Strategien zur Bildungsbewertung
- 8.5.2. Techniken und Werkzeuge für die Bildungsbewertung
- 8.5.3. Beispiele für pädagogische Bewertungstechniken

8.6. Verfügbare Daten, Statistiken, Dateien, Indikatoren. Inhaltsanalyse
- 8.6.1. Konzeptualisierung der Inhaltsanalyse
- 8.6.2. Erste methodische Vorschläge zur Inhaltsanalyse
- 8.6.3. Komponenten der Datenanalyse
- 8.6.4. Techniken zur Datenanalyse

8.7. Umfragen, Fragebögen, Interviews, Beobachtung, Selbstauskunft, Tests und Skalen
- 8.7.1. Konzept des pädagogischen Bewertungsinstruments
- 8.7.2. Kriterien für die Auswahl der Bewertungsinstrumente
- 8.7.3. Arten von Bewertungstechniken und -instrumenten

8.8. Bedürfnisse, Lücken und Anforderungen. Erstbewertung und Programmgestaltung
- 8.8.1. Erstbewertung. Einführung
- 8.8.2. Bedarfsanalyse
- 8.8.3. Programmgestaltung

8.9. Entwicklung des Programms. Formative Bewertung des Programms
- 8.9.1. Einführung
- 8.9.2. Formative Bewertung. Entwicklung
- 8.9.3. Schlussfolgerungen

8.10. Abschluss des Programms. Abschließende, summative Bewertung
- 8.10.1. Einführung
- 8.10.2. Abschließende, summative Bewertung
- 8.10.3. Schlussfolgerungen

Modul 9. Qualitätspolitik in Bildungseinrichtungen

9.1. Die Qualität der Bildung: Diskurse, Politik und Praxis
- 9.1.1. Einführung: Qualität und Bildung
- 9.1.2. Bildungsqualität und Neoliberalismus
- 9.1.3. Bildungspolitische Diskurse
- 9.1.4. Das Recht auf hochwertige Bildung

9.2. Debatten über die Qualität der Bildung
- 9.2.1. Einführung
- 9.2.2. Qualität und öffentliche Schulen
- 9.2.3. Konflikt über die Bildungsqualität
- 9.2.4. Schlussfolgerungen

9.3. Zeitgenössische politische Diskurse über die Bildungsqualität auf internationaler Ebene
- 9.3.1. Einführung
- 9.3.2. Diskursive Verschiebungen in der Bildung
- 9.3.3. Qualität und verborgene Entwicklung
- 9.3.4. Konzept der menschlichen Entwicklung
- 9.3.5. Internationale Diskurse über die Bildungsqualität

9.4. Politiken, Pläne und Programme zur Verbesserung der Bildungsqualität
- 9.4.1. Das Konzept und der Hintergrund der Bewegung zur Verbesserung der Schulqualität
- 9.4.2. Historische Entwicklung der Schulqualität
- 9.4.3. Beiträge der Politik zur Verbesserung der Schulqualität
- 9.4.4. Etappen des Prozesses zur Verbesserung der Schulqualität

9.5. Systeme zur Bewertung von Qualität und Bildung
- 9.5.1. Einführung: Qualität und Bewertung
  - 9.5.1.1. Funktionen der Qualitätsbewertung
  - 9.5.1.2. Objekte der Qualitätsbewertung
  - 9.5.1.3. Merkmale der Qualitätsbewertung
  - 9.5.1.4. Missbräuchliche Verwendung der Qualitätsbewertung
- 9.5.2. Qualitätsindikatoren
- 9.5.3. Bewertungen in Schulen
- 9.5.4. Schlussfolgerungen

9.6. Perspektiven für die Bewertung der Qualität der Bildung
- 9.6.1. Bewertung als Mittel zur Verbesserung
- 9.6.2. Umfassender, ganzheitlicher Bewertungsansatz
- 9.6.3. Potenzielle Risiken der Bewertung
- 9.6.4. Schlussfolgerungen

9.7. Zeitgenössische Praktiken zur Verbesserung der Bildungsqualität
- 9.7.1. Qualitätspolitik im Bildungswesen in Spanien
- 9.7.2. Qualitätspolitik im Bildungswesen in Lateinamerika
- 9.7.3. Qualitätspolitik im Bildungswesen in Frankreich

9.8. Gender-Ansatz und Qualität in der Bildung
- 9.8.1. Geschlecht und Qualität der Bildung
- 9.8.2. Geschlecht als Element der Qualität
- 9.8.3. Schlussfolgerungen

9.9. Bürgerschaftlicher Ansatz und hochwertige Bildung
- 9.9.1. Beteiligung der Bürger und Verbesserung der Bildungsqualität
- 9.9.2. Demokratie und Qualität
- 9.9.3. Schlussfolgerungen

9.10. Universität und Bildungsqualität
- 9.10.1. Hochschulqualität: Konzept und Dimensionen
- 9.10.2. Die Massenuniversität
- 9.10.3. Bildungsakteure rund um die Qualität
- 9.10.4. Forschung, Qualität und die Universität
- 9.10.5. Schlussfolgerungen

Modul 10. Gleichstellung und Vielfalt im Klassenzimmer

10.1. Grundlegende Konzepte zu Gleichstellung und Vielfalt
- 10.1.1. Gleichheit, Vielfalt, Unterschiedlichkeit, Gerechtigkeit und Gleichheit
- 10.1.2. Vielfalt als positiver und inhärenter Teil des Lebens
- 10.1.3. Relativismus und Ethnozentrismus
- 10.1.4. Menschenwürde und Menschenrechte
- 10.1.5. Theoretische Perspektiven zur Vielfalt im Klassenzimmer
- 10.1.6. Bibliografische Referenzen

10.2. Entwicklung von der Sonderpädagogik zur integrativen Erziehung in der frühkindlichen Bildung
- 10.2.1. Schlüsselkonzepte von der Sonderpädagogik zur integrativen Bildung
- 10.2.2. Bedingungen für integrative Schulbildung
- 10.2.3. Förderung der integrativen Bildung in der frühkindlichen Erziehung

10.3. Merkmale und Bedürfnisse in der frühen Kindheit
- 10.3.1. Erwerb von motorischen Fähigkeiten
- 10.3.2. Erwerb der psychologischen Entwicklung
- 10.3.3. Entwicklung der Subjektivierung

10.4. Ausschluss in der Schule
- 10.4.1. Der versteckte Lehrplan
- 10.4.2. Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit
- 10.4.3. Wie erkennt man Mobbing im Klassenzimmer?
- 10.4.4. Bibliografische Referenzen

10.5. Hauptfaktoren für Schulversagen
- 10.5.1. Stereotypen und Vorurteile
- 10.5.2. Selbsterfüllende Prophezeiungen, der Pygmalion-Effekt
- 10.5.3. Andere Faktoren, die das Schulversagen beeinflussen
- 10.5.4. Bibliografische Referenzen

10.6. Inklusive und interkulturelle Schulen
- 10.6.1. Die Schule als offene Einheit
- 10.6.2. Dialog
- 10.6.3. Interkulturelle Erziehung und Aufmerksamkeit für Vielfalt
- 10.6.4. Was ist interkulturelle Bildung?
- 10.6.5. Probleme im schulischen Umfeld
- 10.6.6. Aktion
- 10.6.7. Vorschläge zur Interkulturalität für die Arbeit im Klassenzimmer
- 10.6.8. Bibliografische Referenzen

10.7. Digitale Ausgrenzung in der Wissensgesellschaft
- 10.7.1. Transformationen in der Informations- und Wissensgesellschaft
- 10.7.2. Zugang zu Informationen
- 10.7.3. Web 2.0: vom Konsumenten zum Schöpfer
- 10.7.4. Risiken bei der Nutzung von IKT
- 10.7.5. Die digitale Kluft: eine neue Art der Ausgrenzung
- 10.7.6. Bildung im Angesicht der digitalen Ausgrenzung
- 10.7.7. Bibliografische Referenzen

10.8. Die Einbeziehung von IKT in verschiedenen Schulen
- 10.8.1. Schulische Inklusion und digitale Inklusion
- 10.8.2. Digitale Inklusion in der Schule, Vorteile und Anforderungen
- 10.8.3. Veränderungen in der Konzeption des Bildungsprozesses
- 10.8.4. Veränderungen in den Rollen von Lehrkräften und Schülern
- 10.8.5. IKT als ein Element der Aufmerksamkeit für Vielfalt
- 10.8.6. Die Nutzung von IKT für Schüler mit pädagogischem Förderbedarf
- 10.8.7. Bibliografische Referenzen

Aktive Methoden für das Lernen mit IKT
10.9.1. Einführung und Ziele
10.9.2. IKT und das neue Bildungsparadigma: Personalisierung des Lernens
10.9.3. Aktive Methoden für effektives IKT-Lernen
10.9.4. Lernen durch Forschung
10.9.5. Kollaboratives und kooperatives Lernen
10.9.6. Problem- und projektorientiertes Lernen
10.9.7. *Flipped Classroom*
10.9.8. Strategien zur Auswahl der richtigen IKT für jede Methode: Multiple Intelligenzen und Lernlandschaften
10.9.9. Bibliografische Referenzen

10.10. Kollaboratives Lernen und *Flipped Classroom*
10.10.1. Einführung und Ziele
10.10.2. Definition von kollaborativem Lernen
10.10.3. Unterschiede zum kooperativen Lernen
10.10.4. Werkzeuge für kooperatives und gemeinschaftliches Lernen: Padlet
10.10.5. Definition des *Flipped Classroom*
10.10.6. Didaktische Maßnahmen für die Programmierung des *Flipped Classroom*
10.10.7. Digitale Tools für Ihr umgedrehtes Klassenzimmer
10.10.8. Erfahrungen mit umgedrehten Klassenzimmern
10.10.9. Bibliografische Referenzen

Modul 11. Führung, Ethik und soziale Verantwortung der Unternehmen

11.1. Globalisierung und Governance
11.1.1. Governance und Corporate Governance
11.1.2. Grundlagen der Corporate Governance in Unternehmen
11.1.3. Die Rolle des Verwaltungsrats im Rahmen der Corporate Governance

11.2. Führung
11.2.1. Führung. Ein konzeptioneller Ansatz
11.2.2. Führung in Unternehmen
11.2.3. Die Bedeutung der Führungskraft im Management

11.3. *Cross Cultural Management*
11.3.1. Konzept des *Cross Cultural Management*
11.3.2. Beiträge zum Wissen über Nationalkulturen
11.3.3. Diversitätsmanagement

11.4. Managemententwicklung und Führung
11.4.1. Konzept der Managemententwicklung
11.4.2. Konzept der Führung
11.4.3. Theorien der Führung
11.4.4. Führungsstile
11.4.5. Intelligenz in der Führung
11.4.6. Die Herausforderungen der Führung heute

11.5. Wirtschaftsethik
11.5.1. Ethik und Moral
11.5.2. Wirtschaftsethik
11.5.3. Führung und Ethik in Unternehmen

11.6. Nachhaltigkeit
11.6.1. Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung
11.6.2. Agenda 2030
11.6.3. Nachhaltige Unternehmen

11.7. Soziale Verantwortung des Unternehmens
11.7.1. Die internationale Dimension der sozialen Verantwortung der Unternehmen
11.7.2. Umsetzung der sozialen Verantwortung der Unternehmen
11.7.3. Auswirkungen und Messung der sozialen Verantwortung der Unternehmen

11.8. Verantwortungsvolle Management-Systeme und -Tools
11.8.1. CSR: Soziale Verantwortung der Unternehmen
11.8.2. Wesentliche Aspekte für die Umsetzung einer verantwortungsvollen Managementstrategie
11.8.3. Schritte zur Umsetzung eines Managementsystems für die soziale Verantwortung von Unternehmen
11.8.4. CSR-Instrumente und -Standards

11.9. Multinationale Unternehmen und Menschenrechte
11.9.1. Globalisierung, multinationale Unternehmen und Menschenrechte
11.9.2. Multinationale Unternehmen und internationales Recht
11.9.3. Rechtsinstrumente für multinationale Unternehmen in der Menschenrechtsgesetzgebung

11.10. Rechtliches Umfeld und *Corporate Governance*
- 11.10.1. Internationale Einfuhr- und Ausfuhrnormen
- 11.10.2. Geistiges und gewerbliches Eigentum
- 11.10.3. Internationales Arbeitsrecht

Modul 12. Personal- und Talentmanagement

12.1. Strategisches Management von Menschen
- 12.1.1. Strategisches Management und Humanressourcen
- 12.1.2. Strategisches Management von Menschen

12.2. Kompetenzbasiertes HR-Management
- 12.2.1. Analyse des Potenzials
- 12.2.2. Vergütungspolitik
- 12.2.3. Karriere-/Nachfolge-Pläne

12.3. Leistungsbewertung und Leistungsmanagement
- 12.3.1. Leistungsmanagement
- 12.3.2. Leistungsmanagement: Ziel und Prozesse

12.4. Innovation im Talent- und Personalmanagement
- 12.4.1. Modelle für strategisches Talentmanagement
- 12.4.2. Identifizierung, Schulung und Entwicklung von Talenten
- 12.4.3. Loyalität und Bindung
- 12.4.4. Proaktivität und Innovation

12.5. Motivation
- 12.5.1. Die Natur der Motivation
- 12.5.2. Erwartungstheorie
- 12.5.3. Theorien der Bedürfnisse
- 12.5.4. Motivation und finanzieller Ausgleich

12.6. Entwicklung von Hochleistungsteams
- 12.6.1. Hochleistungsteams: selbstverwaltete Teams
- 12.6.2. Methoden für das Management selbstverwalteter Hochleistungsteams

12.7. Änderungsmanagement
- 12.7.1. Änderungsmanagement
- 12.7.2. Art der Prozesse des Änderungsmanagements
- 12.7.3. Etappen oder Phasen im Änderungsmanagement

12.8. Verhandlungsführung und Konfliktmanagement
- 12.8.1. Verhandlung
- 12.8.2. Management von Konflikten
- 12.8.3. Krisenmanagement

12.9. Kommunikation der Führungskräfte
- 12.9.1. Interne und externe Kommunikation in der Geschäftswelt
- 12.9.2. Abteilungen für Kommunikation
- 12.9.3. Der Verantwortliche für die Kommunikation des Unternehmens. Das Profil des Dircom

12.10. Produktivität, Anziehung, Bindung und Aktivierung von Talenten
- 12.10.1. Produktivität
- 12.10.2. Anziehung und Bindung von Talenten

Modul 13. Wirtschaftlich-finanzielle Verwaltung

13.1. Wirtschaftliches Umfeld
- 13.1.1. Makroökonomisches Umfeld und das nationale Finanzsystem
- 13.1.2. Finanzinstitutionen
- 13.1.3. Finanzmärkte
- 13.1.4. Finanzielle Vermögenswerte
- 13.1.5. Andere Einrichtungen des Finanzsektors

13.2. Buchhaltung
- 13.2.1. Grundlegende Konzepte
- 13.2.2. Die Vermögenswerte des Unternehmens
- 13.2.3. Die Verbindlichkeiten des Unternehmens
- 13.2.4. Das Nettovermögen des Unternehmens
- 13.2.5. Die Gewinn- und Verlustrechnung

13.3. Informationssysteme und Business Intelligence
- 13.3.1. Grundlagen und Klassifizierung
- 13.3.2. Phasen und Methoden der Kostenzuweisung
- 13.3.3. Wahl der Kostenstelle und Auswirkung

13.4. Haushalts- und Verwaltungskontrolle
- 13.4.1. Das Haushaltsmodell
- 13.4.2. Das Kapitalbudget
- 13.4.3. Das Betriebsbudget
- 13.4.5. Cash-Budget
- 13.4.6. Haushaltsüberwachung

13.5. Finanzmanagement
- 13.5.1. Die finanziellen Entscheidungen des Unternehmens
- 13.5.2. Die Finanzabteilung
- 13.5.3. Bargeldüberschüsse
- 13.5.4. Mit der Finanzverwaltung verbundene Risiken
- 13.5.5. Risikomanagement der Finanzverwaltung

13.6. Finanzielle Planung
- 13.6.1. Definition der Finanzplanung
- 13.6.2. Zu ergreifende Maßnahmen bei der Finanzplanung
- 13.6.3. Erstellung und Festlegung der Unternehmensstrategie
- 13.6.4. Die *Cash-Flow*-Tabelle
- 13.6.5. Die Tabelle des Betriebskapitals

13.7. Finanzielle Unternehmensstrategie
- 13.7.1. Unternehmensstrategie und Finanzierungsquellen
- 13.7.2. Produkte zur Unternehmensfinanzierung

13.8. Strategische Finanzierungen
- 13.8.1. Selbstfinanzierung
- 13.8.2. Erhöhung der Eigenmittel
- 13.8.3. Hybride Ressourcen
- 13.8.4. Finanzierung durch Intermediäre

13.9. Finanzanalyse und -planung
- 13.9.1. Analyse der Bilanz
- 13.9.2. Analyse der Gewinn- und Verlustrechnung
- 13.9.3. Analyse der Rentabilität

13.10. Analyse und Lösung von Fällen/Problemen
- 13.10.1. Finanzinformationen über Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)

Modul 14. Kaufmännisches Management und strategisches Marketing

14.1. Kaufmännisches Management
- 14.1.1. Konzeptioneller Rahmen des kaufmännischen Managements
- 14.1.2. Kaufmännische Strategie und Planung
- 14.1.3. Die Rolle der kaufmännischen Leiter

14.2. Marketing
- 14.2.1. Marketingkonzept
- 14.2.2. Grundlagen des Marketings
- 14.2.3. Marketingaktivitäten des Unternehmens

14.3. Strategisches Marketingmanagement
- 14.3.1. Konzept des strategischen Marketings
- 14.3.2. Konzept der strategischen Marketingplanung
- 14.3.3. Phasen des Prozesses der strategischen Marketingplanung

14.4. Digitales Marketing und elektronischer Handel
- 14.4.1. Ziele des digitalen Marketings und des elektronischen Handels
- 14.4.2. Digitales Marketing und die dabei verwendeten Medien
- 14.4.3. Elektronischer Handel. Allgemeiner Kontext
- 14.4.4. Kategorien des elektronischen Handels
- 14.4.5. Vor- und Nachteile des E-Commerce im Vergleich zum traditionellen Handel

14.5. Digitales Marketing zur Stärkung der Marke
- 14.5.1. Online-Strategien zur Verbesserung des Rufs Ihrer Marke
- 14.5.2. *Branded Content & Storytelling*

14.6. Digitales Marketing zur Anwerbung und Bindung von Kunden
- 14.6.1. Strategien für Loyalität und Engagement über das Internet
- 14.6.2. *Visitor Relationship Management*
- 14.6.3. Hypersegmentierung

14.7. Verwaltung digitaler Kampagnen
- 14.7.1. Was ist eine digitale Werbekampagne?
- 14.7.2. Schritte zum Start einer Online-Marketing-Kampagne
- 14.7.3. Fehler bei digitalen Werbekampagnen

14.8. Verkaufsstrategie
- 14.8.1. Verkaufsstrategie
- 14.8.2. Verkaufsmethoden

14.9. Unternehmenskommunikation
- 14.9.1. Konzept
- 14.9.2. Bedeutung der Kommunikation in der Organisation
- 14.9.3. Art der Kommunikation in der Organisation
- 14.9.4. Funktionen der Kommunikation in der Organisation
- 14.9.5. Elemente der Kommunikation
- 14.9.6. Kommunikationsprobleme
- 14.9.7. Szenarien der Kommunikation

14.10. Kommunikation und digitaler Ruf
- 14.10.1. Online-Reputation
- 14.10.2. Wie misst man die digitale Reputation?
- 14.10.3. Online-Reputationstools
- 14.10.4. Online-Reputationsbericht
- 14.10.5. Online-Branding

Modul 15. Geschäftsleitung

15.1. General Management
- 15.1.1. Konzept des General Management
- 15.1.2. Die Tätigkeit des Generaldirektors
- 15.1.3. Der Generaldirektor und seine Aufgaben
- 15.1.4. Transformation der Arbeit der Direktion

15.2. Der Manager und seine Aufgaben. Organisationskultur und Ansätze
- 15.2.1. Der Manager und seine Aufgaben. Organisationskultur und Ansätze

15.3. Operations Management
- 15.3.1. Bedeutung des Managements
- 15.3.2. Die Wertschöpfungskette
- 15.3.3. Qualitätsmanagement

15.4. Rhetorik und Schulung von Pressesprechern
- 15.4.1. Zwischenmenschliche Kommunikation
- 15.4.2. Kommunikationsfähigkeit und Einflussnahme
- 15.4.3. Kommunikationsbarrieren

15.5. Persönliche und organisatorische Kommunikationsmittel
- 15.5.1. Zwischenmenschliche Kommunikation
- 15.5.2. Instrumente der zwischenmenschlichen Kommunikation
- 15.5.3. Kommunikation in der Organisation
- 15.5.4. Werkzeuge in der Organisation

15.6. Krisenkommunikation
- 15.6.1. Krise
- 15.6.2. Phasen der Krise
- 15.6.3. Nachrichten: Inhalt und Momente

15.7. Einen Krisenplan vorbereiten
- 15.7.1. Analyse der potenziellen Probleme
- 15.7.2. Planung
- 15.7.3. Angemessenheit des Personals

15.8. Emotionale Intelligenz
- 15.8.1. Emotionale Intelligenz und Kommunikation
- 15.8.2. Durchsetzungsvermögen, Einfühlungsvermögen und aktives Zuhören
- 15.8.3. Selbstwertgefühl und emotionale Kommunikation

15.9. Personal Branding
- 15.9.1. Strategien für den Aufbau einer persönlichen Marke
- 15.9.2. Regeln des *Personal Branding*
- 15.9.3. Instrumente zum Aufbau einer persönlichen Marke

15.10. Führungsrolle und Teammanagement
- 15.10.1. Leadership und Führungsstile
- 15.10.2. Führungsqualitäten und Herausforderungen
- 15.10.3. Management von Veränderungsprozessen
- 15.10.4. Leitung multikultureller Teams

Erreichen Sie höchste Qualität und positionieren Sie sich als hochqualifizierte Fachkraft auf dem Arbeitsmarkt"

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 eine Fachkraft in einer bestimmten Situation tun? Während des gesamten Programms werden die Studenten 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 Pädagoge, Lehrer oder Dozent eine Art des Lernens, die an den Grundlagen 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 etabliert"

Die Wirksamkeit der Methode wird durch vier Schlüsselergebnisse belegt:

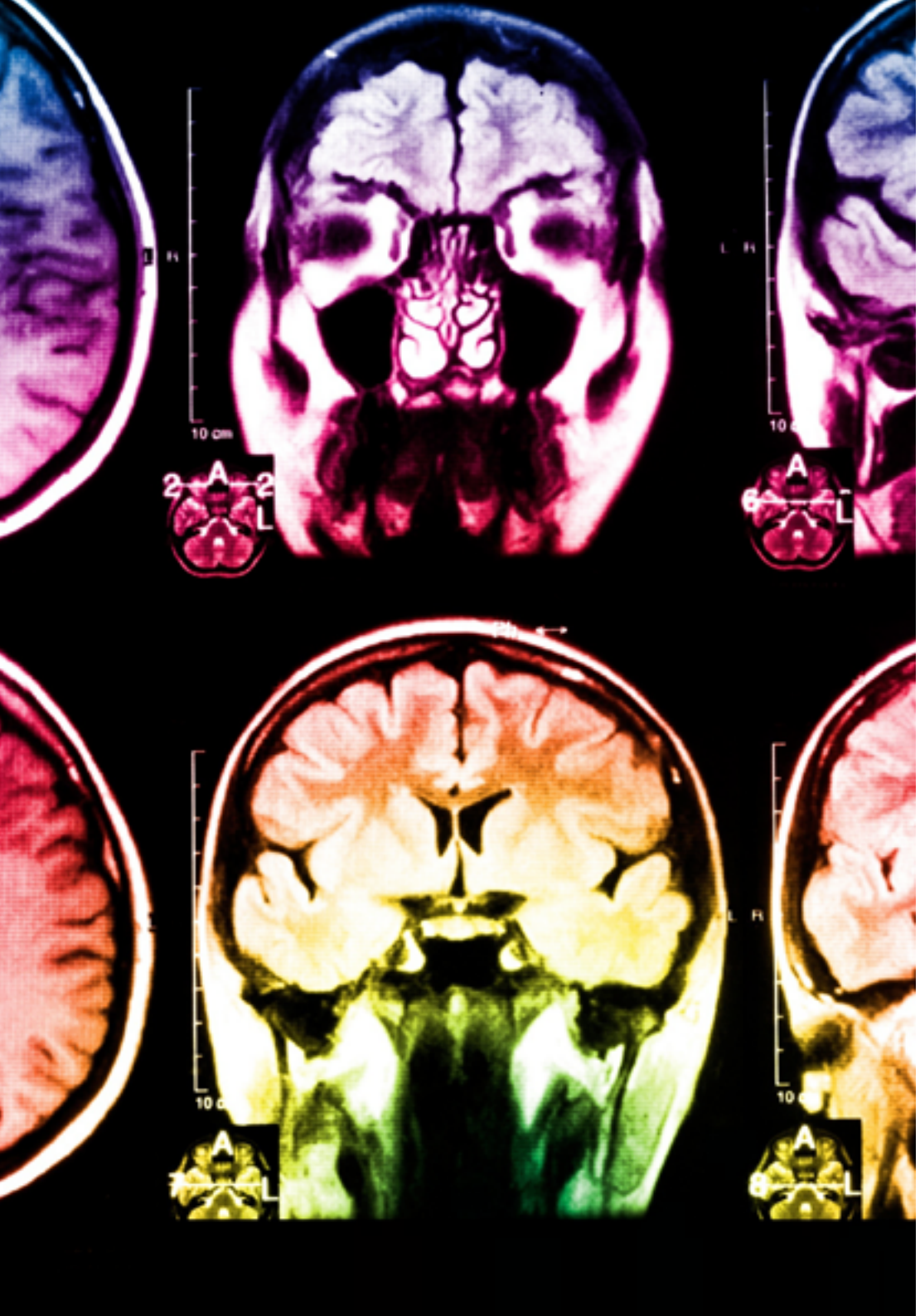
1. Pädagogen, die diese Methode anwenden, nehmen nicht nur Konzepte auf, sondern entwickeln auch ihre geistigen Fähigkeiten durch Übungen, die die Bewertung realer Situationen und die Anwendung von Wissen beinhalten.
2. Das Gelernte wird solide in praktische Fähigkeiten umgesetzt, die es dem Pädagogen 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 Methodology

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

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

Der Pädagoge 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 fortgebildet. 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 spezialisierten Lehrkräften, 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 Online-Arbeitsmethode von TECH zu schaffen. All dies mit den neuesten Techniken, die in jedem einzelnen der Materialien, die dem Studenten zur Verfügung gestellt werden, qualitativ hochwertige Elemente bieten.

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 höchster Präzision, erklärt und detailliert für die Assimilation und das Verständnis. Und das Beste ist, dass Sie sie so oft anschauen können, wie Sie wollen.

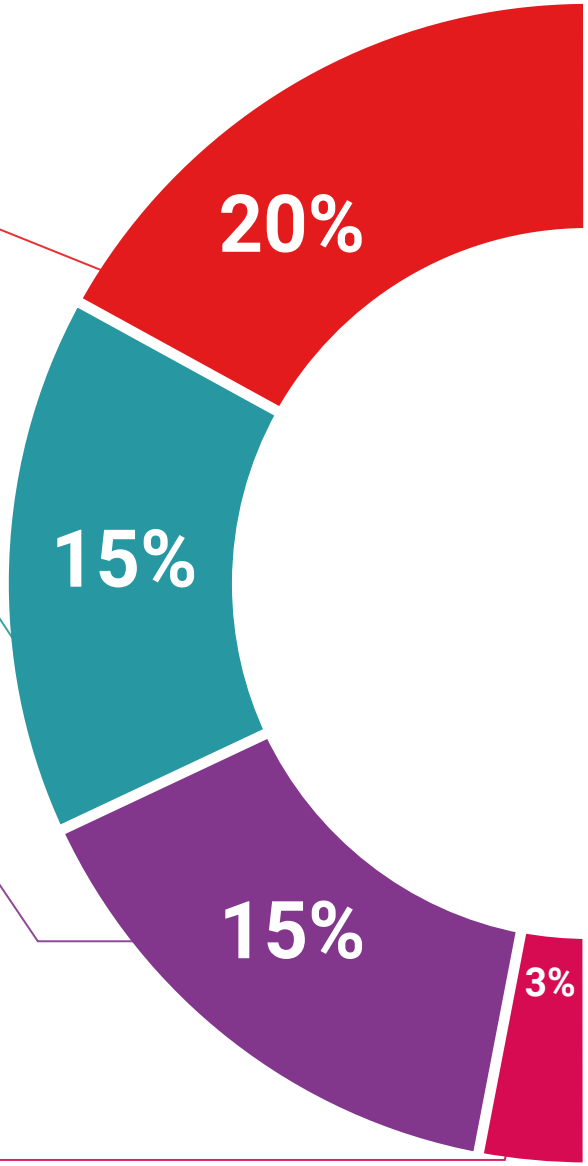
Interaktive Zusammenfassungen

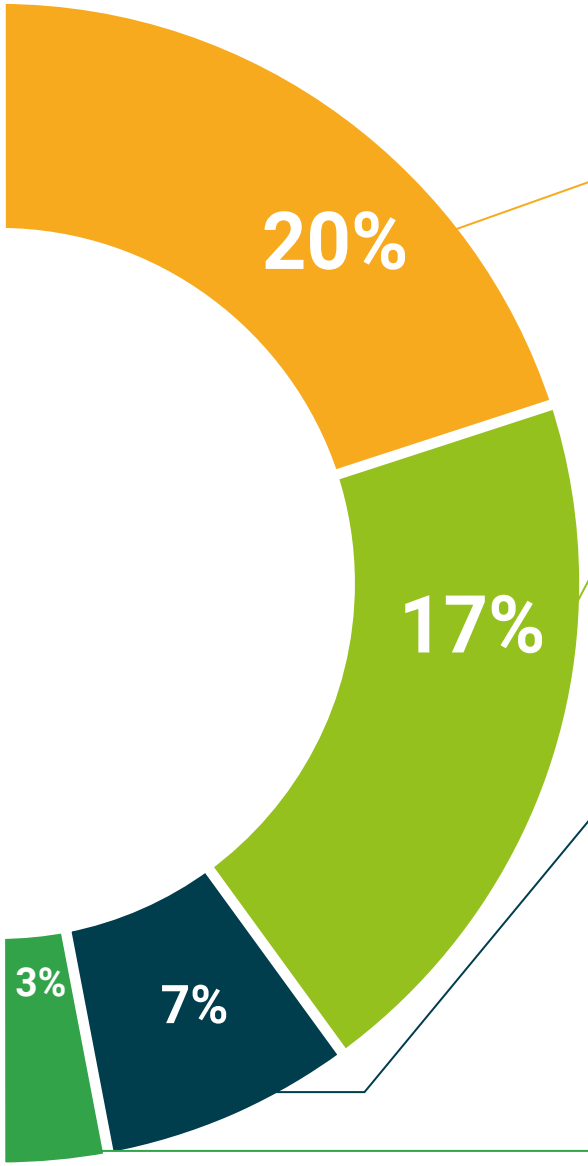
Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

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 hat der Student Zugang zu allem, was er für seine Fortbildung benötigt.





Von Experten entwickelte und geleitete Fallstudien

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

Testing & Retesting

Die Kenntnisse des Studenten werden während des gesamten Programms regelmäßig durch Bewertungs- und Selbsteinschätzungsaktivitäten und -übungen beurteilt und neu bewertet, so dass der Student überprüfen kann, wie er seine Ziele erreicht.

Meisterklassen

Die Nützlichkeit der Expertenbeobachtung ist wissenschaftlich belegt.

Das sogenannte Learning from an Expert festigt das Wissen und das Gedächtnis und schafft Vertrauen für zukünftige schwierige Entscheidungen.

Kurzanleitungen zum Vorgehen

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

07

Qualifizierung

Der MBA in Verwaltung der Bildungspolitik garantiert neben der präzisesten und aktuellsten Fortbildung auch den Zugang zu einem von der TECH Technologischen Universität ausgestellten Diplom.

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

Dieser **MBA in Verwaltung der Bildungspolitik** 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: **Privater Masterstudiengang MBA in Verwaltung der Bildungspolitik**

Modalität: **online**

Dauer: **12 Monate**

tech technologische universität

Verleiht dieses

DIPLOM

an

Herr/Frau _____, mit Ausweis-Nr. _____

Für den erfolgreichen Abschluss und die Akkreditierung des Programms

PRIVATER MASTERSTUDIENGANG

in

MBA in Verwaltung der Bildungspolitik

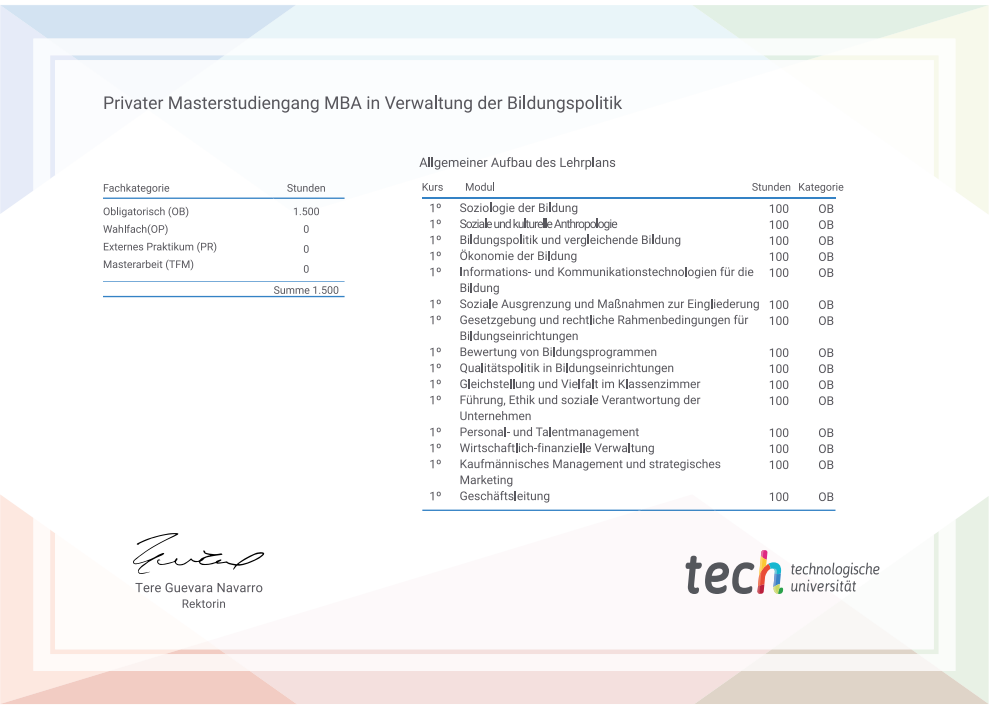
Es handelt sich um einen von dieser Universität verliehenen Abschluss, mit einer Dauer von 1.500 Stunden, mit Anfangsdatum tt/mm/jjjj und Enddatum tt/mm/jjjj.

TECH ist eine private Hochschuleinrichtung, die seit dem 28. Juni 2018 vom Ministerium für öffentliche Bildung anerkannt ist.

Zum 17. Juni 2020

Tere Guevara Navarro
Rektorin

einzigartiger Code TECH: AFWOR23S techtitute.com/titel



Privater Masterstudiengang MBA in Verwaltung der Bildungspolitik

Fachkategorie	Stunden
Obligatorisch (OB)	1.500
Wahlfach(OP)	0
Externes Praktikum (PR)	0
Masterarbeit (TFM)	0
	Summe 1.500

Allgemeiner Aufbau des Lehrplans

Kurs	Modul	Stunden	Kategorie
1º	Soziologie der Bildung	100	OB
1º	Soziale und kulturelle Anthropologie	100	OB
1º	Bildungspolitik und vergleichende Bildung	100	OB
1º	Ökonomie der Bildung	100	OB
1º	Informations- und Kommunikationstechnologien für die Bildung	100	OB
1º	Soziale Ausgrenzung und Maßnahmen zur Eingliederung	100	OB
1º	Gesetzgebung und rechtliche Rahmenbedingungen für Bildungseinrichtungen	100	OB
1º	Bewertung von Bildungsprogrammen	100	OB
1º	Qualitätspolitik in Bildungseinrichtungen	100	OB
1º	Gleichstellung und Vielfalt im Klassenzimmer	100	OB
1º	Führung, Ethik und soziale Verantwortung der Unternehmen	100	OB
1º	Personal- und Talentmanagement	100	OB
1º	Wirtschaftlich-finanzielle Verwaltung	100	OB
1º	Kaufmännisches Management und strategisches Marketing	100	OB
1º	Geschäftsleitung	100	OB

Tere Guevara Navarro
Rektorin

tech technologische universität

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

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

tech technologische universität

Privater Masterstudiengang
MBA in Verwaltung der Bildungspolitik

- Modalität: **online**
- Dauer: **12 Monate**
- Qualifizierung: **TECH Technologische Universität**
- Zeitplan: **in Ihrem eigenen Tempo**
- Prüfungen: **online**

Privater Masterstudiengang
MBA in Verwaltung der Bildungspolitik

tech technologische universität