

# Weiterbildender Masterstudiengang Bildungs- und Berufsberatung





## Weiterbildender Masterstudiengang Bildungs- und Berufsberatung

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

Internetzugang: [www.techtitude.com/de/bildung/weiterbildender-masterstudiengang/weiterbildender-masterstudiengang-bildungs-berufsberatung](http://www.techtitude.com/de/bildung/weiterbildender-masterstudiengang/weiterbildender-masterstudiengang-bildungs-berufsberatung)

# Index

01

Präsentation

---

Seite 4

02

Ziele

---

Seite 8

03

Kompetenzen

---

Seite 14

04

Kursleitung

---

Seite 20

05

Struktur und Inhalt

---

Seite 24

06

Methodik

---

Seite 62

07

Qualifizierung

---

Seite 70

# 01

# Präsentation

Die Lehre ist zu einer Säule der Gesellschaft geworden, die junge Menschen auf die Zukunft vorbereitet. Eine Entscheidung über ihre künftige Karriere kann ein Stressfaktor sein. Deshalb muss man sich richtig beraten lassen, um sicherzustellen, dass man alle Optionen angemessen bewertet. In diesem Sinne wurde ein Programm entwickelt, das Lehrkräfte im letzten Schuljahr in die Lage versetzt, ihre Schüler in einem Reflexionsprozess anzuleiten, der ihre Wünsche und Neigungen in den Prozess der Berufs- oder Zukunftswahl einbezieht.





“

*Arbeiten Sie effektiv in internationalen  
Beratungsumgebungen mit einer breiteren Vision"*

Eine individuelle Entscheidungsfindung erfordert einen Ansatz, der sich auf die Fähigkeiten und Neigungen der zu beratenden Person konzentriert. Heutzutage sind junge Menschen immer weniger mit der Arbeitswelt vertraut. Daher müssen Fachleute in der Lage sein, ihnen alle Möglichkeiten, die sich ihnen bieten, aufzuzeigen und sie zu begleiten. Dies ist wichtig, um ihre Fähigkeiten zu entwickeln und sie auf die Zukunft vorzubereiten.

Es ist auch von entscheidender Bedeutung, sozioökonomische Unterschiede, Behinderungen oder Lernunterschiede zu bewerten, um mit besonderem Interesse ein einzigartiges Modell zu entwickeln, das in dieser voruniversitären Phase hilft. Am besten ist es, wenn dieser Prozess auf eine einfache Art und Weise abläuft, um die Jugendlichen nicht zu überfordern, die nicht wissen, welche Entscheidung sie treffen sollen.

Das Ziel dieses Programms ist es, Lehrkräften zu zeigen, wie sie ihr Wissen und Verständnis durch Problemlösungsfähigkeiten in neuen, ungewohnten Umgebungen innerhalb breiterer (multidisziplinärer) Konzepte auf den Unterricht in verschiedenen weiterführenden Schulen und verwandten Umgebungen anwenden können. Ebenso werden verschiedene Kenntnisse angestrebt, um sich der Komplexität des Lehrerberufs in der Mittelstufe zu stellen; um über die soziale und ethische Verantwortung dieses Berufs im schulischen und familiären Umfeld zu reflektieren und Urteile zu fällen, die als Grundlage für korrekte Entscheidungen dienen.

Im Laufe des Programms werden die Lehrkräfte in der Lage sein, verschiedene Beratungsansätze zu verstehen und sie auf alle Entwicklungsstufen anzuwenden. Sie sollen auch das Handwerkszeug entwickeln, um Ideen und motivierende Argumente zu organisieren, Ergebnisse von Studenten zu erzielen, die Grundlagen für Führung und Kreativität zu legen, die Zusammenarbeit zu fördern und ihre Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern.

Der gesamte Inhalt ist zu 100% online verfügbar, so dass der Student bequem studieren kann, wo und wann er will. Alles, was er braucht, ist ein Gerät mit Internetzugang, um seine Karriere einen Schritt weiterzubringen. Eine zeitgemäße Modalität mit allen Garantien, um die Fachkraft in einem stark nachgefragten Sektor zu positionieren.

Dieser **Weiterbildender Masterstudiengang in Bildungs- und Berufsberatung** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt. Die hervorstechendsten Merkmale sind:

- ♦ Die Entwicklung von Fallstudien, die von Fachlehrkräften für Berufs- und Studienberatung vorgestellt werden
- ♦ Der anschauliche, schematische und äußerst praxisnahe Inhalt soll wissenschaftliche und praktische Informationen zu den für die berufliche Praxis wesentlichen Disziplinen vermitteln
- ♦ Praktische Übungen, in denen der Selbstbewertungsprozess durchgeführt werden kann um das Lernen zu verbessern
- ♦ Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf innovativen Methoden für Bildungs- und Berufsberatung
- ♦ Theoretische Vorträge, 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



*Erstellen Sie eine effektive Methodik zur individuellen und gruppenweisen Erfassung von Persönlichkeitsvariablen, Fähigkeiten, Werten und Talenten als Grundlage für die Auswahl"*

“

*Beurteilen Sie die Vor- und Nachteile der Modelle in anderen Ländern, um sie an Ihre berufliche Realität anzupassen"*

Zu den Dozenten gehören Fachleute aus dem Bereich des Journalismus, die ihre Erfahrungen in dieses Programm einbringen, sowie anerkannte Spezialisten aus führenden Unternehmen und renommierten Universitäten.

Die multimedialen Inhalte, die mit den neuesten Bildungstechnologien entwickelt wurden, ermöglichen den Fachleuten ein situiertes und kontextbezogenes Lernen, d.h. eine simulierte Umgebung, die ein immersives Studium ermöglicht, das auf die Fortbildung in realen Situationen ausgerichtet ist.

Das Konzept dieses Studiengangs konzentriert sich auf problemorientiertes Lernen, bei dem der Student versuchen muss, die verschiedenen Situationen der beruflichen Praxis zu lösen, die im Laufe des akademischen Jahres auftreten. Dabei wird die Fachkraft durch ein innovatives interaktives Videosystem unterstützt, das von anerkannten Experten entwickelt wurde.

*Arbeiten Sie effektiv in internationalen Beratungsumgebungen mit einer breiteren Vision.*

*Erkennen Sie Schwächen, Bedrohungen, Stärken und Chancen für neue Beratungsmodelle in der Zukunft.*







“

*Entwickeln Sie die Funktionen der Beratung und der Betreuung von Studenten in einer kooperativen und koordinierten Weise"*



## Allgemeine Ziele

---

- ◆ Künftigen Lehrkräften den Erwerb einer spezialisierten Weiterbildung zu ermöglichen, die ihr Leistungsniveau erhöht und ihr Wissen über den Unterricht in der Sekundarstufe aktualisiert
- ◆ Aneignung des notwendigen Wissens, um Schülern bei der Entscheidungsfindung in Bezug auf ihren Beruf und ihre berufliche Orientierung zu unterstützen und zu helfen
- ◆ In den verschiedenen persönlichen Kontexten der Schüler angemessen handeln
- ◆ Die effektivsten und nützlichsten Beratungsstrategien kennen



*Erwerben Sie eine internationale Perspektive auf die Beratung, um innovative Modelle zu implementieren"*





## Spezifische Ziele

---

- ◆ Kenntnisse besitzen und verstehen, die ihnen eine Grundlage oder Gelegenheit bieten, bei der Entwicklung und Anwendung von Ideen im Zusammenhang mit der Erstellung von Bildungsinhalten originell zu sein
- ◆ In der Lage sein, ihr Wissen und Verständnis durch Problemlösungsfähigkeiten in neuen, ungewohnten Umgebungen innerhalb breiterer (multidisziplinärer) Konzepte auf die Unterrichtspraxis in verschiedenen weiterführenden Schulen und verwandten Umgebungen anzuwenden
- ◆ Die verschiedenen während des weiterbildenden Masterstudiengangs erworbenen Kenntnisse integrieren, um sich der Komplexität des Lehrerberufs in der Mittelstufe zu stellen; über die soziale und ethische Verantwortung dieses Berufs reflektieren und Urteile im schulischen und familiären Umfeld als Grundlage für korrekte Entscheidungen fällen
- ◆ Wissen, wie man Schlussfolgerungen einem spezialisierten und nicht spezialisierten Publikum, Schülern, Familien und Fachleuten aus dem Bildungsbereich klar und unmissverständlich vermittelt
- ◆ Lernfähigkeiten zu entwickeln, die sie in die Lage versetzen, ihr Lehramtsstudium und ihre Weiterbildung selbstständig und im Team fortzusetzen
- ◆ Anwendung der erworbenen Kenntnisse und Problemlösungsfähigkeiten auf umfassendere (oder multidisziplinäre) Fragen im Zusammenhang mit ihrem Studienbereich

- ♦ Wissen integrieren und sich der Komplexität der Formulierung von Urteilen auf der Grundlage unvollständiger oder begrenzter Informationen stellen, einschließlich Überlegungen zur sozialen und ethischen Verantwortung im Zusammenhang mit der Anwendung ihres Wissens und ihrer Urteile
- ♦ Vermitteln von Schlussfolgerungen und den dahinter stehenden Erkenntnissen und Begründungen an Fach- und Laienpublikum in klarer und unmissverständlicher Form
- ♦ Über die Lernfähigkeiten verfügen, die Sie in die Lage versetzen, ihr Studium weitgehend selbstgesteuert oder autonom fortzusetzen
- ♦ Das Konzept der Bildungsberatung untersuchen
- ♦ Die Handlungsfelder der Bildungsberatung darstellen
- ♦ Die Rolle des Schulpsychologen in der Beratungsstelle kennenlernen
- ♦ Die Rolle des Beraters im Rahmen des Tutoriums erklären
- ♦ Aufzeigen der wichtigsten sozialen und persönlichen Situationen, die einen Einfluss auf das Zusammenleben in der Schule haben
- ♦ Die Ressourcen und Strategien für das Management der Koexistenz im Bildungszentrum identifizieren
- ♦ Bereitstellung von Instrumenten zur Betreuung von Schülern, die von der Vorschule in die Grundschule und von der Grundschule in die weiterführende Schule wechseln
- ♦ Bereitstellung von Instrumenten zur Berufsorientierung für Schüler, die die Mittelstufe abschließen und eine nachobligatorische Bildung beginnen
- ♦ Die Prozesse der Bildungsberatung und der psycho-pädagogischen Beratung im Bildungssystem aufzeigen
- ♦ Die Bereiche und Strategien der pädagogischen psychologischen Beratung kennen
- ♦ Die Techniken und Instrumente der psycho-pädagogischen Diagnose erklären
- ♦ Die Zusammenarbeit des Beraters mit Lehrkräften und Mitgliedern der Schulgemeinschaft erläutern
- ♦ Modelle für psycho-pädagogische Interventionen in der Beratung identifizieren
- ♦ Werkzeuge für die akademische und berufliche Beratung bereitstellen
- ♦ Bereitstellung von Instrumenten zur Prävention von Gewalt und Mobbing in Schulen
- ♦ Die Strategien und das Vorgehen bei der Durchführung der psychopädagogischen Beurteilung präsentieren
- ♦ Einen historischen Ansatz für Vielfalt und Bildung aufzeigen
- ♦ Die Grundsätze der Prävention diskutieren
- ♦ Die Modelle der Intervention in der Bildungsberatung vorstellen
- ♦ Vorstellung der Verfahren zur Sammlung von Informationen
- ♦ Schüler mit Hochbegabung kennen, erkennen und identifizieren
- ♦ Die Bedeutung von Nachhilfeunterricht zu verstehen: gemeinsame Nachhilfe und/oder Nachhilfe durch Gleichaltrige
- ♦ Strategien für die psycho-pädagogische Beurteilung im Detail
- ♦ Den Inhalt des Leitlinien- und Tutorial-Aktionsplans erläutern
- ♦ Besprechen der Konzepte der Bildungsinnovation, des Wandels, der Reform und der Bildungsverbesserung

- ♦ Die Bereiche der Innovation im Bildungskontext kennen
- ♦ Prozessmodelle zur Schaffung von Bildungsinnovationen aufzeigen
- ♦ Die Komponenten für die Gestaltung eines Interventionsprojekts zur Verbesserung des Bildungssystems umreißen
- ♦ Strategien und Ressourcen für die Bewertung von Innovations- und Verbesserungsprojekten im Bildungswesen
- ♦ Vorstellung des gemeinsamen Unterrichts als Strategie zur Verbesserung des Lernens
- ♦ Bereitstellung von Strategien zur Ausrichtung der Bewertung auf das Lernen
- ♦ Die Funktionen der Bildungsforschung auflisten
- ♦ Den pädagogischen Fachkräften die praktischen Werkzeuge, sozialen Fähigkeiten und Techniken an die Hand zu geben, die sie in die Lage versetzen, diese Situationen zu lösen und Verhaltens- und Disziplinarprobleme zu vermeiden
- ♦ Strategien zur Prävention und friedlichen Lösung von Konflikten entwickeln
- ♦ Übererregbarkeit und ihr wahrscheinliches Auftreten bei Hochbegabten verstehen
- ♦ Unterscheidung zwischen Arten von Übererregbarkeit und ihren Erscheinungsformen
- ♦ Divergentes Denken und Kreativität als unterschiedliche Eigenschaft verstehen
- ♦ Überprüfung von Fallstudien, in denen besondere Bildungsbedürfnisse, die sich aus der Hochbegabung ergeben, behandelt werden
- ♦ Ermittlung erfolgreicher pädagogischer Maßnahmen auf der Grundlage der Analyse von Fällen mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen
- ♦ Die Intervention zur Verbesserung des Selbstwertgefühls und der Selbsterkenntnis des Einzelnen kennen
- ♦ Die Prinzipien der Neuroedukation definieren
- ♦ Erklärung der wichtigsten Neuromythen
- ♦ Erläuterung von Strategien für frühe Stimulation und Interventionen.
- ♦ Definition der Aufmerksamkeitstheorie
- ♦ Die Erklärung von Emotionen aus neurologischer Sicht
- ♦ Lernen aus einer neurologischen Perspektive erklären
- ♦ Das Gedächtnis aus neurologischer Sicht erklären
- ♦ Effektive Kommunikation mit allen Mitgliedern des Klassenzimmers
- ♦ Verwendung von Bildern und Videos als Hilfsmittel im Klassenzimmer
- ♦ Wissen, wie man mit Kommunikationsproblemen umgeht
- ♦ Eine neue Vision der Berufs- und Studienberatung mit Schwerpunkt auf dem Individuum
- ♦ Weiterbildung in den neuesten Trends in der Berufs- und Laufbahnberatung mit effektiven und praktischen Mitteln
- ♦ Stärkung der Rolle des Berufsberaters als Vermittler beim Übergang in den aktuellen Arbeitsmarkt
- ♦ Vermittlung verschiedener Eingliederungstechniken für unterschiedliche individuelle Profile
- ♦ Förderung des Einsatzes und der Kenntnisse von IKT in Schulen
- ♦ In den Schülern die Sensibilität für ein neues Modell der Beratung zu wecken, das auf erfolgreichen Fällen sowohl in organisatorischer Hinsicht als auch bei der Umsetzung im Unterricht beruht

# 03

# Kompetenzen

Der Weiterbildende Masterstudiengang in Bildungs- und Berufsberatung ermöglicht es Fachleuten, sich die Fähigkeiten und Strategien anzueignen, die sie benötigen, um die Herausforderungen ihrer täglichen Praxis zu meistern. Nach dem Bestehen jedes Moduls werden sie den Wert der neuen Beratungsmodelle besser verstehen und wissen, wie sie mit den Emotionen der Kinder in ihrer Obhut umgehen können. All dies garantiert eine qualitativ hochwertige und aktuelle Praxis mit den innovativsten didaktischen Methoden.





“

*Das Studium dieses Programms wird es Ihnen ermöglichen, Lernräume mit besonderem Augenmerk auf Gerechtigkeit zu entwerfen und zu entwickeln"*



## Allgemeine Kompetenzen

---

- ◆ Kenntnis der Lehrplaninhalte der Fächer, die mit dem jeweiligen Unterrichtsfach zusammenhängen, sowie des didaktischen Wissens über die jeweiligen Lehr- und Lernprozesse. Bei der Berufsausbildung gehören dazu auch Kenntnisse über die jeweiligen Berufe
- ◆ Planung, Entwicklung und Bewertung des Lehr- und Lernprozesses, Förderung von Bildungsprozessen, die den Erwerb der Kompetenzen des jeweiligen Unterrichts erleichtern, unter Berücksichtigung des Niveaus und der Vorbildung der Schüler sowie ihrer Orientierung, sowohl einzeln als auch in Zusammenarbeit mit anderen Lehrkräften und Fachleuten des Zentrums
- ◆ Suchen, Beschaffen, Verarbeiten und Vermitteln von Informationen (mündlich, gedruckt, audiovisuell, digital oder multimedial), Umwandlung in Wissen und Anwendung in den Lehr- und Lernprozessen in den Fächern der studierten Spezialisierung
- ◆ Festlegung des Lehrplans, der in einem Schulzentrum umgesetzt werden soll, und Beteiligung an der kollektiven Planung; Entwicklung und Anwendung von didaktischen Methoden, sowohl für Gruppen als auch für Einzelpersonen, die an die Vielfalt der Studenten angepasst sind
- ◆ Gestaltung und Entwicklung von Lernräumen mit besonderem Augenmerk auf Gerechtigkeit, Emotions- und Werteerziehung, Gleichberechtigung und Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen, staatsbürgerliche Erziehung und Achtung der Menschenrechte, die das Leben in der Gesellschaft, die Entscheidungsfindung und den Aufbau einer nachhaltigen Zukunft erleichtern
- ◆ Erwerb von Strategien, um die Schüler zu motivieren und ihre Fähigkeit zu fördern, selbständig und gemeinsam mit anderen zu lernen, sowie Denk- und Entscheidungsfähigkeiten zu entwickeln, die persönliche Autonomie, Selbstvertrauen und Initiative fördern
- ◆ Die Prozesse der Interaktion und Kommunikation im Klassenzimmer kennen, die sozialen Fähigkeiten und Fertigkeiten beherrschen, die zur Förderung des Lernens und des Zusammenlebens im Klassenzimmer notwendig sind, und mit Disziplin- und Konfliktlösungsproblemen umgehen können
- ◆ Konzeption und Durchführung von formalen und nicht-formalen Aktivitäten, die dazu beitragen, das Zentrum zu einem Ort der Partizipation und Kultur in der Umgebung zu machen, in der es sich befindet; Entwicklung der Funktionen der Betreuung und Beratung von Studenten in einer kollaborativen und koordinierten Art und Weise; Beteiligung an der Bewertung, Forschung und Innovation von Lehr- und Lernprozessen
- ◆ Kenntnis der Vorschriften und der institutionellen Organisation des Bildungssystems sowie der Modelle zur Qualitätsverbesserung, die für Bildungszentren gelten
- ◆ Die historischen Merkmale des Lehrerberufs, seine aktuelle Situation, seine Perspektiven und seine Wechselbeziehung mit der sozialen Realität der jeweiligen Zeit kennen und analysieren
- ◆ Information und Beratung der Familien über den Lehr- und Lernprozess und über die persönliche, akademische und berufliche Orientierung ihrer Kinder
- ◆ Neue Beratungsmodelle schätzen und umsetzen
- ◆ Entwicklung eines individuellen und gruppenbezogenen Berufsberatungsprogramms in einer Bildungseinrichtung
- ◆ Berufsberatung für Berufsschüler, Mittel- und Oberschüler anbieten
- ◆ Effektive und innovative IKT im Klassenzimmer und mit Schülern anwenden
- ◆ Entwicklung der emotionalen Intelligenz der Schüler entsprechend ihrer Entwicklungsstufe, um ihre Arbeitsintegration und persönliche Reife zu verbessern
- ◆ Die Fähigkeiten junger Menschen in Bezug auf ihre Beschäftigungsfähigkeit in jedem Bildungsumfeld verstehen, entwickeln und bewerten
- ◆ Mit nützlichen und effektiven Hilfsmitteln in den Bildungszentren ihrer Wahl in die Rolle des Beraters in jedem Handlungsfeld schlüpfen
- ◆ Strategien für das Eingreifen angesichts der Vielfalt bereitstellen
- ◆ Mit verschiedenen Ressourcen, Beratung und Anleitung zur Arbeitsintegration ihrer Schüler beitragen



## Spezifische Kompetenzen

---

- ♦ Die Charakteristika der Studenten, ihr soziales Umfeld und ihre Motivationen kennen
- ♦ Verständnis für die Persönlichkeitsentwicklung dieser Schüler und die möglichen Störungen, die das Lernen beeinträchtigen
- ♦ Erarbeiten von Vorschlägen, die auf dem Erwerb von Wissen, Fähigkeiten und intellektuellen und emotionalen Fertigkeiten basieren
- ♦ Die Lösung von Bildungssituationen, die Schüler mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Lernrhythmen betreffen, erkennen und planen
- ♦ Die Prozesse der Interaktion und Kommunikation im Klassenzimmer und im Zentrum kennen, mögliche Probleme ansprechen und lösen
- ♦ Die historische Entwicklung des Bildungssystems in unserem Land kennen
- ♦ Ressourcen und Strategien für Information, Nachhilfe und akademische und berufliche Beratung kennen und anwenden
- ♦ Förderung von Maßnahmen zur emotionalen Erziehung im Rahmen von Werte- und Staatsbürgerkundeunterricht
- ♦ Beteiligung an der Definition des Bildungsprojekts und an den allgemeinen Aktivitäten des Zentrums nach den Kriterien der Qualitätsverbesserung, der Beachtung der Vielfalt, der Prävention von Lern- und Problemen des Zusammenlebens
- ♦ Erziehung mit der Umwelt in Beziehung setzen und die erzieherische Funktion der Familie und der Gemeinschaft verstehen, sowohl beim Erwerb von Kompetenzen und beim Lernen als auch bei der Erziehung zur Achtung der Rechte und Freiheiten, zur Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie zur Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen
- ♦ Die historische Entwicklung der Familie, ihre verschiedenen Typen und die Bedeutung des familiären Kontextes für die Erziehung kennen
- ♦ Soziale Kompetenzen in Bezug auf familiäre Beziehungen und Orientierung erwerben
- ♦ Den pädagogischen und kulturellen Wert der Fächer, die der Spezialisierung entsprechen, und die Inhalte, die in den jeweiligen Kursen studiert werden, kennen
- ♦ Die Geschichte und die jüngsten Entwicklungen der Themen und ihre Perspektiven kennen, um in der Lage zu sein, eine dynamische Vision von ihnen zu vermitteln
- ♦ Kenntnisse über die Kontexte und Situationen, in denen die verschiedenen Lehrplaninhalte verwendet oder angewendet werden
- ♦ Im Falle der psycho-pädagogischen und beruflichen Beratung, die Prozesse und Ressourcen zur Prävention von Lern- und Koexistenzproblemen, die Prozesse der Bewertung und der akademischen und beruflichen Beratung kennen
- ♦ Die theoretischen und praktischen Entwicklungen beim Lehren und Lernen in den Fächern kennen, die der Spezialisierung entsprechen
- ♦ Umwandlung von Lehrplänen in Aktivitäts- und Arbeitsprogramme
- ♦ Kriterien für die Auswahl und Entwicklung von Unterrichtsmaterialien erwerben
- ♦ Ein Klima fördern, das das Lernen erleichtert und die Beiträge der Schüler wertschätzt
- ♦ Integration von Fortbildungen in audiovisueller und multimedialer Kommunikation in den Lehr- und Lernprozess
- ♦ Strategien und Techniken zur Bewertung kennen und die Bewertung als Instrument zur Regulierung und Stimulierung von Anstrengungen verstehen
- ♦ Innovative Unterrichtsvorschläge im Bereich der studierten Spezialisierung kennen und anwenden

- ♦ Kritische Analyse der Leistung von Unterricht, bewährten Praktiken und Beratung anhand von Qualitätsindikatoren
- ♦ Probleme im Zusammenhang mit dem Lehren und Lernen in den Fächern der Spezialisierung erkennen und Alternativen und Lösungen vorschlagen
- ♦ Grundlegende Methoden und Techniken der Bildungsforschung und -evaluation kennen und anwenden und in der Lage sein, Forschungs-, Innovations- und Evaluationsprojekte zu konzipieren und zu entwickeln
- ♦ Erfahrungen in der Planung, dem Unterrichten und der Bewertung der der Spezialisierung entsprechenden Fächer sammeln
- ♦ Die notwendigen sozialen Fähigkeiten und Fertigkeiten beherrschen, um ein Klima zu schaffen, das das Lernen und Zusammenleben erleichtert
- ♦ Beteiligen Sie sich an Verbesserungsvorschlägen für die verschiedenen Aktionsbereiche auf der Grundlage praxisbezogener Überlegungen
- ♦ Fassen Sie die während des gesamten beschriebenen Unterrichts erworbene Kompetenz zusammen und weisen Sie den Erwerb der Fähigkeiten in den übrigen Fächern nach
- ♦ Kenntnis der psycho-pädagogischen Merkmale der Schüler, um sie beurteilen und die erforderlichen Berichte erstellen zu können
- ♦ Die Maßnahmen kennen, die ergriffen werden können, um der Vielfalt gerecht zu werden, um in jedem Fall die notwendige Beratung geben zu können
- ♦ Analyse der Organisation und Funktionsweise eines Zentrums, um die persönliche, akademische und berufliche Betreuung der Schüler in Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Schulgemeinschaft zu koordinieren
- ♦ Entwicklung der notwendigen Fähigkeiten und Techniken, um Familien angemessen über die Entwicklung und den Lernprozess ihrer Kinder beraten zu können
- ♦ Identifizierung der öffentlichen Dienste und kommunalen Einrichtungen, mit denen das Zentrum zusammenarbeiten kann, und Förderung und Planung der notwendigen Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Managementteam, um eine bessere Betreuung der Schüler zu gewährleisten
- ♦ Die verschiedenen Beratungsansätze verstehen und sie auf alle Entwicklungsstufen anwenden
- ♦ Verschiedene Programme entwickeln, die sich mit beruflichen, schulischen und fachlichen Fragen befassen
- ♦ Anpassung ihrer Arbeit als Berufsberater an den aktuellen Arbeitsmarkt
- ♦ Organisation der Berufs- und Studienberatung im schulischen Umfeld
- ♦ Die Aufgaben der Beratungsfachkräfte in den Schulen aufschlüsseln und vorschlagen, insbesondere in Bezug auf die Berufs- und Studienberatung
- ♦ Die akademische und berufliche Beratung innerhalb der Schule gestalten und mit einer offenen Vision die Beiträge von außen zu ihren Programmen bewerten
- ♦ Bewertung der Effektivität der Maßnahmen zur Berufs- und Laufbahnberatung an der Schule
- ♦ Eine internationale Perspektive für die Beratung erwerben, um innovative Modelle implementieren
- ♦ Die Vor- und Nachteile von Modellen in anderen Ländern beurteilen, um sie an die eigene berufliche Realität anzupassen
- ♦ Effektives Management in internationalen Führungsumgebungen mit einer breiteren Vision
- ♦ Schwächen, Bedrohungen, Stärken und Chancen von neuen Beratungsmodellen in der Zukunft erkennen
- ♦ Dazu beitragen, ausgewogene Beziehungen zur Umwelt aufzubauen
- ♦ Das Erkennen, Verstehen und Managen der eigenen Emotionen des Kindes/Jugendlichen im Klassenzimmer entwickeln
- ♦ Einen Plan für das individuelle und klasseninterne Emotionsmanagement erstellen
- ♦ Ressourcen für den Umgang mit Emotionen bei Jugendlichen anwenden und anderen Fachleuten als Tutoren im Unterricht zur Verfügung stellen



- ◆ Die wichtigsten Faktoren für die Beschäftigungsfähigkeit erkennen
- ◆ Entwicklung von Instrumenten zur Organisation von Ideen und motivierenden Argumenten, zur Erzielung von Ergebnissen bei Studenten, zur Schaffung von Grundlagen für Führung und Kreativität, zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Verbesserung ihrer Kommunikationsergebnisse
- ◆ Unterscheidung von Wissen und Kompetenz und Übertragung auf das Klassenzimmer, indem Sie Schlüsselkompetenzen erkennen und wissen, wie Schüler diese erwerben können
- ◆ Den Schülern die Geschäftsstrukturen und allgemeinen Eigenheiten von Organisationen aufzeigen, damit sie neue Geschäftsmodelle erkennen können
- ◆ Lehren, Entscheidungen auf der Grundlage von Selbsterkenntnis zu treffen
- ◆ Entwicklung einer effektiven Methodik zur individuellen und gruppenweisen Ermittlung von Persönlichkeitsvariablen, Fähigkeiten, Werten und Talenten als Grundlage für die Auswahl
- ◆ Die Schüler auf ihre Stärken und Schwächen hinweisen
- ◆ Das Modell der Pädagogische Koordinationskommission im Klassenzimmer und individuell in seiner ersten Phase reproduzieren: Herz
- ◆ Orientierungshilfe bei der Suche nach Informationen über die wichtigsten externen Variablen bei der beruflichen Entscheidungsfindung
- ◆ Die Umsetzung einer sequentiellen Form der Forschung mit konkreten und zuverlässigen Ressourcen garantiert Ergebnisse
- ◆ Einzelnen oder in Gruppen das Sammeln von Informationen und die Integration dieser Informationen in die Entscheidungsfindung lehren
- ◆ Motivation und Vermittlung an die Schüler, wie wichtig es ist, akademische Entscheidungen mit anderen Variablen zu verbinden, die notwendig sind, um den ersten Job zu bekommen

# 04

# Kursleitung

Um die Exzellenz seiner Studenten zu garantieren, verfügt TECH über eine Gruppe von Experten, die ein Programm entwickeln, das auf Exzellenz ausgerichtet ist und den Anforderungen des Berufsfeldes entspricht. In diesem Sinne wurde der Studienplan von verschiedenen Fachleuten ausgearbeitet, die ihre gesamte akademische und berufliche Erfahrung in die Entwicklung des Berufsprofils der Studenten einfließen lassen. Darüber hinaus ist eine weitere Gruppe von Experten beteiligt, die sich auf Bereiche konzentrieren, die mit dem Studienplan zusammenhängen, um eine umfassende und multidisziplinäre Erfahrung zu gewährleisten.





“

*In einer Gruppe von Experten können Sie die sozialen Fähigkeiten und Fertigkeiten erlernen, die notwendig sind, um ein Klima zu schaffen, das das Lernen und das Zusammenleben erleichtert"*

## Leitung



### Dr. Barboyón Combey, Laura

- ◆ Promotion in Bildung
- ◆ Vordoktoratsstudium in der Abteilung für Bildungstheorie der Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaften der Universität von Valencia
- ◆ Masterstudiengang in Psychopädagogik, in Sozial- und Gemeinschaftskunde, an der Universität von Valencia
- ◆ Hochschulabschluss in Grundschulpädagogik mit Qualifikationsprogramm für das Unterrichten von Englisch (*Qualifying Program of Teaching English as a Second Language – TESL*) an der Katholischen Universität Valencia San Vicente Mártir
- ◆ Leitung des universitären Masterstudiengangs für die Weiterbildung von Lehrkräften für die obligatorische Mittelstufe und die Oberstufe, Berufsausbildung und Sprachunterricht an der TECH Technologischen Universität



### Fr. García Camarena, Carmen

- ◆ Leitung von Step by Step, einem Berufsberatungsunternehmen für alle Berufsphasen, Entwicklung einer Methodologie, die an die Mittel- und Oberstufe angepasst ist
- ◆ Erfahrung im Personalmanagement in den Bereichen Ausbildung, Auswahl, Rekrutierung und Talent- und Karrieremanagement in KMU und McDonald's Systeme in Spanien
- ◆ Psychologin und Masterstudiengang in Unternehmensführung, Zertifikat der pädagogischen Eignung der Universität Alfonso X el Sabio im Fachgebiet Ausbildung und Arbeitsberatung und Masterstudiengang in Personalwesen und Gruppentechniken



### Fr. Jiménez Romero, Yolanda

- ◆ Psychopädagogin und Grundschullehrkraft mit Spezialisierung auf Englisch
- ◆ Leitung der Programme für Hochschullehre und Bildungskoaching an der TECH Technologischen Universität
- ◆ Co-Direktion der Studiengänge Sprachunterricht im Vor- und Grundschulalter, Sprach- und Literaturunterricht in Mittel- und Oberstufe, zweisprachiger Unterricht in Mittel- und Oberstufe und zweisprachiger Unterricht im Vor- und Grundschulalter an der TECH Technologischen Universität
- ◆ Co-Direktion und Dozentin des Studiengangs Neurowissenschaften an der TECH Technologischen Universität
- ◆ Co-Direktion der Studiengänge Emotionale Intelligenz und Berufs- und Studienberatung an der TECH Technologischen Universität
- ◆ Dozentin im Studiengang "Visuelle Fähigkeiten und akademische Leistung" an der TECH Technologischen Universität
- ◆ Dozentin im Programm für Hochbegabte und integrative Bildung
- ◆ Masterstudiengang in Psychopädagogik
- ◆ Masterstudiengang in Neuropsychologie der Hochbegabung
- ◆ Masterstudiengang in emotionaler Intelligenz
- ◆ Practitioner in Neurolinguistischer Programmierung

## Professoren

### Hr. Maroto, José María

- ◆ Computer-Ingenieur
- ◆ Beratung, spezialisiert auf Coaching, Change Management, Motivation, emotionale Intelligenz und Führung Professor mit Spezialisierung auf Innovation und Big-Data-Prozesse
- ◆ Experte im Bereich der Lehre, Dozent und Verfasser von Artikeln und Veröffentlichungen zu seinen Spezialthemen

# 05

# Struktur und Inhalt

Dieses Programm wurde mit dem Ziel entwickelt, Werkzeuge für die Organisation von Ideen und motivierenden Argumenten zu entwickeln, Ergebnisse bei den Studenten zu erzielen, die Grundlagen für Führung und Kreativität zu legen, die Zusammenarbeit zu fördern und ihre Kommunikationsergebnisse zu verbessern. All dies wird in jedem Studienmodul auf didaktische und praktische Weise entwickelt, damit es auf internationaler Ebene angewendet werden kann, wobei alle Arbeitsbereiche einbezogen werden, die an der Entwicklung der Fachkraft in dieser Art von Arbeitsumgebung beteiligt sind.





“

*Bringen Sie Ihren Schülern bei, Entscheidungen auf der Grundlage von Selbsterkenntnis zu treffen, indem Sie ein Programm zur Weiterbildung von Lehrkräften absolvieren"*

## Modul 1. Lernen und Persönlichkeitsentwicklung

- 1.1. Einführung: Beziehungen zwischen Lernen und Entwicklung, Bildung und Kultur
  - 1.1.1. Einführung
  - 1.1.2. Das gemeinsame Konzept der psychologischen Entwicklung
  - 1.1.3. Eine Alternative zum gängigen Konzept der psychologischen Entwicklung: der soziale und kulturelle Charakter der Entwicklung
  - 1.1.4. Die Rolle der Erziehung bei der psychologischen Entwicklung
  - 1.1.5. Schulbildung als wesentlicher Kontext für die psychologische Entwicklung
  - 1.1.6. Wesentliche soziale Faktoren beim Lernen
  - 1.1.7. Stadien der Entwicklung
  - 1.1.8. Wichtige Entwicklungsprozesse
- 1.2. Konzeptionen des Lernens und der Entwicklung von Lernenden
  - 1.2.1. Konzept des Lernens
  - 1.2.2. Die wichtigsten Theorien über Lernen und Entwicklung
    - 1.2.2.1. Theorien der Psychoanalyse
      - 1.2.2.1.1. Freuds Theorie
      - 1.2.2.1.2. Die psychosoziale Theorie von Erikson
    - 1.2.2.2. Verhaltenswissenschaftliche Theorien
      - 1.2.2.2.1. Pawlows Theorie der klassischen Konditionierung
      - 1.2.2.2.2. Die Theorie der operanten Konditionierung von Skinner
    - 1.2.2.3. Kognitive Theorien
      - 1.2.2.3.1. Theorie der Informationsverarbeitung
        - 1.2.2.3.1.1. Die Lerntheorie von *Robert Gagné*
        - 1.2.2.3.2. Konstruktivismus
          - 1.2.2.3.2.1. D. Ausubels Theorie des verbal-bedeutungsvollen Lernens
          - 1.2.2.3.2.2. Genetische Erkenntnistheorie von *Jean Piaget*
          - 1.2.2.3.2.3. Die soziokulturelle kognitive Theorie von *Lew Vygotski*
          - 1.2.2.3.2.4. Entdeckendes Lernen von *Jerome Bruner*
      - 1.2.2.3.1.1. Die Lerntheorie von *Robert Gagné*
    - 1.2.2.4. Sozio-kognitive Theorien
      - 1.2.2.4.1. Die sozial-kognitive Theorie von *Bandura*
- 1.3. Charakterisierung der Adoleszenzphase: körperliche und sexuelle Entwicklung
  - 1.3.1. Pubertät und Adoleszenz
    - 1.3.1.1. Pubertät
    - 1.3.1.2. Adoleszenz
  - 1.3.2. Psychologische Auswirkungen der Pubertät
  - 1.3.3. Sich früh entwickelnde Jugendliche und sich spät entwickelnde Jugendliche
    - 1.3.3.1. Frühzeitige Pubertät
    - 1.3.3.2. Verzögerte Pubertät
  - 1.3.4. Veränderte Muster des Sexualverhaltens
  - 1.3.5. Kontext und Zeitpunkt des jugendlichen Sexualverhaltens
  - 1.3.6. Liebesaffäre und Intimität
- 1.4. Psychologische Dimensionen im Zusammenhang mit schulischem Lernen: Soziale und moralische Entwicklung
  - 1.4.1. Wichtigste Sozialisationsfaktoren
    - 1.4.1.1. Familie
      - 1.4.1.1.1. Konzept der Familie
      - 1.4.1.1.2. Der Jugendliche und seine Familie
    - 1.4.1.2. Die Peer-Group
    - 1.4.1.3. Das Bildungszentrum
    - 1.4.1.4. Die Massenmedien
  - 1.4.2. Die Risiken der sozialen Netzwerke
  - 1.4.3. Entwicklung von Moralvorstellungen. Verschiedene theoretische Modelle
    - 1.4.3.1. *Piaget*
    - 1.4.3.2. *Kohlberg*
  - 1.4.4. Faktoren, die die moralische Entwicklung von Jugendlichen beeinflussen
    - 1.4.4.1. Geschlechtsspezifische Unterschiede
    - 1.4.4.2. Intelligenz
    - 1.4.4.3. Heim
    - 1.4.4.4. Gesellschaften

- 1.5. Psychologische Dimensionen im Zusammenhang mit dem schulischen Lernen: Intelligenz
  - 1.5.1. Das Aufkommen des formalen Denkens
    - 1.5.1.1. Merkmale des formalen Denkens
    - 1.5.1.2. Hypothetisch-deduktives Denken und propositionales Schlussfolgern
  - 1.5.2. Kritiken an Piagets Ansicht
  - 1.5.3. Kognitive Veränderungen
    - 1.5.3.1. Die Entwicklung des Gedächtnisses
      - 1.5.3.1.1. Sensorische Speicherung
      - 1.5.3.1.2. Kurzzeitgedächtnis (STM - Short Term Memory)
      - 1.5.3.1.3. Langzeitgedächtnis (LTM - Long Term Memory)
    - 1.5.3.2. Die Entwicklung von Gedächtnisstrategien
    - 1.5.3.3. Die Entwicklung der Metakognition
      - 1.5.3.3.1. Metakognition und metakognitive Kontrolle
      - 1.5.3.3.2. Veränderungen bei metakognitiven Prozessen
  - 1.5.4. Die Intelligenz
    - 1.5.4.1. *Cattell's* flüssige und kristallisierte Intelligenz
    - 1.5.4.2. *Sternberg's* triarchische Theorie
    - 1.5.4.3. *Gardner's* multiple Intelligenzen
    - 1.5.4.4. *Coleman's* emotionale Intelligenz
    - 1.5.4.5. *Wechsler-Skalen*
- 1.6. Psychologische Dimensionen im Zusammenhang mit schulischem Lernen: Identität, Selbstverständnis und Motivation
  - 1.6.1. Selbstverständnis
    - 1.6.1.1. Definition des Selbstverständnisses
    - 1.6.1.2. Faktoren, die mit der Entwicklung des Selbstverständnisses verbunden sind
  - 1.6.2. Selbstwertgefühl
  - 1.6.3. Theoretische Ansätze zur Identitätsentwicklung
    - 1.6.3.1. Verschiedene Arten der Ausarbeitung von Identität
  - 1.6.4. Motivation und Lernen
- 1.7. Der Lehr-Lern-Prozess in der Adoleszenz: allgemeine Grundsätze
  - 1.7.1. Ausubels Theorie des bedeutungsvollen verbalen Lernens
    - 1.7.1.1. Arten des Lernens im schulischen Kontext
    - 1.7.1.2. Das, was bereits bekannt ist, und der Wunsch zu lernen: Bedingungen für die Schaffung von Bedeutung
    - 1.7.1.3. Die Prozesse der Assimilation neuer Inhalte
    - 1.7.1.4. Ein Rückblick auf die Theorie dreißig Jahre später
  - 1.7.2. Prozesse der Wissenskonstruktion: die konstruktivistische Theorie des Lehrens und Lernens
    - 1.7.2.1. Schulbildung: eine soziale und sozialisierende Praxis
    - 1.7.2.2. Die Konstruktion von Wissen im schulischen Kontext: das interaktive Dreieck
    - 1.7.2.3. Die Prozesse der Wissenskonstruktion und die Mechanismen des pädagogischen Einflusses
  - 1.7.3. Warum können nur Menschen lernen?
- 1.8. Der Lehr-Lern-Prozess in der Adoleszenz: Wissensaufbau im Klassenzimmer und Interaktion zwischen Lehrkraft und Schüler
  - 1.8.1. Wirksamkeit von Lehrkräften
  - 1.8.2. Lehrmethoden
  - 1.8.3. Lehrmodelle
  - 1.8.4. Die Rolle der Lehrkraft
  - 1.8.5. Die Erwartungen der Lehrkraft gegenüber dem Schüler
- 1.9. Der Lehr-Lern-Prozess in der Adoleszenz. Prozesse des Wissensaufbaus und der Interaktion unter Gleichaltrigen
  - 1.9.1. Interaktion mit Gleichaltrigen und kognitive Entwicklung
  - 1.9.2. Kooperatives Lernen
    - 1.9.2.1. Der Einsatz von kooperativem Lernen als Lehrmethode

- 1.10. Aufmerksamkeit für Vielfalt und Bildungsbedürfnisse in der Jugendzeit
  - 1.10.1. Historische Anmerkungen
  - 1.10.2. Der Warnock-Bericht
  - 1.10.3. Das Konzept des sonderpädagogischen Förderbedarfs
  - 1.10.4. Die Ursachen für sonderpädagogischen Förderbedarf
  - 1.10.5. Die Klassifizierung von sonderpädagogischem Förderbedarf
  - 1.10.6. Lernschwierigkeiten aufgrund von motorischen, visuellen und akustischen Beeinträchtigungen. Pädagogische Intervention
  - 1.10.7. Lernschwierigkeiten aufgrund von Autismus (ASD), Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätsstörung (ADHS), geistiger Behinderung und Hochbegabung. Pädagogische Intervention
  - 1.10.8. Verhaltensstörungen im Kindes- und Jugendalter
    - 1.10.8.1. Epidemiologie und Risikofaktoren bei Verhaltensstörungen
    - 1.10.8.2. Klinische Merkmale und Formen der Präsentation
  - 1.10.9. Hauptmanifestationen von Verhaltensstörungen
    - 1.10.9.1. Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätsstörung (ADHS)
    - 1.10.9.2. Dissoziale Persönlichkeitsstörung (ASPD)
    - 1.10.9.3. Oppositionelles Trotzverhalten (ODD)
  - 1.10.10. Ein Beispiel für ein Instrument zur Erkennung von Verhaltensstörungen im Klassenzimmer
  - 1.10.11. Vorschläge für therapeutische Interventionen im Klassenzimmer
    - 1.10.11.1. Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS)
    - 1.10.11.2. Oppositionelles Trotzverhalten (ODD) und Dissoziale Persönlichkeitsstörung (ASPD)
- 1.11. Beziehungen in der Adoleszenz und Konfliktmanagement im Klassenzimmer
  - 1.11.1. Was ist Mediation?
    - 1.11.1.1. Arten der Mediation
      - 1.11.1.1.1. Schulmediation
      - 1.11.1.1.2. Familienmediation
    - 1.11.1.2. Insight-Theorie
    - 1.11.1.3. Das Enneagramm
  - 1.11.2. Stärken und Schwächen bei der Umsetzung eines Mediationsprogramms



- 1.12. Prinzip der personalisierten Bildung und Aktionsformen
  - 1.12.1. Historische Entwicklung der Sonderpädagogik
    - 1.12.1.1. Die Vereinten Nationen (UN)
    - 1.12.1.2. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)
  - 1.12.2. Das Dilemma der Lokalisierung
  - 1.12.3. Inklusion im Bildungswesen
  - 1.12.4. Das Dilemma der Unterschiede
  - 1.12.5. Personalisierte Bildung
  - 1.12.6. Persönliches Lerndesign
  - 1.12.7. Schlussfolgerungen
    - 1.12.7.1. *Learning by doing*

## Modul 2. Gesellschaft, Familie und Bildung

- 2.1. Die Beratungsfunktion der Schule
  - 2.1.1. Bildungsberatung
    - 2.1.1.1. Einführung
    - 2.1.1.2. Konzept der Bildungsberatung
    - 2.1.1.3. Die Rolle der Beratung in der Schule
    - 2.1.1.4. Die Ursprünge der Bildungsberatung
    - 2.1.1.5. Bereiche der Intervention
      - 2.1.1.5.1. Laufbahnberatung
      - 2.1.1.5.2. Anleitung zur Entwicklung
      - 2.1.1.5.3. Schulberatung
      - 2.1.1.5.4. Beratung zur Vielfalt
    - 2.1.1.6. Modelle der Intervention
      - 2.1.1.6.1. *Counseling*-Modell
      - 2.1.1.6.2. Dienstleistungsmodell
      - 2.1.1.6.3. Programm Modell
      - 2.1.1.6.4. Konsultationsmodell
      - 2.1.1.6.5. Technologie-Modell
  - 2.1.2. Grundsätze der Beratungstätigkeit
- 2.2. Die Tutor-Lehrkraft und die Tutorien-Aktion
  - 2.2.1. Das Profil des Tutors und seine Kompetenzen
  - 2.2.2. Aktion Tutorial
  - 2.2.3. Die Beratungsabteilung (BA)
    - 2.2.3.1. Organisation der Beratungsabteilung
    - 2.2.3.2. Zusammensetzung der Beratungsabteilung
    - 2.2.3.3. Funktionen der Beratungsabteilung
    - 2.2.3.4. Die Rollen der Mitglieder der Beratungsabteilung
      - 2.2.3.4.1. Die Leitung der Beratungsabteilung
      - 2.2.3.4.2. Unterstützungspersonal
      - 2.2.3.4.3. Lehrkräfte für Heilpädagogik und für Hör- und Sprachtherapie
      - 2.2.3.4.4. Lehrkraft für Ausbildung und Berufsberatung
  - 2.2.4. Beratung und Betreuung in der Berufsberatung
  - 2.2.5. Das typologische Modell von Holland
- 2.3. Werkzeuge der Aktion Tutorial
  - 2.3.1. Einführung
  - 2.3.2. Plan der Aktion Tutorial (PAT)
    - 2.3.2.1. Modalitäten der Autonomie
      - 2.3.2.1.1. Pädagogische Autonomie
      - 2.3.2.1.2. Autonomie des Managements
      - 2.3.2.1.3. Organisatorische Autonomie
  - 2.3.3. Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in der Aktion Tutorial
    - 2.3.3.1. Soziale Veränderungen
    - 2.3.3.2. Veränderungen im Bildungswesen
    - 2.3.3.3. IKT in der Aktion Tutorial eingesetzt
      - 2.3.3.3.1. *Webquests*
      - 2.3.3.3.2. *Bogs*
      - 2.3.3.3.3. Webinare (*Wbinars*)
      - 2.3.3.3.4. *Wikis*
      - 2.3.3.3.5. E-Mail
      - 2.3.3.3.6. Diskussionsforen
    - 2.3.3.4. Vorteile des Einsatzes von IKT in der Aktion Tutorial
    - 2.3.3.5. Nachteile des Einsatzes von IKT in der Aktion Tutorial

- 2.4. Die Beziehung zwischen Lehrkraft/Tutor und Schüler
  - 2.4.1. Das persönliche Gespräch als Hauptinstrument
    - 2.4.1.1. Die Bedeutung der Kommunikation
    - 2.4.1.2. Gespräch zwischen dem Tutor und dem Schüler
    - 2.4.1.3. Das Gespräch in der helfenden Beziehung
    - 2.4.1.4. Fähigkeiten des Interviewers
    - 2.4.1.5. Arten von Interviews
      - 2.4.1.5.1. Je nach Anzahl der Teilnehmer
      - 2.4.1.5.2. Je nach Format
      - 2.4.1.5.3. Je nach Modus oder Kanal
  - 2.4.2. Gruppendynamiken
    - 2.4.2.1. Gruppendynamiken: einige Beispiele für Techniken
      - 2.4.2.1.1. Fokusgruppen
      - 2.4.2.1.2. *Role-playing*
      - 2.4.2.1.3. Dialogische pädagogische Diskussion
      - 2.4.2.1.4. *Cineforum*
    - 2.4.2.2. Vorteile der Anwendung von Gruppendynamiken
  - 2.4.3. Techniken für das Management des Zusammenlebens
    - 2.4.3.1. Werte und Normen lernen
    - 2.4.3.2. Sozio-emotionale Erziehung und Klima im Klassenzimmer
    - 2.4.3.3. Strategien, die das Zusammenleben in der Schule erleichtern
    - 2.4.3.4. Programme zur Erziehung zur Koexistenz
- 2.5. Die Familie und die Schule
  - 2.5.1. Einführung
  - 2.5.2. Die Entwicklung von Familie und Gesellschaft
  - 2.5.3. Forderungen der Familie an die Bildungseinrichtung und umgekehrt
    - 2.5.3.1. Anforderungen der Schule an die Familie
    - 2.5.3.2. Forderungen der Familie an die Schule
  - 2.5.4. Kommunikationskanäle zwischen der Familie und der Schule: die Schule der Eltern
    - 2.5.4.1. Schule für Eltern
- 2.6. Die Befragung der Familie
  - 2.6.1. Einführung
    - 2.6.1.1. Theorie der ökologischen Systeme von *Bronfenbrenner*
  - 2.6.2. Das Familiengespräch
    - 2.6.2.1. Schlüssel zu effektiven Gesprächen
    - 2.6.2.2. Emotionale Erziehung
    - 2.6.2.3. Klassifizierung von Gesprächen
  - 2.6.3. Struktur des Gesprächs
  - 2.6.4. Faktoren beim Familiengespräch
  - 2.6.5. Schritte im Familiengespräch
  - 2.6.6. Befragungstechniken
    - 2.6.6.1. Pädagogisches Coaching
    - 2.6.6.2. Kontext
    - 2.6.6.3. Die Ursprünge des Coachings
    - 2.6.6.4. Grundsätze des Coachings
    - 2.6.6.5. Modelle für das Coaching
    - 2.6.6.6. Am Coaching-Prozess beteiligte Akteure
    - 2.6.6.7. Vorteile von Coaching

### Modul 3. Die Bereiche Bildungsberatung und pädagogisch-psychologische Beratung

- 3.1. Allgemeine Konzeptualisierung der Bildungsberatung
  - 3.1.1. Was ist Bildungsberatung?
  - 3.1.2. Rückblick auf die wichtigsten Meilensteine der Bildungsberatung in der Gesetzgebung
- 3.2. Berufs- und Studienberatung im Rahmen der Aufgaben der Schulberatung
  - 3.2.1. Der akademische und der berufliche Bereich: ein Kontinuum während der gesamten Schulzeit
  - 3.2.2. Grundlegende Prinzipien der akademischen und beruflichen Beratung
  - 3.2.3. Die Rolle des Schulberaters in Bezug auf die Berufs- und Laufbahnberatung
  - 3.2.4. Planung der akademischen und beruflichen Beratung
  - 3.2.5. Interventionsstrategien in der akademischen und beruflichen Beratung
  - 3.2.6. Können das Schulzeugnis und die psycho-pädagogische Beurteilung Maßnahmen zur akademischen und beruflichen Orientierung sein?
  - 3.2.7. Begleitung bei der Wahl der akademischen und beruflichen Laufbahn in der Schulpflicht
  - 3.2.8. Berufsberatung als Berufsberatungsbericht
  - 3.2.9. Andere Funktionen des Beraters in der Schule
  - 3.2.10. Der Platz der Berufs- und Studienberatung innerhalb der Aufgaben der Schulberatung
- 3.3. Organisatorische Strukturen der Beratung in Schulen
  - 3.3.1. Wichtigste Organisationsstrukturen der Schulberatung
  - 3.3.2. Organisation der Schulberatung in der Vorschule
  - 3.3.3. Organisation der Schulberatung in der Grundschule
  - 3.3.4. Organisation der Schulberatung in der Mittelschule
  - 3.3.5. Organisation der Schulberatung in der Berufsschule
  - 3.3.6. Organisation der Bildungsberatung im Hochschulbereich
  - 3.3.7. Organisation der Bildungsberatung in Einrichtungen der Erwachsenenbildung
  - 3.3.8. Organisation der Bildungsberatung in Sonderschulen
  - 3.3.9. Organisation der Schulberatung in Sonderschulen und Berufsbildungszentren
  - 3.3.10. Organisation der Beratung
- 3.4. Aktion Tutorial
  - 3.4.1. Die Arbeit des Tutors
  - 3.4.2. Schwierigkeiten des Tutors
- 3.5. Wichtigste soziale und persönliche Situationen, die sich auf das Zusammenleben in der Schule auswirken
  - 3.5.1. Schüler, die sich in einer sozial und pädagogisch benachteiligten Situation befinden
  - 3.5.2. Kulturelle Vielfalt in der Schule
  - 3.5.3. Situationen von Mobbing in der Schule
- 3.6. Ressourcen und Strategien für das Management des Zusammenlebens in der Schule
  - 3.6.1. Regelung des Zusammenlebens in der Schule
  - 3.6.2. Schulische Mediationsprogramme
- 3.7. Bildungsberatung für die Förderung und den Übergang von Schulstufen
  - 3.7.1. Leitfaden für Schüler, die von der Vorschule in die Grundschule wechseln
  - 3.7.2. Leitfaden für Schüler, die von der Grundschule in die Mittelstufe versetzt werden
- 3.8. Berufsberatung. Präventions- und Interventionsmaßnahmen bei Schulversagen oder Schulabbruch
  - 3.8.1. Berufsberatung für Schüler, die die Mittelstufe abschließen und ein nachobligatorisches Studium aufnehmen
  - 3.8.2. Präventions- und Interventionsmaßnahmen bei Schulversagen oder Schulabbruch
- 3.9. Berufsberatung und Integration in den Arbeitsmarkt
  - 3.9.1. Der Plan zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 3.9.2. Bewertung und Berufsberatung von Studenten
- 3.10. Einige Projekte und Erfahrungen im Bereich Beratung und IKT
  - 3.10.1. HOLA-Projekt. (Werkzeug für die Berufsberatung in Asturien)
  - 3.10.2. "My vocational e-portfolio" (myvip)
  - 3.10.3. Mywaypass. Kostenlose Online-Plattform für die Entscheidungsfindung
  - 3.10.4. Uveni. Beratungsplattform für Mittel- und Oberstufe
  - 3.10.5. "A golpe de timbre" (Beim Schlag der Glocke)
  - 3.10.6. "Sociescuela"
  - 3.10.7. Orientaline
  - 3.10.8. Virtuelle Studentenlounge

## Modul 4. Die Prozesse der Bildungsberatung und der psycho-pädagogischen Beratung

- 4.1. Prozesse der Bildungsberatung und -orientierung im Bildungssystem. Bereiche und Strategien der psycho-pädagogischen Beratung
  - 4.1.1. Bildungsberatungsdienste: Organisation und Funktionsweise
  - 4.1.2. Teams für Bildungsberatung
  - 4.1.3. Beratungsabteilungen
  - 4.1.4. Interventionspläne
  - 4.1.5. Institutionelle Analyse von Schulen und verwandten Systemen
- 4.2. Beratung bei der Gestaltung und Entwicklung von Interventionsplänen
  - 4.2.1. Beratung in der Bildungsberatung: Modelle und Strategien
  - 4.2.2. Arten von Forderungen
  - 4.2.3. Entwurf, Entwicklung und Bewertung von Interventionsplänen/Programmen
- 4.3. Koordinierung mit externen Strukturen und Akteuren
  - 4.3.1. Koordinierung der Beratungsdienste
  - 4.3.2. Programme zur Koordinierung
  - 4.3.3. Der Berater als Vermittler und Koordinator
- 4.4. Der sektorübergreifende und gemeinschaftliche Ansatz in der psycho-pädagogischen Beratung
  - 4.4.1. Koordinations- und Kooperationsmaßnahmen der Beratungsabteilung
  - 4.4.2. Ressourcen, Hilfsmittel und Materialien im Beratungs- und Betreuungsprozess
- 4.5. Techniken und Instrumente zur psychopädagogischen Beurteilung
  - 4.5.1. Qualitative und quantitative Bewertungstechniken und -instrumente
  - 4.5.2. Qualitative Bewertungstechniken und -instrumente
  - 4.5.3. Quantitative Bewertungstechniken und -instrumente
- 4.6. Gemeinsame Arbeit in der Bildungsgemeinschaft. Orientierung und Beratung in präventiven und sozio-kommunalen Programmen
  - 4.6.1. Der Berater: Zusammenarbeit mit Lehrkräften und Mitgliedern der Schulgemeinschaft
  - 4.6.2. Kommunikations- und Gruppenmanagementfähigkeiten
  - 4.6.3. Gruppenintervention
  - 4.6.4. Prävention in der Beratung
  - 4.6.5. Umfassende und gemeindebasierte Präventionsprogramme
- 4.7. Modelle der psycho-pädagogischen Intervention in der Beratung. Verhaltenskognitives Modell und systemisches Modell der Bildungsberatung
  - 4.7.1. *Counseling*-Modell
  - 4.7.2. Programm Modell
  - 4.7.3. Konstruktivistisches Bildungsmodell
  - 4.7.4. Annäherung an das Konzept der Verhaltensänderung
  - 4.7.5. Programm zur Änderung von Verhaltensweisen
  - 4.7.6. Verhaltenstherapeutische Techniken
  - 4.7.7. Kognitive Techniken
  - 4.7.8. Konzeptualisierung des systemischen Modells
  - 4.7.9. Interventionsplan
  - 4.7.10. Techniken und Strategien
- 4.8. Psychopädagogische Beurteilung: Rolle und Art der Beurteilung
  - 4.8.1. Konzept, Zweck und Kontext
  - 4.8.2. Konzept der psycho-pädagogischen Beurteilung
  - 4.8.3. Zweck der psycho-pädagogischen Beurteilung
  - 4.8.4. Kontext der Bewertung
- 4.9. Beratungsprozess: akademische und berufliche Beratung. Beratung zur Verbesserung des Zusammenlebens und des Klimas im Zentrum
  - 4.9.1. Berufsberatung als Konzept
  - 4.9.2. Intervention in der Berufsberatung
  - 4.9.3. Orientierungsberatung
  - 4.9.4. Leitlinien für die Verbesserung des Zusammenlebens
  - 4.9.5. Zusammenarbeit zwischen Familie und Schule durch Beratung und psycho-pädagogische Betreuung
  - 4.9.6. Prävention von Gewalt und Mobbing

## Modul 5. Inklusive Bildung und Aufmerksamkeit auf die Vielfalt

- 5.1. Grundsätze der Prävention: primäre, sekundäre und tertiäre Prävention
  - 5.1.1. Konzeptualisierung der Prävention: Arten der Prävention
  - 5.1.2. Aktueller Stand der Prävention
- 5.2. Modelle für pädagogische Interventionen
  - 5.2.1. Direkte Intervention
  - 5.2.2. Indirekte Intervention
- 5.3. Quantitative und qualitative Techniken
  - 5.3.1. Einsatz von Umfragen und Beobachtung
  - 5.3.2. Verwendung von Fragebögen und Tests
- 5.4. Beachtung des besonderen pädagogischen Unterstützungsbedarfs im Zusammenhang mit Behinderung, Mathematik und Lernschwierigkeiten: Lesen und Schreiben
  - 5.4.1. Von Bildungsbedürfnissen zu Aktivitäts- und Teilnahmehindernissen
  - 5.4.2. Erziehungsberatung angesichts der Forderung nach Intervention
  - 5.4.3. Konzeptualisierung (Lernschwierigkeiten: Lesen und Schreiben)
  - 5.4.4. Bewertung und Intervention in den Modulen Lesen und Schreiben
  - 5.4.5. Aufgaben für die pädagogische Betreuung
  - 5.4.6. Konzeptualisierung (Lernschwierigkeiten: Mathematik)
  - 5.4.7. Lösung von Problemsituationen
  - 5.4.8. Die Rolle des Beraters beim Erkennen von Schwierigkeiten
- 5.5. Hochbegabung und überdurchschnittliche Fähigkeiten
  - 5.5.1. Symptomatologie und Folgen von Hochbegabung und überdurchschnittliche Fähigkeiten
  - 5.5.2. Anpassung des Lehrplans an Hochbegabung und überdurchschnittliche Fähigkeiten
- 5.6. Aufmerksamkeit auf Vielfalt und Multikulturalität
  - 5.6.1. Die Realität der Vielfalt
  - 5.6.2. Die Realität des Multikulturalismus
- 5.7. Psycho-pädagogische Bewertungsstrategien
  - 5.7.1. Psycho-pädagogischer Bewertungsprozess
  - 5.7.2. Psycho-pädagogische Beurteilung und Beratung bei pädagogischen Maßnahmen

- 5.8. Plan der Beratung und Aktion Tutorial
  - 5.8.1. Der Inhalt des Plans der Beratung und Aktion Tutorial
  - 5.8.2. Indikatives Modell des Plans der Beratung und Aktion Tutorial
- 5.9. Lehrerausbildung für integrative Bildung
  - 5.9.1. Vorläufige Fragen, die zu berücksichtigen sind
  - 5.9.2. Grundprinzipien und Ziele
  - 5.9.3. Wesentliche Elemente der Erstausbildung
  - 5.9.4. Wichtigste Theorien und Modelle
  - 5.9.5. Kriterien für die Gestaltung und Entwicklung der Lehrerausbildung
  - 5.9.6. Berufliche Fortbildung
  - 5.9.7. Profil der Lehrkraft
  - 5.9.8. Lehrkompetenzen in der integrativen Bildung
  - 5.9.9. Die Hilfslehrkraft. Funktionen
  - 5.9.10. Emotionale Kompetenzen

## Modul 6. Bildungsforschung und Innovation und das Change Management

- 6.1. Schulverbesserung als Ziel der Bildungsberatung
  - 6.1.1. Bildungsberatung in den neuen Szenarien des aktuellen Kontextes
  - 6.1.2. Die Schlüsselbegriffe: Bildungsinnovation, Veränderung, Reform und Bildungsverbesserung
  - 6.1.3. Epistemologische Referenzen für Innovation und Forschung: Bildungsparadigmen
  - 6.1.4. Der Wandel des Bildungsparadigmas als Herausforderung, den Beitrag der Bildungsberatung zu überdenken
- 6.2. Bereiche der Innovation und Herausforderungen für pädagogische Interventionen
  - 6.2.1. Bereiche der Innovation im Bildungskontext
  - 6.2.2. Hindernisse und Herausforderungen der Innovation im Bildungskontext
  - 6.2.3. Das Binom für die Verbesserung der Bildung: Forschung und Innovation
  - 6.2.4. Aktuelle Möglichkeiten und Herausforderungen für innovative pädagogische Interventionen

- 6.3. Change Management für Verbesserungen im Bildungswesen
  - 6.3.1. Innovation im Bildungswesen: Veränderungsmanagement für Verbesserungen
  - 6.3.2. Prozessmodelle für die Schaffung von Bildungsinnovationen
  - 6.3.3. Das Bildungszentrum als lernende Organisation
  - 6.3.4. Der spezifische Beitrag der Bildungsorganisation bei der Definition von Bildungsinnovationen und Interventionsstrategien
- 6.4. Entwurf, Planung, Entwicklung und Evaluierung von Interventionsprojekten für Innovationen und Verbesserungen im Bildungsbereich
  - 6.4.1. Beratung: ein Instrument der Beratung zur Verbesserung der Bildung
  - 6.4.2. Komponenten für die Gestaltung eines Interventionsprojekts zur Verbesserung der Bildung
  - 6.4.3. Planung eines Interventionsprojekts zur Verbesserung der Bildung (Phasen)
  - 6.4.4. Entwicklung eines Interventionsprojekts zur Verbesserung der Bildung (Akteure, Rollen und Ressourcen)
  - 6.4.5. Strategien und Ressourcen für die Bewertung von Innovations- und Verbesserungsprojekten im Bildungswesen
  - 6.4.6. Die Suche nach guten Praktiken
  - 6.4.7. Die Überwachung und Bewertung "guter Praktiken" zur Verbesserung der Bildung
  - 6.4.8. Fallstudie: Analyse eines Modells zur Bewertung von Bildungsinnovationen
- 6.5. Digitale Kompetenz und sozio-kommunale Bildungsinnovation
  - 6.5.1. Paradigmenwechsel: vom festen Wissen zur flüssigen Information
  - 6.5.2. Web 2.0-Metaphern und ihre Bedeutung für die Bildungsberatung
  - 6.5.3. Bewährte Verfahren für die innovative Nutzung technologischer Ressourcen
  - 6.5.4. Die Möglichkeiten und Herausforderungen der Bildungsberatung in der digitalen Gesellschaft
  - 6.5.5. Der sozio-pädagogische Kontext als Innovationsfeld für Bildungsberatung
  - 6.5.6. Networking und der Aufbau einer gemeinsamen Vision
  - 6.5.7. Vom Bildungszentrum zur bildenden Gemeinschaft: bildende Städte
  - 6.5.8. Vom Klassenzimmer in die Gemeinde: der Reichtum des Service Learnings
- 6.6. Pädagogische Innovation und Beratung im Klassenzimmer: Verbesserung des Lernens und der Bewertung als gemeinsame Herausforderung
  - 6.6.1. Gemeinsamer Unterricht als Strategie zur Verbesserung des Lernens
  - 6.6.2. Ressourcen zur Förderung der Entwicklung des gemeinsamen Unterrichts
  - 6.6.3. Arten des gemeinsamen Unterrichts





- 6.6.4. Beratung, Begleitung und Bewertung von Co-Teaching-Prozessen
- 6.6.5. Bewertung als Lernchance
- 6.6.6. Merkmale einer innovativen Bewertung
- 6.6.7. Die Dimensionen der Bewertung: die ethische und die technisch-methodische Frage
- 6.7. Pädagogische Innovation und Orientierung im Klassenzimmer: Strategien zur Ausrichtung der Bewertung auf das Lernen
  - 6.7.1. Zusammenarbeit mit Lehrkräften bei der Entwicklung einer lernorientierten Bewertung
  - 6.7.2. Qualitätskriterien für die Entwicklung eines lernorientierten Bewertungsprozesses
  - 6.7.3. Wie kann man die Ergebnisse der Bewertung zur Unterstützung des Lernens nutzen?
- 6.8. Von der Bildungsforschung in der digitalen Gesellschaft zur Forschung im Klassenzimmer: Chancen für die Verbesserung des Lehr-Lern-Prozesses
  - 6.8.1. Der besondere Charakter der Bildungsforschung
  - 6.8.2. Der Forschungsprozess und die Sicht des Beraters als Bildungsforscher
  - 6.8.3. Bildungsforschung im aktuellen Kontext
  - 6.8.4. Technologische Werkzeuge zur Entwicklung der Bildungsforschung
  - 6.8.5. Funktionen der Bildungsforschung
  - 6.8.6. Von der Bildungsforschung zur Forschung im Klassenzimmer
  - 6.8.7. Forschung im Klassenzimmer und professionelle Entwicklung
  - 6.8.8. Ethische Überlegungen für die Entwicklung der Bildungsforschung
- 6.9. Interne Bewertung von Bildungsberatungsteams. Die aktuellen Herausforderungen der Bildungsberatung und der ethische Rahmen für die Ausübung des Berufs
  - 6.9.1. Die Verbesserung des Bildungswesens macht die Bewertung von Lehrkräften und Bildungsberatungsteams unerlässlich
  - 6.9.2. Selbstevaluierung der Unterrichtspraxis als Prozess der Reflexion und formativen Begleitung
  - 6.9.3. Interne Evaluierung von Bildungsberatungsteams und Beratungsabteilungen
  - 6.9.4. Herausforderungen der Bildungsberatung für das 21. Jahrhundert
  - 6.9.5. Ethischer Rahmen für die Unterrichtspraxis

- 6.10. Lernen und berufliche Entwicklung von Akteuren des Bildungswandels
  - 6.10.1. Von der übertragenden Schule zur kreativen, kollaborativen und kritischen Schule: ein Agent für den Wandel des Modells sein
  - 6.10.2. Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung aller Bildungsakteure
  - 6.10.3. Vom kollektiven Lernen zur beruflichen Entwicklung der Lehrkräfte: der Beitrag des Bildungsberaters
  - 6.10.4. Begegnungs- und Lernräume für Beratungsfachleute: Konferenzen, Innovationstage, professionelle Netzwerke, Praxisgemeinschaften, MOOCs

## Modul 7. Rollen bei der Konfliktlösung

- 7.1. Die Gruppe
    - 7.1.1. Was ist die Gruppe?
      - 7.1.1.1. Gruppen in sozialen Netzwerken
    - 7.1.2. Dynamische Aspekte von Gruppen
      - 7.1.2.1. Modi der Teilnahme
      - 7.1.2.2. Merkmale der Gruppen
      - 7.1.2.3. Wechselbeziehungen in der Schulgruppe
    - 7.1.3. Wann werden Schüler als eine Gruppe betrachtet?
      - 7.1.3.1. Elemente einer Gruppe
    - 7.1.4. Die Funktionsweise einer Gruppe
      - 7.1.4.1. Woher wissen wir, dass die Gruppe funktioniert?
      - 7.1.4.2. Rollen der Gruppe - Klasse
    - 7.1.5. Schlussfolgerungen
  - 7.2. Gruppendynamik - was ist das?
    - 7.2.1. Etymologische Definition
    - 7.2.2. Ziele
    - 7.2.3. Gesetze der Gruppendynamik
    - 7.2.4. Faktoren
    - 7.2.5. Unterschiede zwischen Spiel und Dynamik
    - 7.2.6. Techniken der Gruppendynamik
      - 7.2.6.1. Ziele der Techniken
      - 7.2.6.2. Arten von Techniken
        - 7.2.6.2.1. Allgemeine und spezifische Dynamik
        - 7.2.6.2.2. *Role Playing*
        - 7.2.6.2.3. *Flash* und die *Paua* Technik
        - 7.2.6.2.4. Theater
        - 7.2.6.2.5. Radio-Theater
        - 7.2.6.2.6. Kinderliteratur und/oder dramatisierte Lesung
        - 7.2.6.2.7. *Cine Forum*
        - 7.2.6.2.8. *Clown* - Einfühlungsvermögen
        - 7.2.6.2.9. Theater der Unterdrückten
        - 7.2.6.2.10. Gruppenarbeit
  - 7.2.7. *Piaget's* Beiträge zur Teamarbeit
  - 7.2.8. Phasen der Anwendung von gruppenspezifischen Techniken
  - 7.2.9. Unsere Schlussfolgerungen
- 7.3. Arten von Rollen in Konflikten
  - 7.3.1. Klassifizierung der Rollen
  - 7.3.2. Wo befindet sich die jeweilige Rolle? Wo platzieren wir die Mediation?
  - 7.3.3. Einteilung der Rollen nach der Bereitschaft der Beteiligten
  - 7.3.4. Klassifizierung nach Ende des Konflikts
  - 7.3.5. Mögliche Rollen der Lehrkräfte
  - 7.3.6. Technik des *Role Playing*
    - 7.3.6.1. Einführung und Definition der Technik
    - 7.3.6.2. Die 4 Phasen des klassischen Modells
  - 7.3.7. Unsere Schlussfolgerungen
- 7.4. Die Bedeutung des Kontexts. Wechselnde Rollen
  - 7.4.1. Das *Johari*-Fenster
  - 7.4.2. Modalitäten des *Johari*-Fensters
  - 7.4.3. Ein positives Selbstkonzept, ein grundlegendes Ziel für die Erziehung
  - 7.4.4. Selbstkonzept in der Kindheit
  - 7.4.5. Humor und Lachen als Mittel zur Entwicklung von Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl
  - 7.4.6. Die Poetik des *Clowns*
  - 7.4.7. Unsere Schlussfolgerungen

- 7.5. Die Rolle der Lehrkraft je nach ihrer Beteiligung
  - 7.5.1. Aktivitäten, bei denen die Rolle des Erziehers im Vordergrund steht
  - 7.5.2. Aktivitäten zwischen Lehrkraft und Schüler
  - 7.5.3. Aktivitäten in einem kollaborativen und kooperativen Prozess
  - 7.5.4. Eine neue Rolle für Lehrkräfte und Schüler
  - 7.5.5. Die Lehrkraft im digitalen Zeitalter
    - 7.5.5.1. Digitale Kompetenz
    - 7.5.5.2. Die Rolle der Lehrkräfte
  - 7.5.6. Unsere Schlussfolgerungen
- 7.6. Theaterspiel als Konfliktlösungstraining
  - 7.6.1. Annäherung an das dramatische Spiel
  - 7.6.2. Dramatischer Ausdruck und junge Menschen
    - 7.6.2.1. Aspekte, in die die Dramatisierung eingreift
  - 7.6.3. Stadien der dramatischen Begabung
  - 7.6.4. Dramatische Techniken je nach Alter der Schüler
  - 7.6.5. Symbolisches Spiel als Vorstufe zum dramatischen Spiel im Kleinkindalter
    - 7.6.5.1. Vom spontanen symbolischen Spiel zum dramatischen Spiel in der Schule
  - 7.6.6. Unsere Schlussfolgerungen
- 7.7. Theater: Integration von Basiskompetenzen für das Leben
  - 7.7.1. Einführung
  - 7.7.2. Spiel oder Therapie?
  - 7.7.3. Theater als pädagogischer Raum
    - 7.7.3.1. Theaterpraxis und dramatischer Ausdruck in einer pädagogischen Umgebung
    - 7.7.3.2. Kreativität und Autonomie versus Abhängigkeit
  - 7.7.4. Formulierung von Kriterien, Aussagen und Organisationsprinzipien für ein Theatererlebnis
  - 7.7.5. Rollenspiel oder dramatisches Spiel
  - 7.7.6. Didaktische Grundlagen des inklusiven Theaters
  - 7.7.7. Inklusive Prinzipien: Anpassen, helfen, unterstützen
- 7.7.8. Der Körper und die Bewegung als Quelle des Ausdrucks und der Kommunikation für Menschen mit SEN
- 7.7.9. Künstlerische Kollektive als Vermittler des Lebens
- 7.7.10. Unsere Schlussfolgerungen
- 7.8. Sinn für Humor im Rollenmanagement
  - 7.8.1. Lachen, unsere erste Lehrkraft
    - 7.8.1.1. Annäherungen an das Konzept des Humors
  - 7.8.2. Der pädagogische Wert des Humors (und des Lachens)
  - 7.8.3. Funktionen des positiven Humors
    - 7.8.3.1. Soziale und erzieherische Rollen
  - 7.8.4. Das Profil des fröhlichen, positiven und lustigen Erziehers
  - 7.8.5. Barrieren, Hindernisse und Mythen über den Einsatz von Humor in der Bildung
  - 7.8.6. Grundlegende Fähigkeiten als Sozialpädagoge
- 7.9. Das Theater der Unterdrückten als Instrument der Konfliktbewältigung
  - 7.9.1. Relevante Theorien: Ursprung und Entwicklung
    - 7.9.1.1. **Augusto Boal und Jacobo Levy Moreno**
  - 7.9.2. Theoretische Grundlagen von Psychodrama und Soziodrama
  - 7.9.3. Analogien und Unterschiede: Psychodrama, Soziodrama und das Theater der Unterdrückten
    - 7.9.3.1. Theater des Volkes und für das Volk
    - 7.9.3.2. Theater als Sprache
    - 7.9.3.3. Theater als Diskurs
  - 7.9.4. Theater für was? Sphären des nicht-konventionellen Theaters
  - 7.9.5. Karte des angewandten Theaters
  - 7.9.6. Prozess der Express Performance

## Modul 8. Kreativität und emotionale Erziehung im Klassenzimmer

- 8.1. Emotionale Intelligenz und die Erziehung von Emotionen nach dem Modell von Mayer und Salovey
- 8.2. Andere Modelle der Emotionalen Intelligenz und der emotionalen Transformation
  - 8.2.1. Modelle für emotionale Kompetenz
  - 8.2.2. Modelle für soziale Kompetenz
  - 8.2.3. Mehrere Modelle
- 8.3. Sozial-emotionale Kompetenzen und Kreativität je nach Intelligenzniveau
- 8.4. Das Konzept des emotionalen Quotienten, der Intelligenz und der Anpassung an Dyssynchronität bei hohen intellektuellen Fähigkeiten

- 8.5. Konzept der Hyper-Emotivität
- 8.6. Aktuelle wissenschaftliche Studien zu Kreativität, Emotionen, Selbstwahrnehmung und Intelligenz
  - 8.6.1. Neurowissenschaftliche Studien
  - 8.6.2. Angewandte Studien
- 8.7. Praktische Unterrichtsmittel zur Verhinderung von Demotivation und Hyperemotivität
- 8.8. Standardisierte Tests zur Bewertung von Emotionen und Kreativität
  - 8.8.1. Tests und Kreativitätstests
  - 8.8.2. Bewertung von Emotionen
  - 8.8.3. Bewertungslabore und Erfahrungen
- 8.9. Die integrative Schule: Die Wechselbeziehung zwischen dem humanistischen Modell und der emotionalen Erziehung

## Modul 9. Neuropädagogik

- 9.1. Einführung in die Neuropädagogik
- 9.2. Die wichtigsten Neuromythen
- 9.3. Die Betreuung
- 9.4. Die Emotion
- 9.5. Die Motivation
- 9.6. Der Lernprozess
- 9.7. Das Gedächtnis
- 9.8. Stimulation und frühzeitige Interventionen
- 9.9. Die Bedeutung der Kreativität in der Neuropädagogik
- 9.10. Methoden, die die Umwandlung von Bildung in Neuropädagogik ermöglichen

## Modul 10. Kommunikation im Klassenzimmer

- 10.1. Lernen zu lehren
  - 10.1.1. Kommunikationsprozesse
  - 10.1.2. Prozesse der Übermittlung der Lehre
- 10.2. Mündliche Kommunikation
  - 10.2.1. Stimme im Klassenzimmer
  - 10.2.2. Sprachpflege im Klassenzimmer
- 10.3. Systeme zur Unterstützung der Kommunikation
  - 10.3.1. Die Verwendung der Tafel
  - 10.3.2. Die Verwendung von Projektoren

- 10.4. Die Verwendung von Bildern im Unterricht
  - 10.4.1. Bilder und Lizenzierung
  - 10.4.2. Autorenbilder
- 10.5. Die Verwendung von Videos im Unterricht
  - 10.5.1. Video als Begleitmaterial
  - 10.5.2. Lehren durch Video
- 10.6. Schriftliche Kommunikation
  - 10.6.1. Berichte und schriftliche Aufgaben
  - 10.6.2. Blogs und Foren
- 10.7. Kommunikationsschwierigkeiten
  - 10.7.1. Schwierigkeiten beim Unterrichten
  - 10.7.2. Schwierigkeiten im Klassenzimmer
- 10.8. Kollaborative Prozesse vs. Wettbewerb
  - 10.8.1. Vor- und Nachteile des gemeinschaftlichen Lernens
  - 10.8.2. Vor- und Nachteile des Lernens durch Wettbewerb
- 10.9. Entwicklung von Hilfsmaterialien
  - 10.9.1. Materialien für den Unterricht
  - 10.9.2. Referenzmaterialien
- 10.10. Entwicklung des vernetzten Unterrichts
  - 10.10.1. Lehrmittel im Internet
  - 10.10.2. Wikis und Referenzmaterial im Internet

## Modul 11. Berufs- und Studienberatung: Theoretischer Rahmen

- 11.1. Historische Entwicklung der Berufs- und Laufbahnberatung
  - 11.1.1. Ideologische Periode
  - 11.1.2. Empirische Periode
  - 11.1.3. Beobachtungszeitraum
  - 11.1.4. Empirische Beratung als Einstellung
  - 11.1.5. Empirische Beratung als Bildung
  - 11.1.6. Theoretische Periode
  - 11.1.7. Technologische Periode
  - 11.1.8. Psychopädagogische Periode
  - 11.1.9. Von einem psychometrischen Modell zu einem humanistischen Ansatz
  - 11.1.10. Erweiterung der Anleitung

- 11.2. Theorie, Ansätze und Modelle der Berufsberatung
  - 11.2.1. Nicht-psychologische Ansätze: Zufallstheorie
  - 11.2.2. Wirtschaftliche Faktoren
  - 11.2.3. Soziologische Faktoren
  - 11.2.4. Psychologische Ansätze: Eigenschafts- und Faktoransatz
  - 11.2.5. Psychodynamisches Modell
  - 11.2.6. Bedarfsorientierte Ansätze
  - 11.2.7. Ansatz des Selbstkonzepts
  - 11.2.8. Soziopsychologisches Modell der PM, *Blan*
  - 11.2.9. Das Modell von *J.L. Holland*
  - 11.2.10. Phänomenologischer Ansatz von *Dowald E. Super*
  - 11.2.11. Das Modell des sozialen Lernens von *Krumboltz*
  - 11.2.12. Das Aktivierungsmodell von *Dennis Pelletier*
- 11.3. Berufsberatung: Konzept und Handlungsfelder
  - 11.3.1. Was ist Berufsberatung?
  - 11.3.2. Unterschiede in der Bildungsberatung
  - 11.3.3. Institutioneller Rahmen
  - 11.3.4. Ausbildungszentren
  - 11.3.5. Familie
  - 11.3.6. Das Beratungsteam
  - 11.3.7. Die Person
  - 11.3.8. Die Gruppe
  - 11.3.9. Das Unternehmen
  - 11.3.10. Besondere Gruppen
- 11.4. Interventionsebenen in der Berufsberatung
  - 11.4.1. Berufsberatung versus Beschäftigungsberatung
  - 11.4.2. Intervention und ihre Gründe
  - 11.4.3. Modell des Programms
  - 11.4.4. Kollaboratives Modell
  - 11.4.5. Klinisches Modell
  - 11.4.6. Didaktisches Modell
  - 11.4.7. Modelle für die Beratung
  - 11.4.8. Ressourcenmodell
  - 11.4.9. Reaktives/proaktives Eingreifen
  - 11.4.10. Gruppe/individuelle Intervention
- 11.5. Berufs- und Studienberatung für Lehrkräfte in der Sekundarstufe (Mittelschule)
  - 11.5.1. Kurzer Überblick über die Gesetzgebung
  - 11.5.2. Derzeitige Situation
  - 11.5.3. Berufs- und Studienberatung in der Sekundarstufe aus der Sicht von Eltern und Berufsberatern
  - 11.5.4. Schulische Entwicklung in der Mittelstufe
  - 11.5.5. Gender und Beratung in der Mittelstufe
  - 11.5.6. Gleichberechtigung und Beratung in der Mittelstufe
  - 11.5.7. Selbststeuerung
  - 11.5.8. Die Rolle des Beraters in der Mittelstufe
  - 11.5.9. Die Rolle der Familie in der Mittelstufe
  - 11.5.10. Zukunftsperspektiven
- 11.6. Berufliche und fachliche Orientierung für Lehrkräfte in der Oberstufe
  - 11.6.1. Kurzer Überblick über die Gesetzgebung
  - 11.6.2. Derzeitige Situation
  - 11.6.3. Weg zum Sozialabitur
  - 11.6.4. Weg der Geisteswissenschaften
  - 11.6.5. Künstlerischer Werdegang
  - 11.6.6. Wissenschaftliche Route
  - 11.6.7. Die Rolle der Abteilung für Beratung und Familie
  - 11.6.8. Der Einfluss der Medien
  - 11.6.9. Berufliche Reife
  - 11.6.10. Übergang zur Universität
- 11.7. Integration von jungen Menschen in den Arbeitsmarkt. Modelle der Intervention
  - 11.7.1. Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt aus historischer Sicht
  - 11.7.2. Derzeitige Situation
  - 11.7.3. Der ganzheitliche Charakter der Beschäftigungsberatung
  - 11.7.4. Koordinierung der Institutionen
  - 11.7.5. Interventionsprogramm für Universitätsstudenten
  - 11.7.6. Interventionsprogramm für junge Menschen mit einer für den Arbeitsmarkt ungeeigneten Ausbildung
  - 11.7.7. Interventionsprogramm für junge Menschen mit Integrationsproblemen
  - 11.7.8. Geschlecht und sozioökonomische Variablen bei der ersten Beschäftigung
  - 11.7.9. Strategien zur Beschäftigungsfähigkeit
  - 11.7.10. Zukunftsperspektiven

- 11.8. Der aktuelle Arbeitsmarkt und seine neuen Anforderungen
  - 11.8.1. Historische Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt
  - 11.8.2. Entwicklung des Wissens
  - 11.8.3. Bedeutung der sozio-emotionalen Kompetenzen
  - 11.8.4. Bedeutung des gemeinschaftlichen Lernens
  - 11.8.5. Die Bedeutung des kontinuierlichen Lernens
  - 11.8.6. Die neue Rolle der jungen Menschen in der Arbeitswelt
  - 11.8.7. Beförderung in der Beschäftigung
  - 11.8.8. Prekarität in der Beschäftigung
  - 11.8.9. Ungleichgewicht zwischen Bildung und Arbeitsmarkt
  - 11.8.10. Diskrepanzen zwischen den Qualifikationen an den Universitäten und auf dem Arbeitsmarkt
- 11.9. Ein evolutionärer Ansatz für die Berufsberatung
  - 11.9.1. Theoretischer Rahmen: *Ginzberg*-Modell
  - 11.9.2. Kindheitsstadium
  - 11.9.3. Vorläufiger Zeitraum
  - 11.9.4. Realistischer Zeitraum
  - 11.9.5. Modelle für den Übergang ins Berufsleben
  - 11.9.6. Berufliche Entwicklung im Unternehmensumfeld
  - 11.9.7. Berufliche Selbstentfaltung
  - 11.9.8. Berufliche Reife und Outplacement
  - 11.9.9. Ruhestand und Berufsberatung

## Modul 12. Organisatorische Entwicklung der Beratung in Schulen

- 12.1. Die Schule als Bereich der Beratungsintervention
  - 12.1.1. Die Schule als Bildungsorganisation: Die Theorie der Schulorganisation
  - 12.1.2. Die wichtigsten Theorien und Autoren zur Schulorganisation (I): Klassische Autoren
  - 12.1.3. Die wichtigsten Theorien und Autoren zur Schulorganisation (II): aktuelle Perspektiven
  - 12.1.4. Kultur und Organisation der Schulen
  - 12.1.5. Entscheidungsgremien in Schulen
  - 12.1.6. Die Schule und das Klassenzimmer als Beziehungssysteme
  - 12.1.7. Die Schule als Gemeinschaft und als gemeinsames Projekt
  - 12.1.8. Die organisatorischen Dokumente der Schule
  - 12.1.9. Begleitung des Bildungsprojekts der Schule
  - 12.1.10. Relevanz des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
- 12.2. Organisatorische Strukturen der Beratung in Schulen
  - 12.2.1. Wichtigste Organisationsstrukturen der Schulberatung
  - 12.2.2. Organisation der Schulberatung in der Vorschule
  - 12.2.3. Organisation der Schulberatung in der Grundschule
  - 12.2.4. Organisation der Schulberatung in der Mittelschule
  - 12.2.5. Organisation der Schulberatung in der Berufsschule
  - 12.2.6. Organisation der Bildungsberatung im Hochschulbereich
  - 12.2.7. Organisation der Bildungsberatung in Einrichtungen der Erwachsenenbildung
  - 12.2.8. Organisation der Bildungsberatung in Sonderschulen
  - 12.2.9. Organisation der Schulberatung in Sonderschulen und Berufsbildungszentren
  - 12.2.10. Organisation der Beratung
- 12.3. Rolle und Stellung von Beratern in Schulen
  - 12.3.1. Der systemische Ansatz im Bildungsbereich: Die Schule als System
  - 12.3.2. Rolle und Position: Der Platz des Beraters in der Schule
  - 12.3.3. Die paradoxe Situation des Beraters in der Schule
  - 12.3.4. Der Zauberer ohne Magie (I): Zu einer operativen Strategie des Schulberaters
  - 12.3.5. Der Zauberer ohne Magie (II): kasuistisches Beispiel für die Arbeitsgruppe von *Selvini Palazzoli*
  - 12.3.6. Der Zauberer ohne Magie (III): kasuistische Veranschaulichung von aktuellen Fällen
  - 12.3.7. Das Bildungsmodell der Beratung und die kollaborative Beziehung
  - 12.3.8. Kollaborative Strategien in der Schulberatung: Gemeinsame Problemlösung
  - 12.3.9. Von meinem Platz aus (I): Warum ein systemischer Ansatz in der Bildungsberatung wichtig ist
  - 12.3.10. Von meinem Platz aus (II): Ich bin gerne Berater/in
- 12.4. Berufs- und Studienberatung für Lehrkräfte im Rahmen der Aufgaben der Schulberatung
  - 12.4.1. Der akademische und der berufliche Bereich: ein Kontinuum während der gesamten Schulzeit
  - 12.4.2. Grundlegende Prinzipien der akademischen und beruflichen Beratung
  - 12.4.3. Die Rolle des Schulberaters in Bezug auf die Berufs- und Laufbahnberatung für Lehrkräfte



- 12.4.4. Planung der akademischen und beruflichen Beratung
- 12.4.5. Interventionsstrategien in der akademischen und beruflichen Beratung
- 12.4.6. Können das Schulzeugnis und die psycho-pädagogische Beurteilung Maßnahmen zur akademischen und beruflichen Orientierung sein?
- 12.4.7. Begleitung bei der Wahl der akademischen und beruflichen Laufbahn in der Schulpflicht
- 12.4.8. Berufsberatung als Berufsberatungsbericht
- 12.4.9. Andere Funktionen des Beraters in der Schule
- 12.4.10. Der Platz der Berufs- und Studienberatung für Lehrkräfte innerhalb der Aufgaben der Schulberatung
- 12.5. Auf dem Weg zu einem Lehrplan für die Berufs- und Laufbahnberatung von Lehrkräften im schulischen Umfeld
  - 12.5.1. Berufsbildung bereits in Schulen
  - 12.5.2. Der Bildungsberater als Kurator relevanter Inhalte in der Berufs- und Laufbahnberatung für Lehrkräfte
  - 12.5.3. Tools zum Kuratieren von Inhalten im Zusammenhang mit der Berufs- und Studienberatung für Lehrkräfte
  - 12.5.4. Anliegen und Interessen der Schüler in der Berufs- und Studienberatung für Lehrkräfte
  - 12.5.5. Auf dem Weg zu einem schulischen Lehrplan zur Berufsberatung (I): Zielsetzungen
  - 12.5.6. Auf dem Weg zu einem schulischen Lehrplan zur Berufsberatung (II): Inhalte
  - 12.5.7. Auf dem Weg zu einem schulischen Lehrplan zur Berufsberatung (III): Schlüsselkompetenzen
  - 12.5.8. Auf dem Weg zu einem schulischen Lehrplan zur Berufsberatung (IV): Standards und Bewertungskriterien
  - 12.5.9. Der Lehrplan für die Berufsberatung im Rahmen der tutoriellen Maßnahmen
  - 12.5.10. Berufs- und Laufbahnberatung für Lehrkräfte als fächerübergreifender Inhalt
  - 12.5.11. Räume und Zeiten für Beratung im Schulalltag
- 12.6. Vom akademischen Weg zum beruflichen Weg: Entwicklung eines Projekts für das Berufsleben
  - 12.6.1. Begleitung unserer Schüler bei der Suche nach ihrem 'ikigai'
  - 12.6.2. Begleitung bei der Selbsterkenntnis (I): Selbstkonzept
  - 12.6.3. Begleitung bei der Selbsterkenntnis (II): Selbstkompetenz und Selbstwertgefühl
  - 12.6.4. Begleitung bei der Suche nach und Kenntnis des akademischen Angebots (I): Wege und Modalitäten

- 12.6.5. Begleitung bei der Suche nach und Kenntnis des akademischen Angebots (II): Studiengänge
- 12.6.6. Begleitung bei der Suche nach und Kenntnis des akademischen Angebots (III): Lehrpläne
- 12.6.7. Begleitung bei der Suche und Kenntnis des beruflichen Angebots (I): Qualifikationen
- 12.6.8. Begleitung bei der Suche nach und Kenntnis des beruflichen Angebots (II): berufliche Fähigkeiten
- 12.6.9. Begleitung bei beruflichen Entscheidungen
- 12.6.10. Das berufliche PLE: Entwicklung der persönlichen Lernumgebung (PLE) im Zusammenhang mit dem Beruf des Lernenden oder seinem zukünftigen Beruf
- 12.7. Erstellung eines Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.7.1. Einführung in den Plan zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.7.2. Grundprinzipien des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.7.3. Ziele des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.7.4. Aktivitäten und Zeitplan des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.7.5. Bibliographische Ressourcen für die Durchführung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.7.6. Digitale Ressourcen für die Durchführung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.7.7. Audiovisuelle Mittel zur Durchführung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.7.8. Personelle Ressourcen für die Durchführung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.7.9. Beispiele für Pläne zur akademischen und beruflichen Orientierung, die verbessert werden könnten
  - 12.7.10. Beispiele für bewährte Verfahren im Plan zur akademischen und beruflichen Orientierung
- 12.8. Schulische Aktivitäten zur Berufsberatung für Lehrkräfte
  - 12.8.1. Aktivitäten im Unterricht (I): Recherche und Präsentation von Informationen
  - 12.8.2. Aktivitäten im Unterricht (II): Einbeziehung von außerschulischen Experten in den Unterricht
  - 12.8.3. Aktivitäten im Unterricht (III): thematische Einheiten innerhalb eines Themenbereichs
  - 12.8.4. Außerschulische Aktivitäten (I): Portfolio der Berufswahl
  - 12.8.5. Außerschulische Aktivitäten (II): Beratungstage
  - 12.8.6. Außerschulische Aktivitäten (III): Projekte und Unternehmen
  - 12.8.7. Außerschulische Aktivitäten (IV): Simulationsspiele
  - 12.8.8. Außerschulische Aktivitäten (V): Service Learning
  - 12.8.9. Koordinierte Aktivitäten: Patenschaften für die Berufswahl
  - 12.8.10. Andere Aktivitäten zur Berufsberatung für Lehrkräfte des Bildungszentrums
- 12.9. Ergänzende Aktivitäten außerhalb der Schule, um an der Berufs- und Karriereberatung für Lehrkräfte zu arbeiten
  - 12.9.1. Erkundung der Arbeitsplätze von Familienmitgliedern
  - 12.9.2. Besuche bei Unternehmen
  - 12.9.3. *Shadowing*: Profi für einen Tag
  - 12.9.4. Praktika in Unternehmen
  - 12.9.5. Fachmessen oder Jobmessen
  - 12.9.6. Programme für Bildungskooperationen
  - 12.9.7. Besuche beim Arbeitsamt oder bei der kommunalen Arbeitsverwaltung
  - 12.9.8. Besuch bei Berufsverbänden
  - 12.9.9. Besuch von Universitäten und anderen Ausbildungszentren
  - 12.9.10. Besuche von Museen und Ausstellungen
  - 12.9.11. Andere ergänzende Maßnahmen außerhalb der Schule zur Berufs- und Karriereberatung von Lehrkräften
- 12.10. Bewertung und Verbesserung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.10.1. Veränderung, Innovation und Verbesserung in der Beratung
  - 12.10.2. Wer bewertet den Plan zur akademischen und beruflichen Orientierung? Hetero-Evaluierung, Ko-Evaluierung und Selbst-Evaluierung
  - 12.10.3. Formative oder summative Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung?
  - 12.10.4. Anhand welcher Indizes lässt sich die Wirksamkeit des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung beurteilen?
  - 12.10.5. Checklisten für den Plan zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.10.6. Rubriken für die Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.10.7. Zielvorgaben für die Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.10.8. Umfragen und schriftliche Formulare zur Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.10.9. Umfragen und digitale Formulare zur Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung
  - 12.10.10. Das berufliche Portfolio als Bewertung des Plans zur akademischen und beruflichen Orientierung

## Modul 13. Berufs- und Studienberatung in der Welt

- 13.1. Vergleichende Betrachtung der Berufs- und Studienberatung für Lehrkräfte in der Welt: Relevante Variablen
  - 13.1.1. Was bietet eine vergleichende Betrachtung der Berufs- und Studienberatung?
  - 13.1.2. Ort und Name des Beratungsdienstes
  - 13.1.3. Nutzer des Beratungsdienstes
  - 13.1.4. Verwaltungseinheit und legislative Unterstützung
  - 13.1.5. Einsatzbereiche des Berufsberaters
  - 13.1.6. Funktionen, Ziele und Aufgaben
  - 13.1.7. Berufsprofile und bisherige Ausbildung
  - 13.1.8. Verhältnisse
  - 13.1.9. Beziehung zu anderen Diensten
  - 13.1.10. Andere relevante Variablen
- 13.2. Länder mit einem Modell für außerschulische Beratungsdienste (Italien, Belgien, etc.)
  - 13.2.1. Welche Länder haben ein Modell für externe Beratungsdienste?
  - 13.2.2. Ort und Name des Beratungsdienstes
  - 13.2.3. Nutzer des Beratungsdienstes
  - 13.2.4. Verwaltungseinheit und legislative Unterstützung
  - 13.2.5. Einsatzbereiche des Berufsberaters
  - 13.2.6. Funktionen, Ziele und Aufgaben
  - 13.2.7. Berufsprofile und bisherige Ausbildung
  - 13.2.8. Verhältnisse
  - 13.2.9. Beziehung zu anderen Diensten
  - 13.2.10. Andere relevante Variablen
- 13.3. Länder mit einem Modell von Beratungsdiensten innerhalb von Bildungseinrichtungen (Portugal, Irland, Griechenland, etc.)
  - 13.3.1. In welchen Ländern gibt es ein Modell für Beratungsdienste in Bildungseinrichtungen?
  - 13.3.2. Ort und Name des Beratungsdienstes
  - 13.3.3. Nutzer des Beratungsdienstes
  - 13.3.4. Verwaltungseinheit und legislative Unterstützung
  - 13.3.5. Einsatzbereiche des Berufsberaters
  - 13.3.6. Funktionen, Ziele und Aufgaben
  - 13.3.7. Berufsprofile und bisherige Ausbildung
  - 13.3.8. Verhältnisse
  - 13.3.9. Beziehung zu anderen Diensten
  - 13.3.10. Andere relevante Variablen
- 13.4. Länder mit einem gemischten Modell von Beratungsdiensten innerhalb und außerhalb von Bildungseinrichtungen (Frankreich, Vereinigtes Königreich, Niederlande, Spanien usw.)
  - 13.4.1. Welche Länder haben ein gemischtes Modell für Beratungsdienste?
  - 13.4.2. Ort und Name des Beratungsdienstes
  - 13.4.3. Nutzer des Beratungsdienstes
  - 13.4.4. Verwaltungseinheit und legislative Unterstützung
  - 13.4.5. Einsatzbereiche des Berufsberaters
  - 13.4.6. Funktionen, Ziele und Aufgaben
  - 13.4.7. Berufsprofile und bisherige Ausbildung
  - 13.4.8. Verhältnisse
  - 13.4.9. Beziehung zu anderen Diensten
  - 13.4.10. Andere relevante Variablen
- 13.5. Das IAEVG/IAEVG-Modell (Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung)
  - 13.5.1. Die Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung: Ursprünge, Zweck und Auftrag
  - 13.5.2. Internationale Kompetenzen für Beratungsfachkräfte
  - 13.5.3. Kernkompetenzen von Beratungsfachkräften im IVBBB-Modell
  - 13.5.4. Fachliche Kompetenzen IVBBB (I): Diagnose
  - 13.5.5. Fachliche Kompetenzen IVBBB (II): Bildungsberatung
  - 13.5.6. Fachliche Kompetenzen IVBBB (III): Karriereentwicklung
  - 13.5.7. Fachliche Kompetenzen IVBBB (IV): *Counseling*
  - 13.5.8. Fachliche Kompetenzen IVBBB (V): Information
  - 13.5.9. Fachliche Kompetenzen IVBBB (VI): Konsultation
  - 13.5.10. Fachliche Kompetenzen IVBBB (VII): Forschung
  - 13.5.11. Fachliche Kompetenzen IVBBB (VIII): Programm- und Dienstleistungsmanagement
  - 13.5.12. Fachliche Kompetenzen IVBBB (IX): Gemeinschaftsentwicklung
  - 13.5.13. Fachliche Kompetenzen IVBBB (X): Beschäftigung
  - 13.5.14. IVBBB Ethische Standards

- 13.6. Das ASCA-Modell (*American Association for School Counselling*) im schulischen Umfeld der USA
  - 13.6.1. *The ASCA National Model*
  - 13.6.2. Schulberatungsprogramme im *ASCA National Model*
  - 13.6.3. Säulen der Schulberatung im *ASCA National Model*
  - 13.6.4. Anwendung des *ASCA National Model* für Schulberatung
  - 13.6.5. Verwaltung der Schulberatung nach dem *ASCA National Model*
  - 13.6.6. Rechenschaftspflicht im *ASCA National Model*
  - 13.6.7. Einige Vorlagen aus dem *ASCA National Model*
  - 13.6.8. *Recognized ASCA Model Program* (RAMP)
  - 13.6.9. Ethische ASCA-Standards
  - 13.6.10. Empirische Studien der ASCA über die Wirksamkeit der schulischen Beratung
- 13.7. Das Kompetenzmodell des Berufsberaters aus Chile
  - 13.7.1. Auf dem Weg zu einem Modell von Kompetenzen und Standards für Berufsberater in Chile (MINEDUC 2010)
  - 13.7.2. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (I): Kommunikation
  - 13.7.3. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (II): Teamarbeit
  - 13.7.4. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (III): Planungs- und Organisationsfähigkeiten
  - 13.7.5. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (IV): Innovation und Kreativität
  - 13.7.6. Allgemeine Kompetenzen von Beratern (V): Engagement für lebenslanges Lernen
  - 13.7.7. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (I): Pädagogische Dimension
  - 13.7.8. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (II): technische Dimension
  - 13.7.9. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (III): Management-Dimension
  - 13.7.10. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (IV): soziale, ethische und rechtliche Dimension
  - 13.7.11. Eine Bestandsaufnahme der IKT-Kompetenzen von Berufsberatern in Chile (V): Berufliche Entwicklung und Verantwortungsdimension
- 13.8. Das Modell der *Bertelsmann* Stiftung zur koordinierten Berufsberatung
  - 13.8.1. *Leitfaden Berufsorientierung*: Leitfaden für die Berufsberatung der *Bertelsmann* Stiftung
  - 13.8.2. Ziele und Grundsätze der koordinierten Berufsberatung: für die Jugendbeschäftigung
  - 13.8.3. Qualitätsmanagementsystem für koordinierte Berufsberatung im schulischen Kontext
  - 13.8.4. Planung der Berufsberatung auf Schulebene
  - 13.8.5. Implementierung einer schulischen Berufsberatung
  - 13.8.6. Hauptdimensionen der Qualität für die Organisation von Berufsberatungsmaßnahmen
  - 13.8.7. Wie bietet man seinen Kindern Berufsberatung an?
  - 13.8.8. Die Lehrkraft als Verbündeter bei der Berufsberatung
  - 13.8.9. Unterstützung der dualen Berufsausbildung
  - 13.8.10. Für die Jugendbeschäftigung: Gegenwart und Zukunft
  - 13.8.11. Anerkennung und Wirkung des koordinierten Berufsberatungsmodells der *Bertelsmann*-Stiftung
- 13.9. Verhältnis der Nutzer pro Fachkraft weltweit: die Nachfrage nach 1:250
  - 13.9.1. Wie relevant ist das Verhältnis der von einem Berater betreuten Nutzern?
  - 13.9.2. Einige internationale Daten über das Verhältnis von Nutzern zu Beratern
  - 13.9.4. 1:250: der Bedarf an 1 Berater für je 250 Schüler
  - 13.9.5. Einige Initiativen zur Rückgewinnung des Verhältnisses 1:250
  - 13.9.6. Beziehung des Verhältnisses zu anderen relevanten Variablen in der Beratung
  - 13.9.7. Organisatorische Modelle der Beratung und empfohlene Quoten
  - 13.9.8. Wenn das Verhältnis übertrieben ist: der Fall des elastischen Beraters
  - 13.9.9. Antworten von elastischen Berufsberatern (I): Vorrangige Aktionslinien
  - 13.9.10. Antworten von elastischen Berufsberatern (II): Aufgaben- und Projektverwaltung
- 13.10. SWOT-Analyse: Schwächen, Bedrohungen, Stärken und Chancen der einzelnen Beratungsmodelle
  - 13.10.1. Was ist und warum eine SWOT-Analyse verschiedener Organisationsmodelle der Beratung?
  - 13.10.2. SWOT-Analyse der externen Beratungsdienste
  - 13.10.3. SWOT-Analyse der Beratungsdienste in Schulen
  - 13.10.4. SWOT-Analyse der gemischten Beratungsdienste
  - 13.10.5. SWOT-Analyse des IVBBB-Modells
  - 13.10.6. SWOT-Analyse des ASCA-Modells
  - 13.10.7. SWOT-Analyse des chilenischen Kompetenzmodells
  - 13.10.8. SWOT-Analyse des Modells der koordinierten Berufsberatung der *Bertelsmann* Stiftung
  - 13.10.9. Welche Schlussfolgerungen können wir aus diesen SWOT-Analysen ziehen?
  - 13.10.10. Wie kann man das für die jeweilige Situation und den jeweiligen Kontext am besten geeignete Organisationsmodell bestimmen?

**Modul 14. Entwicklung der emotionalen Intelligenz in der Berufsberatung**

- 14.1. Theoretische Grundlagen: Warum ist emotionale Intelligenz notwendig?
  - 14.1.1. Definition des Konzepts der emotionalen Intelligenz
  - 14.1.2. Elemente der emotionalen Intelligenz
  - 14.1.3. Emotionale Intelligenz und Bildung
  - 14.1.4. Emotionale Erziehung und Basiskompetenzen
  - 14.1.5. *Delors*-Bericht (UNESCO 1996)
  - 14.1.6. Familie und emotionale Erziehung
  - 14.1.7. Emotionale Kompetenzen
  - 14.1.8. Ideale Umgebungen
  - 14.1.9. Grundsätze, Werte und Tugenden
  - 14.1.10. Fahrplan für emotionale Intelligenz
- 14.2. Selbsterkenntnis und Management von Emotionen
  - 14.2.1. Menschliche Dimension, Selbsterkenntnis
  - 14.2.2. Was sind Gefühle?
  - 14.2.3. Ausdruck im Körper
  - 14.2.4. Rationaler Ausdruck
  - 14.2.5. Was sind Emotionen?
  - 14.2.6. Grundlegende Emotionen
  - 14.2.7. Ausdruck von Emotionen
  - 14.2.8. Selbstvertrauen
  - 14.2.9. Anwendungsmodelle für das Selbstkonzept
  - 14.2.10. Selbstfürsorge
- 14.3. Emotionale Intelligenz in der Adoleszenz
  - 14.3.1. Entwicklungsstadien, das Kind wächst emotional. Lebenszyklus
  - 14.3.2. Virginia Satir, Familienmodell
  - 14.3.3. Von der Familie zum Individuum
  - 14.3.4. Emotionale Merkmale des Heranwachsenden
  - 14.3.5. Emotionale Wahrnehmung
  - 14.3.6. Emotionale Domänen des Heranwachsenden
  - 14.3.7. Entwicklung von Fähigkeiten
  - 14.3.8. Sozialer Stress
  - 14.3.9. Ziel-Visualisierung
  - 14.3.10. Modelle zur Umsetzung
- 14.4. Empathie, Führung und emotionale Regulierung
  - 14.4.1. Unser Gehirn, die Großhirnhemisphären
  - 14.4.2. Rationale versus emotionale Intelligenz
  - 14.4.3. Das *Self* und der Andere
  - 14.4.4. Selbstbehauptung als Lebenseinstellung, emotionale Regulierung
  - 14.4.5. Grundlegende Überzeugungen, unsere Landkarte, wie wir das Leben sehen
  - 14.4.6. Meine persönlichen Ziele kennen
  - 14.4.7. Erkennen von persönlichen Fähigkeiten
  - 14.4.8. Echter Erfolg
  - 14.4.9. Zu entwickelnde Kompetenzen
  - 14.4.10. Echtes Wissen über einschränkende Glaubenssätze
  - 14.4.11. Modelle zur Umsetzung
- 14.5. Entwicklung sozialer Fähigkeiten
  - 14.5.1. Erziehen für soziale Beziehungen
  - 14.5.2. Direkte Erfahrung
  - 14.5.3. Nachahmung
  - 14.5.4. Verstärkung
  - 14.5.5. Das Niveau der sozialen Kompetenz erhöhen
  - 14.5.6. Konfliktlösung
  - 14.5.7. Stressbewältigung
  - 14.5.8. Störendes Verhalten
  - 14.5.9. Kommunikation
  - 14.5.10. Modelle zur Umsetzung
- 14.6. Auswirkungen auf die Beschäftigung
  - 14.6.1. Zeitraum der Individuation
  - 14.6.2. Intellektuelle Entwicklung
  - 14.6.3. Körperliche Entwicklung
  - 14.6.4. Entwicklung eines Lebensstils
  - 14.6.5. Persönlichkeitsentwicklung
  - 14.6.6. Berufliche Beratung
  - 14.6.7. Potenzial und Herausforderung
  - 14.6.8. Bildung und Ausbildung
  - 14.6.9. Modelle zur Umsetzung

- 14.7. Enthusiasmus und Motivation
  - 14.7.1. Anfänglicher Enthusiasmus und anhaltende Motivation
  - 14.7.2. Definition der neurologischen Ebenen
  - 14.7.3. Selbstwertgefühl aufbauen
  - 14.7.4. Auf dem Weg zu Ihrem Ziel
  - 14.7.5. Problemlösung
  - 14.7.6. Selbstmotivation: Stärken
  - 14.7.7. Motivation im Klassenzimmer: Neugierde kultivieren
  - 14.7.8. Berufliche Interessen
  - 14.7.9. Fehlertoleranz
  - 14.7.10. Modelle zur Umsetzung
- 14.8. Emotionales Management
  - 14.8.1. Wahrnehmung, die Landkarte der Lebenswahrnehmung, emotionale Situationsanalyse
  - 14.8.2. Beobachtung des Ambioms
  - 14.8.3. Aufdeckung von einschränkenden Glaubenssätzen
  - 14.8.4. Emotionen für das Leben
  - 14.8.5. Stress, Konzept, Symptome und Arten
  - 14.8.6. Stressbewältigung
  - 14.8.7. Anhaltende Emotionen
  - 14.8.8. Resilienz
  - 14.8.9. Ausdruckskanäle
  - 14.8.10. Modelle zur Umsetzung
- 14.9. Entwicklung von Haltungen und Kompetenzen für das Arbeitsumfeld
  - 14.9.1. Was sind Arbeitsplatzkompetenzen??
  - 14.9.2. Kompetenzstandards
  - 14.9.3. Berufliche Profile
  - 14.9.4. Kompetenzen im Bereich Beschäftigungsfähigkeit
  - 14.9.5. Einstellungen zur Beschäftigungsfähigkeit: soziale, arbeitsbezogene Einstellungen
  - 14.9.6. Affektive, kognitive und verhaltensbezogene Komponenten von Einstellungen
  - 14.9.7. Einstellungsänderung: kongruent und inkongruent
  - 14.9.8. Hochgeschätzte Soft Skills zur Beschäftigungsfähigkeit



- 14.9.9. Persönliche Landkarte der Einstellungen und Kompetenzen
- 14.9.10. Modelle zur Umsetzung
- 14.10. Ressourcen in der Grundschulbildung: ein entwicklungspolitischer Ansatz
  - 14.10.1. Emotionen erkennen
  - 14.10.2. Das Ich und der Andere
  - 14.10.3. Emotionales Umfeld
  - 14.10.4. Beschreibung der Umgebung des Kindes: Ausdruckskanäle
  - 14.10.5. Selbstverständnis
  - 14.10.6. Entwicklung des Selbstwertgefühls
  - 14.10.7. Verbesserung des Ausdrucks von Emotionen, Durchsetzungsvermögen
  - 14.10.8. Interventionsstrategien in der emotionalen Erziehung
  - 14.10.9. Entwicklung von emotionalen Kompetenzen
  - 14.10.10. Modelle zur Umsetzung

## Modul 15. Entwicklung beruflicher Kompetenzen in der Berufsberatung

- 15.1. Modell der Beschäftigungsfähigkeit
  - 15.1.1. Aktueller wirtschaftlicher Kontext
  - 15.1.2. Beschäftigung im 21. Jahrhundert
  - 15.1.3. Selbsterkenntnis
  - 15.1.4. Vision
  - 15.1.5. Mission
  - 15.1.6. Definition der Ziele
  - 15.1.7. Neue Arbeitsmodelle
  - 15.1.8. Roadmap
  - 15.1.9. Persönliches Branding
- 15.2. Kompetenzentwicklung
  - 15.2.1. Merkmale der Kompetenzen
  - 15.2.2. Kapazitäten, Fähigkeiten und Kompetenzen
  - 15.2.3. Kompetenzen, die im 21. Jahrhundert gefragt sein werden
  - 15.2.4. Persönliche Kompetenzen
  - 15.2.5. Berufliche Kompetenzen
  - 15.2.6. Kompetenztraining
  - 15.2.7. Reifegrad der Kompetenz
  - 15.2.8. Kompetenzbewertung (Indikatoren)
- 15.3. Gemeinsame Arbeit
  - 15.3.1. Teamarbeit
  - 15.3.2. Merkmale der kollaborativen Arbeit
  - 15.3.3. Die Kraft der Gruppenarbeit
  - 15.3.4. Strukturen und Modelle für kollaboratives Arbeiten
  - 15.3.5. Gemeinschaften der Praxis
  - 15.3.6. Instrumente für kollaboratives Arbeiten
  - 15.3.7. Empathie
  - 15.3.8. Selbstbehauptung
  - 15.3.9. Vertrauen
  - 15.3.10. Selbstorganisierte Teams
- 15.4. Projektarbeit
  - 15.4.1. Arbeitsmodelle
  - 15.4.2. Ergebnisorientiert
  - 15.4.3. Arbeitsorganisation
  - 15.4.4. Projektdefinition
  - 15.4.5. Lebenszyklus von Projekten
  - 15.4.6. Projektmanagement
  - 15.4.7. Die Figur des *Project Manager*
  - 15.4.8. Methodologien für das Projektmanagement
  - 15.4.9. Unterschied zwischen Projektentwicklung und Produktentwicklung
  - 15.4.10. Produktdesign und -gestaltung
- 15.5. Kommunikation
  - 15.5.1. Grundlegende Merkmale der Kommunikation
  - 15.5.2. Effektive Kommunikation
  - 15.5.3. Aktives Zuhören
  - 15.5.4. Intrapersonelle Kommunikation
  - 15.5.5. Zwischenmenschliche Kommunikation
  - 15.5.6. Zwischenmenschliche Online-Kommunikation (E-Mail, soziale Netzwerke)

- 15.5.7. Effektive Präsentationen
- 15.5.8. Visuelle Kommunikation
- 15.5.9. Körperkommunikation (nonverbale Sprache)
- 15.5.10. Öffentliches Reden
- 15.6. Anpassen an den Wandel
  - 15.6.1. Kontext und grundlegende Konzepte
  - 15.6.2. Hauptmerkmale der Anpassung an den Wandel
  - 15.6.3. Verlernen, um neu zu lernen
  - 15.6.4. Flexibilität und Vielseitigkeit
  - 15.6.5. Prozess des Änderungsmanagements
  - 15.6.6. Faktoren, die die Anpassung an den Wandel begünstigen
  - 15.6.7. Negative oder nicht hilfreiche Faktoren bei der Anpassung an den Wandel
  - 15.6.8. Komfortzone
  - 15.6.9. Die *Everett Rogers*-Kurve
  - 15.6.10. Das Mooresche Gesetz
- 15.7. Geschäftsmodelle
  - 15.7.1. Definition und grundlegende Konzepte
  - 15.7.2. *Business Canvas I*
  - 15.7.3. *Business Canvas II*
  - 15.7.4. Beispiele für Geschäftsmodelle
  - 15.7.5. Innovation
  - 15.7.6. Innovative Geschäftsmodelle
  - 15.7.7. Grundlegende Organisationsmodelle
- 15.8. Unternehmertum
  - 15.8.1. Persönliche Geschäftsmodelle
  - 15.8.2. *Startups*
  - 15.8.3. Strategische Unternehmensplanung
  - 15.8.4. *Lean Canvas*
  - 15.8.5. *Lean Startup* Methode
  - 15.8.6. Internetstrategie (digitales Geschäft, digitales Marketing)
  - 15.8.7. Unternehmerische Fähigkeiten

- 15.8.8. Soziales Unternehmertum
- 15.8.9. Unternehmerische Initiative
- 15.8.10. Das Konzept des Wertbeitrags
- 15.9. Führungsrolle
  - 15.9.1. Was ist Führung?
  - 15.9.2. Was braucht es, um eine Führungspersönlichkeit zu sein?
  - 15.9.3. Arten von Führung
  - 15.9.4. Selbstführung
  - 15.9.5. *Mindfulness*
  - 15.9.6. Stämme
  - 15.9.7. Follower
  - 15.9.8. *Feedback*
  - 15.9.9. Coaching
  - 15.9.10. Emotionale Intelligenz
- 15.10. Entwicklung von Kreativität
  - 15.10.1. Grundlegende Konzepte
  - 15.10.2. Faktoren, die die Entwicklung von Kreativität begünstigen
  - 15.10.3. Faktoren, die die Kreativität nicht begünstigen
  - 15.10.4. Laterales Denken
  - 15.10.5. Erforschung und Verwaltung von Ideen
  - 15.10.6. Ideenentwicklung und Nachbereitung
  - 15.10.7. Divergentes Denken
  - 15.10.8. Konvergentes Denken

## Modul 16. Entscheidungsfindung I: wer Sie sind, um zu wissen, was Sie wollen

- 16.1. Theorien zur Entscheidungsfindung. Die Nicht-Entscheidung
  - 16.1.1. Einführung
  - 16.1.2. Konzept der Entscheidungsfindung
  - 16.1.3. Ansätze zur Entscheidungsfindung
  - 16.1.4. Erklärungsmodelle dafür, wie Entscheidungen getroffen werden
  - 16.1.5. Individuelle Variablen bei der Entscheidungsfindung
  - 16.1.6. Wie lernt man, Entscheidungen zu treffen?
  - 16.1.7. Wie wird Entscheidungsfindung gelehrt?

- 16.1.8. Programme für die Lehre der Entscheidungsfindung
- 16.1.9. Entscheidungsfindung in der Gruppe
- 16.1.10. Die Nicht-Entscheidung
- 16.2. Ein praktisches Modell für berufliche Entscheidungen: Herz, Kopf und Füße
  - 16.2.1. Einführung
  - 16.2.2. Theoretische Grundlage des Modells
  - 16.2.3. Herz: Wer ist es?
  - 16.2.4. Kopf: Was bietet die Welt und was will sie?
  - 16.2.5. Füße: Planung für die Zukunft
  - 16.2.6. Individueller Entwicklungsplan
  - 16.2.7. Individuelle Implementierung
  - 16.2.8. Implementierung der Gruppe
  - 16.2.9. Integration in Schulen
  - 16.2.10. Schlussfolgerungen
- 16.3. Motivation und berufliche Entscheidung. Lebenswichtiger Moment
  - 16.3.1. Einführung
  - 16.3.2. Verhaltensorientierter Ansatz
  - 16.3.3. Sozialer Ansatz
  - 16.3.4. Kognitiver Ansatz
  - 16.3.5. Humanistischer Ansatz
  - 16.3.6. Der psychoanalytische Blickwinkel bei der Berufswahl
  - 16.3.7. Motivation bei Heranwachsenden
  - 16.3.8. Aktuelle soziale und familiäre Variablen
  - 16.3.9. Die Rolle des Beraters und Tutors
  - 16.3.10. Motivierende Ressourcen
- 16.4. Fertigkeiten: Diagnose und Integration in das Modell
  - 16.4.1. Was sind Kompetenzen?
  - 16.4.2. Mündliche Begabung
  - 16.4.3. Numerische Begabung
  - 16.4.4. Räumliche Begabung
  - 16.4.5. Mechanische Begabung
  - 16.4.6. Erinnerungsvermögen
  - 16.4.7. Konzentration
  - 16.4.8. Andere Fähigkeiten
  - 16.4.9. Bewertung durch Test
  - 16.4.10. Selbsteinschätzung der Fähigkeiten
  - 16.4.11. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 16.5. Multiple Intelligenzen, was sie sind und ihre Korrelation mit Berufen
  - 16.5.1. Einführung
  - 16.5.2. Was sind multiple Intelligenzen?
  - 16.5.3. Visuospatiale Intelligenz
  - 16.5.4. Linguistische Intelligenz
  - 16.5.5. Logisch-mathematische Intelligenz
  - 16.5.6. Naturisten-Intelligenz
  - 16.5.7. Musikalische Intelligenz
  - 16.5.8. Körperlich-kinästhetische Intelligenz
  - 16.5.9. Interpersonelle Intelligenz
  - 16.5.10. Intrapersonelle Intelligenz
  - 16.5.11. Bewertung der multiplen Intelligenzen
  - 16.5.12. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 16.6. Persönlichkeit in Verbindung mit Berufsprofilen
  - 16.6.1. Persönlichkeitsmodelle
  - 16.6.2. Persönlichkeit bei Heranwachsenden
  - 16.6.3. Selbstkonzept und berufliche Reife
  - 16.6.4. Für die Berufswahl relevante Persönlichkeitsvariablen
  - 16.6.5. Das Modell *Holland*
  - 16.6.6. Persönlichkeit in Verbindung mit den Modalitäten des Abiturs
  - 16.6.7. Persönlichkeit in Verbindung mit Berufen
  - 16.6.8. Ressourcen zur Persönlichkeitsbewertung
  - 16.6.9. Eine Fallstudie
  - 16.6.10. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 16.7. Talent als Differenzierung und Chance
  - 16.7.1. Einführung
  - 16.7.2. Konzept des Talents
  - 16.7.3. Talententwicklung
  - 16.7.4. Talent und akademische Leistung

- 16.7.5. Talent und außergewöhnliche Fähigkeiten
- 16.7.6. Talent und berufliche Kompetenzen
- 16.7.7. Ressourcen, damit sie ihre Talente entdecken können
- 16.7.8. Talente aufspüren
- 16.7.9. Fälle von begabten Heranwachsenden
- 16.7.10. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 16.8. Berufliche Werte. Für wen möchten Sie arbeiten?
  - 16.8.1. Einführung
  - 16.8.2. Konzept der beruflichen Werte
  - 16.8.3. Werte und das aktuelle Arbeitsumfeld
  - 16.8.4. Wichtigkeit für die Auswahl
  - 16.8.5. Werte und Familie
  - 16.8.6. Werte und Geschlecht
  - 16.8.7. Ceres Klassifizierung
  - 16.8.8. Mit Berufen verbundene Werte
  - 16.8.9. Werte als Grundlage für einen Lebensweg
  - 16.8.10. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 16.9. Anstrengungsgrad und Lerngewohnheiten
  - 16.9.1. Einführung
  - 16.9.2. Die Bedeutung des akademischen Zeugnisses
  - 16.9.3. Modelle zur Informationssammlung
  - 16.9.4. Lerngewohnheiten
  - 16.9.5. Bewertung und Abhilfemaßnahmen der Lerngewohnheiten
  - 16.9.6. Lerntechniken; Unterricht im Klassenzimmer
  - 16.9.7. Akademischer Einsatz und Leistung
  - 16.9.8. Schulversagen: relevante Variablen
  - 16.9.9. Leistung in Familie und Schule
  - 16.9.10. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 16.10. Spezifische Ressourcen für die Selbsterfahrung
  - 16.10.1. Orion-Programm der Universität Comillas
  - 16.10.2. Techniken für unvollständige Fragen
  - 16.10.3. Gruppen- und individuelle Persönlichkeitsdynamik
  - 16.10.4. Mentorendynamik: Begrenzende Überzeugungen

- 16.10.5. Systematische Entspannung und Talent
- 16.10.6. Dynamik für die Entdeckung beruflicher Werte
- 16.10.7. Berufsorientierungstest im Netz
- 16.10.8. Integration in das Bürgerkontrolle der Öffentlichkeits-Modell

## Modul 17. Entscheidungsfindung II :Die Suche nach Informationen und wie man bekommt, was man will

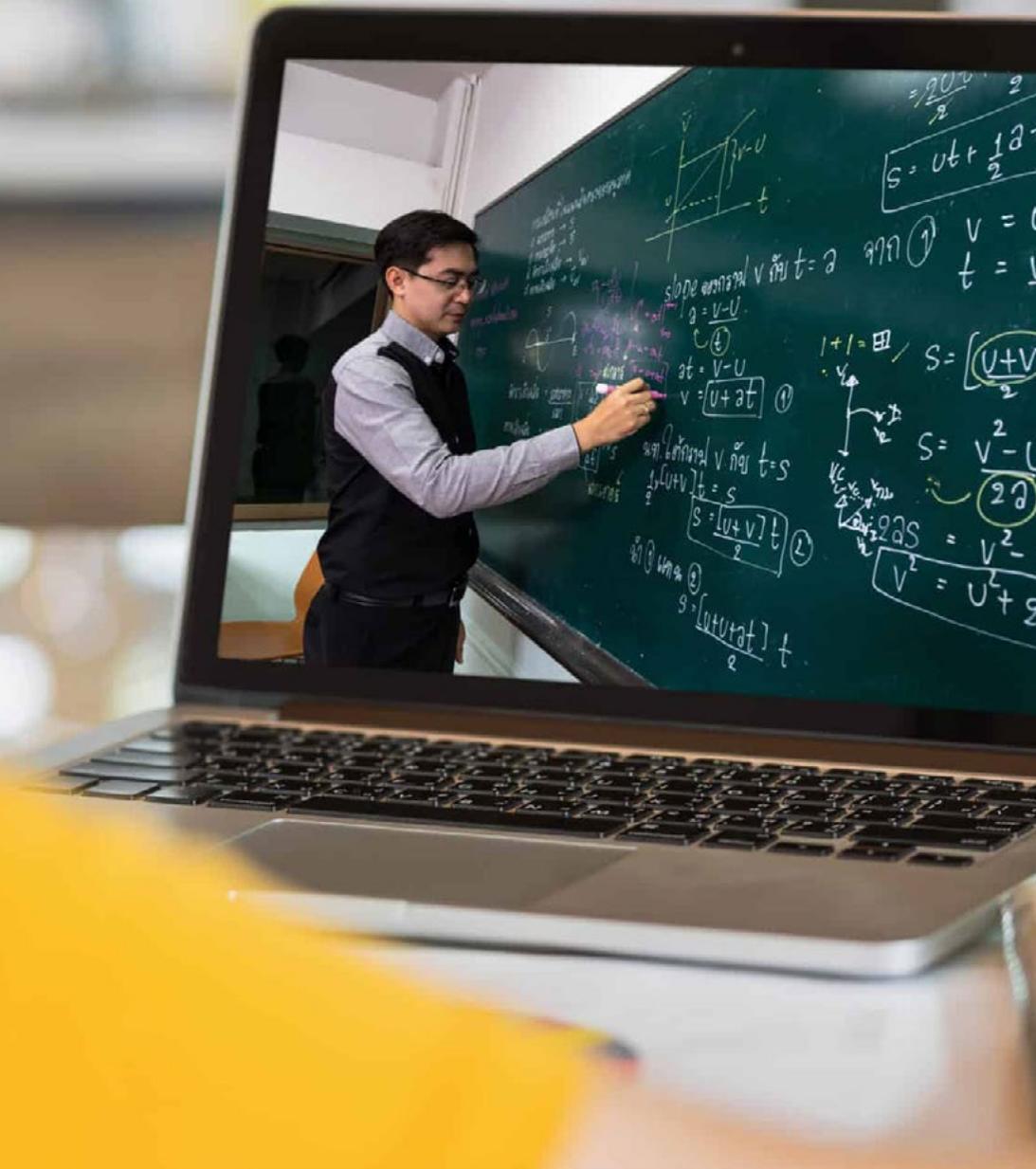
- 17.1. Aktive Informationssuchkompetenz entwickeln
  - 17.1.1. Das digitale Zeitalter und das Internet
  - 17.1.2. Junge Menschen und neue Technologien
  - 17.1.3. Kritisches Denken
  - 17.1.4. Aktives Lernen
  - 17.1.5. 10 Fähigkeiten zur Entwicklung dieser Kompetenz
  - 17.1.6. Ressourcen für das Klassenzimmer
  - 17.1.7. Technische Mittel
  - 17.1.8. Die Bedeutung von Informationen bei der Berufswahl
  - 17.1.9. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 17.2. Berufliche Familien als erster Ansatz für die Berufswahl
  - 17.2.1. Einführung
  - 17.2.2. Konzept der beruflichen Familie
  - 17.2.3. Verschiedene Klassifizierungen
  - 17.2.4. Ein konkretes Modell der Klassifizierung: theoretische Rechtfertigung
  - 17.2.5. Familie der experimentellen Wissenschaften
  - 17.2.6. Familie der angewandten Techniken
  - 17.2.7. Familie der Gesundheit
  - 17.2.8. Familie des Business und der Wirtschaft
  - 17.2.9. Familie der Verwaltungstätigkeiten
  - 17.2.10. Familie des Rechts und Beratung
  - 17.2.11. Familie des Schutzes und der Sicherheit
  - 17.2.12. Humanistisch-soziale Familie
  - 17.2.13. Familie der Kommunikation
  - 17.2.14. Familie der Lehre und Beratung
  - 17.2.15. Sprachfamilie

- 17.2.16. Familie des Kinos und des Theaters
- 17.2.17. Familie der Musik
- 17.2.18. Familie der visuellen Künste
- 17.2.19. Familie der Ästhetik
- 17.2.20. Familie der landwirtschaftlichen Tätigkeit
- 17.2.21. Familie des Sports
- 17.2.22. Familie der religiösen Aktivitäten
- 17.2.23. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 17.3. Akademische Optionen: Studienabschlüsse, Berufsausbildung und spezielle Lehren
  - 17.3.1. Was sind Universitätsabschlüsse?
  - 17.3.2. Berufliche Aus- und Weiterbildung: Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft
  - 17.3.3. Sonderpädagogik: eine Option
  - 17.3.4. Zugang zu den verschiedenen Optionen
  - 17.3.5. Das System für den Zugang zur Universität
  - 17.3.6. Gewichtung der *ebau*-Fächer
  - 17.3.7. Zugang zu beruflicher Bildung und Ausbildung
  - 17.3.8. Variablen, die der Schüler berücksichtigen muss, wenn er mit verschiedenen akademischen Optionen konfrontiert wird
  - 17.3.9. Interviews mit Personen, die die zu bewertende akademische Option wählen
  - 17.3.10. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 17.4. Professionelle Verkaufsstellen der akademischen Optionen
  - 17.4.1. Einführung
  - 17.4.2. Neue Karrieremöglichkeiten im 21. Jahrhundert
  - 17.4.3. Die Bedeutung des sozioökonomischen Kontextes
  - 17.4.4. Das Studium der beruflichen Möglichkeiten auf der Grundlage akademischer Entscheidungen
  - 17.4.5. Neue Markttrends in traditionellen Berufen
  - 17.4.6. Beschäftigungsfähigkeit der akademischen Optionen
  - 17.4.7. Beschäftigungsfähigkeit von Karriereoptionen
  - 17.4.8. Möglichkeiten des Zugangs zu den verschiedenen Karrierewegen
  - 17.4.9. Ressourcen für den Unterricht zur Erforschung von Karrierewegen
  - 17.4.10. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 17.5. Der individuelle Kontext. Die eigene Realität
  - 17.5.1. Sozioökonomischer Kontext der Familie
  - 17.5.2. Grad der Autonomie
  - 17.5.3. Grad der Motivation und Anstrengung
  - 17.5.4. Kapazitäten und Fähigkeiten
  - 17.5.5. Grad der beruflichen Reife
  - 17.5.6. Persönlichkeit
  - 17.5.7. Persönliche Variablen: Vielfalt
  - 17.5.8. Informationsbeschaffung und die Rolle des Beraters
  - 17.5.9. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 17.6. Untersuchung der Faktoren, die die Realität der Beschäftigung bestimmen
  - 17.6.1. Einführung
  - 17.6.2. Untersuchung der Funktionen und Aufgaben in einem bestimmten Berufsfeld
  - 17.6.3. Entlohnung der Berufe
  - 17.6.4. Beförderung und Karriereentwicklung
  - 17.6.5. Assoziiertes Arbeitsklima
  - 17.6.6. Mit den Berufen verbundene Lebensgewohnheiten: Arbeitszeiten, Verfügbarkeit, Mobilität usw.
  - 17.6.7. Berufe und Geschlecht
  - 17.6.8. Strukturiertes Interview zur Sammlung von Informationen
  - 17.6.9. Vernetzte Ressourcen für die Forschung
  - 17.6.10. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 17.7. Individuelle Berufswahl. Das *Puzzle* zusammenfügen
  - 17.7.1. Die SWOT-Methode für die individuelle Entscheidungsfindung
  - 17.7.2. Stärken des Schülers
  - 17.7.3. Schwächen des Schülers
  - 17.7.4. Bedrohungen für die bewerteten Berufe
  - 17.7.5. Möglichkeiten der Karriereplanung
  - 17.7.6. Individuelle Reflexion
  - 17.7.7. Bewertung des Grades der Sicherheit bei der Berufswahl
  - 17.7.8. Gespräch mit dem Schüler und Rolle des Beraters
  - 17.7.9. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 17.8. Familiengespräch, Modell und Vorteile
  - 17.8.1. Einführung
  - 17.8.2. Ansätze zur Befragung von Familien
  - 17.8.3. Gruppenworkshops für Eltern zur Berufswahl
  - 17.8.4. Einfluss der Familie auf die endgültige Entscheidungsfindung
  - 17.8.5. Kommunikation des Interviews
  - 17.8.6. Strukturiertes Interviewformat

- 17.8.7. Durchführen des Familieninterviews
- 17.8.8. Vielfalt in der Schülerschaft und/oder Familie
- 17.8.9. Vorteile des Familieninterviews
- 17.8.10. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 17.9. Ein individueller Entwicklungsplan: Erstellung eines karriereorientierten Lebenslaufs während der akademischen Ausbildung
  - 17.9.1. Konzept des individuellen Entwicklungsplans
  - 17.9.2. Außerschulische Fähigkeiten
  - 17.9.3. Digitale und IT-Kenntnisse
  - 17.9.4. Sprachen
  - 17.9.5. Freiwilligenarbeit
  - 17.9.6. Frühere Berufserfahrung
  - 17.9.7. Allgemeine Kompetenzen für den ersten Arbeitsplatz mit beruflichem Schwerpunkt
  - 17.9.8. Berufsspezifische Kompetenzen
  - 17.9.9. Emotionale Intelligenz und Karriere
  - 17.9.10. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission
- 17.10. Spezifische Ressourcen für die Informationssuche
  - 17.10.1. Einführung
  - 17.10.2. Akademische Forschung
  - 17.10.3. Universitäten, berufsbildende Einrichtungen und Sonderpädagogik
  - 17.10.4. Im Ausland studieren
  - 17.10.5. Trends auf dem Arbeitsmarkt
  - 17.10.6. Karrierechancen
  - 17.10.7. Beschäftigungsfähigkeit
  - 17.10.8. Vergütung
  - 17.10.9. Erfahrungsberichte und Online-Foren
  - 17.10.10. Integration in das Modell der Pädagogischen Koordinationskommission

## Modul 18. Leitfaden für die Integration. Berufs- und Studienberatung für Lehrkräfte zur Inklusion

- 18.1. Theoretischer Rahmen: Konzept der Vielfalt, Inklusion und integrativen Beratung
  - 18.1.1. Von der Sonderpädagogik zur Diversitätsbetreuung
  - 18.1.2. Von der Aufmerksamkeit für Vielfalt zur inklusiven Bildung
  - 18.1.3. Aufmerksamkeit für die Vielfalt im Rahmen der Europäischen Union
  - 18.1.4. Konzept der Vielfalt unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigungsfähigkeit
  - 18.1.5. Konzept der schulischen und beruflichen Eingliederung
  - 18.1.6. Inklusive Beratung, ein lebenslanger Prozess
  - 18.1.7. Inklusive Beratung, Schule, Arbeit und Umwelt
  - 18.1.8. Inklusive Beratung, differenzierte Bedürfnisse
  - 18.1.9. Schlüssel zu umfassender Beratung
- 18.2. Wissen über verschiedene Diversitätsprofile für die Beratung
  - 18.2.1. Die pädagogische Antwort auf die Vielfalt
  - 18.2.2. Lehrplananpassungen für den Erwerb des Abschlusses der obligatorischen Mittelstufe
  - 18.2.3. Die Vielfalt der kognitiven, emotionalen und affektiven Prozesse kennen, die dem Lernen zugrunde liegen
  - 18.2.4. Plan zur Förderung von Vielfalt und Integration im Bildungsbereich
  - 18.2.5. Schüler mit Aufmerksamkeitsdefizit und Hyperaktivitätsstörung
  - 18.2.6. Schüler mit Autismus-Spektrum-Störung
  - 18.2.7. Schüler mit Lernschwierigkeiten (Legasthenie, Dysorthographie usw.)
  - 18.2.8. Schüler mit geistigen Behinderungen
  - 18.2.9. Schüler mit psychischen Störungen
  - 18.2.10. Schüler mit Sinnesbehinderungen
- 18.3. Funktionelle Vielfalt im Hinblick auf ihr Potenzial
  - 18.3.1. Definition von funktioneller Vielfalt
  - 18.3.2. Arten der funktionalen Vielfalt
  - 18.3.3. Identität und intellektuelle Funktionsvielfalt
  - 18.3.4. Inklusive Bildung und Hochschulbildung aus dem Blickwinkel von Schülern mit funktionaler Vielfalt
  - 18.3.5. Sozio-berufliches Training für Schüler mit funktionaler Vielfalt
  - 18.3.6. Die Rolle der Berufsausbildung bei der sozialen und beruflichen Eingliederung junger Menschen mit geistiger Behinderung



- 18.3.7. Indikatoren zur Identifizierung der Potenziale von Menschen mit funktionaler Vielfalt
- 18.3.8. Die berufliche Eingliederung von Menschen mit funktionaler Vielfalt
- 18.3.9. Berufsberatung für Schüler mit funktionaler Vielfalt in der Oberstufe
- 18.3.10. Berufsberatung für Schüler mit funktionaler Vielfalt an der Universität
- 18.4. Allgemeine Maßnahmen zur Berufsberatung für Schüler mit unterschiedlichen Schwierigkeiten: ADHS, ASD, Legasthenie
  - 18.4.1. Vorberufliche Einführung
  - 18.4.2. Berufliche Entscheidung und Engagement
  - 18.4.3. Berufliche Entscheidungsprozesse
  - 18.4.4. Schwierigkeit und Druck
  - 18.4.5. Berufsberatung
  - 18.4.6. Marktkenntnisse
  - 18.4.7. Strategien zur Entscheidungsfindung
  - 18.4.8. Erleichterung des Selbstbewusstseins und der Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen
  - 18.4.9. Bereitstellung von Informationen für Lernende und Familien
  - 18.4.10. Persönliche Interessen fördern
- 18.5. Tools für integrative Beratung
  - 18.5.1. Wie kann man Menschen mit Lernschwierigkeiten betreuen?
  - 18.5.2. Berufsberatung für Menschen mit besonderem pädagogischen Förderbedarf (ASD, ADHS, Legasthenie usw.)
  - 18.5.3. Berufsberatung für Menschen mit intellektueller Funktionsvielfalt
  - 18.5.4. Berufsberatung für Menschen mit sensorischer Funktionsvielfalt
  - 18.5.5. Berufsberatung für Menschen in sozial schwachen Verhältnissen
  - 18.5.6. Berufsberatung für Menschen mit psychischen Störungen
  - 18.5.7. Lehrplanentwicklung unter Berücksichtigung der Vielfalt
  - 18.5.8. Das Vorstellungsgespräch für Menschen mit funktionaler Vielfalt
  - 18.5.9. Berufsfelder
  - 18.5.10. Bildungsangebot und Bildungs- und Berufswege unter Berücksichtigung der Vielfalt
- 18.6. Bildungs- und Berufswege zur Orientierung für Menschen mit Schwierigkeiten
  - 18.6.1. Bildungs- und Berufsberatungswege für Menschen mit Schwierigkeiten
  - 18.6.2. Programme zur Verbesserung von Lernen und Leistung
  - 18.6.3. Verstärkungsprogramme im 4. Jahr der Mittelschule
  - 18.6.4. Berufliche Grundausbildung

- 18.6.5. Berufliche Grundausbildung in der Sonderpädagogik
- 18.6.6. Berufliche Qualifizierungsprogramme
- 18.6.7. Jugendgarantie-Programme
- 18.6.8. Berufstraining für Menschen mit funktionaler Vielfalt
- 18.6.9. Besonderes Beschäftigungszentrum
- 18.6.10. Berufliches Zentrum
- 18.7. Berufsorientierungsprogramm für Vielfalt in der Mittelstufe
  - 18.7.1. Bedarfsanalyse
  - 18.7.2. Gründe für das Programm
  - 18.7.3. Ziele des Programms
  - 18.7.4. Inhalt des Programms
  - 18.7.5. Methodik des Programms
  - 18.7.6. Programm-Ressourcen
  - 18.7.7. Zeitplan des Programms
  - 18.7.8. Bewertung des Programms
  - 18.7.9. Durchführung des Programms
  - 18.7.10. Programm-Synthese
- 18.8. Programm zur Arbeitssuche: Personalisierte Beschäftigung für Menschen mit funktionaler Vielfalt
  - 18.8.1. Konzept der personalisierten Beschäftigung
  - 18.8.2. Personalisierte Beschäftigung, die Entwicklung der Beschäftigung mit Unterstützung
  - 18.8.3. Arbeitsmarkt
  - 18.8.4. Beratung und Ressourcen für die Arbeitssuche
  - 18.8.5. Beschäftigung im Internet
  - 18.8.6. Job-Fähigkeiten
  - 18.8.7. Soziale Fähigkeiten
  - 18.8.8. Planungsfähigkeiten
  - 18.8.9. Besondere Beschäftigungszentren
  - 18.8.10. Die Rolle der Unternehmen

- 18.9. Berufliche Ausbildungswege zur Berücksichtigung von Vielfalt
  - 18.9.1. Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen
  - 18.9.2. Berufliche Ausbildung für Beschäftigung
  - 18.9.3. Workshops zur Beschäftigung
  - 18.9.4. Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt
  - 18.9.5. Befähigung von Menschen mit Behinderungen für den Arbeitsmarkt
  - 18.9.6. Berufliche Integrationsdienste
  - 18.9.7. Ausbildung vor der Einstellung
  - 18.9.8. Kontinuierliche Weiterbildung
  - 18.9.9. Berufliche Fernausbildung
  - 18.9.10. Öffentliche Arbeitsverwaltungen, die der Vielfalt Rechnung tragen
- 18.10. Fallstudien. Fallstudie: Berufsberatungsprogramm für einen Schüler mit ADHS und/oder ASD
  - 18.10.1. Schüler mit ASD
  - 18.10.2. Pädagogische Erfahrung
  - 18.10.3. Akademische Beratung
  - 18.10.4. Berufliche Beratung
  - 18.10.5. Integration in den Arbeitsmarkt
  - 18.10.6. Berufliche Bildung und Weiterbildung
  - 18.10.7. Schüler mit ADHS
  - 18.10.8. Pädagogische Erfahrung
  - 18.10.9. Akademische Beratung
  - 18.10.10. Berufliche Beratung
  - 18.10.11. Integration in den Arbeitsmarkt
  - 18.10.12. Berufliche Bildung und Weiterbildung

## Modul 19. IKT in der Studien-/Berufs- und Karriereberatung

- 19.1. IKT in der Informationsgesellschaft
  - 19.1.1. Einführung
  - 19.1.2. Die Informationsgesellschaft
  - 19.1.3. Definition
  - 19.1.4. Ursachen für seine Expansion
  - 19.1.5. Merkmale der Informationsgesellschaft und Anforderungen an Bildungseinrichtungen
  - 19.1.6. Mythen der Informationsgesellschaft

- 19.1.7. IKT
- 19.1.8. Definition
- 19.1.9. Evolution und Entwicklung
- 19.1.10. Merkmale und Möglichkeiten für den Unterricht
- 19.2. Die Einbeziehung von IKT in das schulische Umfeld
  - 19.2.1. Einführung
  - 19.2.2. Die Rolle der IKT in der Bildung
  - 19.2.3. Allgemeine Variablen, die bei der Einbeziehung von IKT zu berücksichtigen sind
  - 19.2.4. Variablen zur Entwicklung
  - 19.2.5. Physiologische Variablen
  - 19.2.6. Kulturelle Variablen
  - 19.2.7. Wirtschaftliche Variablen
  - 19.2.8. Das didaktische Modell als Referenz
  - 19.2.9. Auswahlkriterien
  - 19.2.10. Andere zu berücksichtigende Aspekte
- 19.3. Bildung und Beratung in der Globalisierung
  - 19.3.1. Einführung
  - 19.3.2. Das Phänomen der Globalisierung
  - 19.3.3. Ursprünge und Merkmale
  - 19.3.4. Wie wirkt sich die Globalisierung auf die Bildung aus?
  - 19.3.5. Positive und negative Folgen der Globalisierung
  - 19.3.6. Qualität, Gerechtigkeit und Relevanz
  - 19.3.7. Lernen, Grenzen zu ziehen, als pädagogische Verantwortung
  - 19.3.8. Schlüssel für eine nachhaltige Zukunft
  - 19.3.9. Andere Perspektiven; Dimensionen einer 'glokalen' Bildung
  - 19.3.10. Neue soziale Räume für Bildung
- 19.4. Schulung in digitaler Kompetenz für Beratungsfachkräfte
  - 19.4.1. Einführung
  - 19.4.2. Der Bildungs- und Beratungsexperte im 21. Jahrhundert
  - 19.4.3. Digitale Kompetenz: von einer Notwendigkeit zu einer neuen Realität
  - 19.4.4. Definition von digitaler Kompetenz
  - 19.4.5. Gemeinsamer Rahmen für digitale Kompetenz
  - 19.4.6. Bereiche und Zuständigkeiten
  - 19.4.7. Kontextualisierung des Rahmens für digitale Kompetenz in der Bildung
  - 19.4.8. Portfolio digitaler Lehrkompetenzen
  - 19.4.9. Einige Ressourcen zum Erreichen digitaler Kompetenz im Unterricht
  - 19.4.10. Andere Rahmenwerke für digitale Kompetenz
- 19.5. Die Rolle des Beraters und des Schülers in neuen IKT-Räumen
  - 19.5.1. Neue Lernszenarien
  - 19.5.2. Die Auswirkungen auf das Umfeld des Schülers
  - 19.5.3. Die Rolle des Beraters im Hinblick auf die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien
  - 19.5.4. Die Rolle des Schülers: vom Unsichtbaren zum Protagonisten
  - 19.5.5. Technologische Fähigkeiten und Kompetenzen der Lehrkraft/des Beraters
  - 19.5.6. Technologische Fähigkeiten und Kompetenzen des Schülers
  - 19.5.7. Risiken und Vorschläge
- 19.6. Entwurf und Entwicklung von Multimedia-Materialien für Beratung und Schulung
  - 19.6.1. Einführung
  - 19.6.2. Multimedia Technologie
  - 19.6.3. Definition von Multimedia
  - 19.6.4. Qualitäten von Multimedia-Ressourcen und -Materialien
  - 19.6.5. Klassifizierung
  - 19.6.6. Eingaben und Einschränkungen
  - 19.6.7. Entwicklung von Materialien
  - 19.6.8. Einige Qualitätskriterien
  - 19.6.9. Video als Ressource für Beratung und Schulung
  - 19.6.10. Soziale Netzwerke als Ressource für Beratung und Schulung
- 19.7. Internet in der Beratung: *Webquest, Wikis und Blogs*
  - 19.7.1. *Webquest*
  - 19.7.2. Konzept, Ursprung und Merkmale
  - 19.7.3. Aufbau eines *Webquest*
  - 19.7.4. *Wikis*
  - 19.7.5. Konzept, Ursprung und Merkmale
  - 19.7.6. Aufbau eines *Wikis*
  - 19.7.7. *Weblogs*
  - 19.7.8. Konzept, Ursprung und Merkmale
  - 19.7.9. Aufbau eines *Webquest*

- 19.8. IKT als Unterstützung für Schüler mit Bildungsbedarf
  - 19.8.1. Einführung
  - 19.8.2. Software für Schüler mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen
  - 19.8.3. Software für den Computerzugang
  - 19.8.4. Unterstützende Technologien
  - 19.8.5. Der Bedarf an unterstützenden Ressourcen in der Berufsberatung
- 19.9. Einige Projekte und Erfahrungen im Bereich Beratung und IKT
  - 19.9.1. Einführung
  - 19.9.2. HOLA-Projekt (Instrument für Berufsberatung in Asturien)
  - 19.9.3. "My vocational e-portfolio" (MYVIP)
  - 19.9.4. MyWayPass. Kostenlose Online-Plattform für die Entscheidungsfindung
  - 19.9.5. Uveni. Beratungsplattform für Mittel- und Oberschüler
  - 19.9.6. "A golpe de timbre" (Beim Schlag der Glocke)
  - 19.9.7. "Sociescuela"
  - 19.9.8. *Orientaline*
  - 19.9.9. Virtuelle Studentenlounge
- 19.10. Einige digitale Ressourcen für die Bildungsberatung
  - 19.10.1. Einführung
  - 19.10.2. Verbände und Portale von Interesse im Bereich der Beratung
  - 19.10.3. Blogs
  - 19.10.4. Wikis
  - 19.10.5. Soziale Netzwerke von Berufsberatern oder Institutionen
  - 19.10.6. Facebook-Gruppen
  - 19.10.7. Apps, die mit dem Bereich der Beratung verbunden sind
  - 19.10.8. Interessante *Hashtags*
  - 19.10.9. Andere IKT-Ressourcen
  - 19.10.10. Persönliche Lernumgebungen in der Beratung; das orientaPLE





“

*Erkennen Sie die Schwächen,  
Bedrohungen, Stärken  
und Chancen von neuen  
Beratungsmodellen in der Zukunft”*

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.





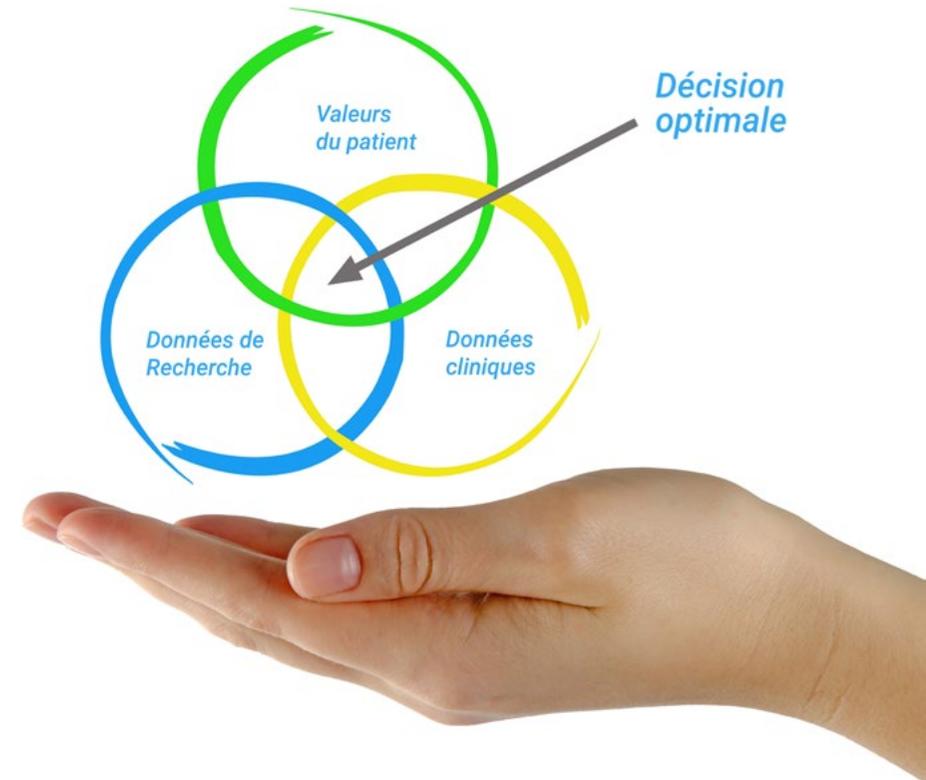
“

*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 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 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 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 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.

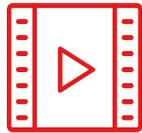
*Das Relearning ermöglicht es Ihnen, mit weniger Aufwand und mehr Leistung zu lernen, sich mehr auf Ihre Spezialisierung einzulassen, einen kritischen Geist zu entwickeln, Argumente zu verteidigen und Meinungen zu kontrastieren: eine direkte Gleichung zum Erfolg.*

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 Studenten 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

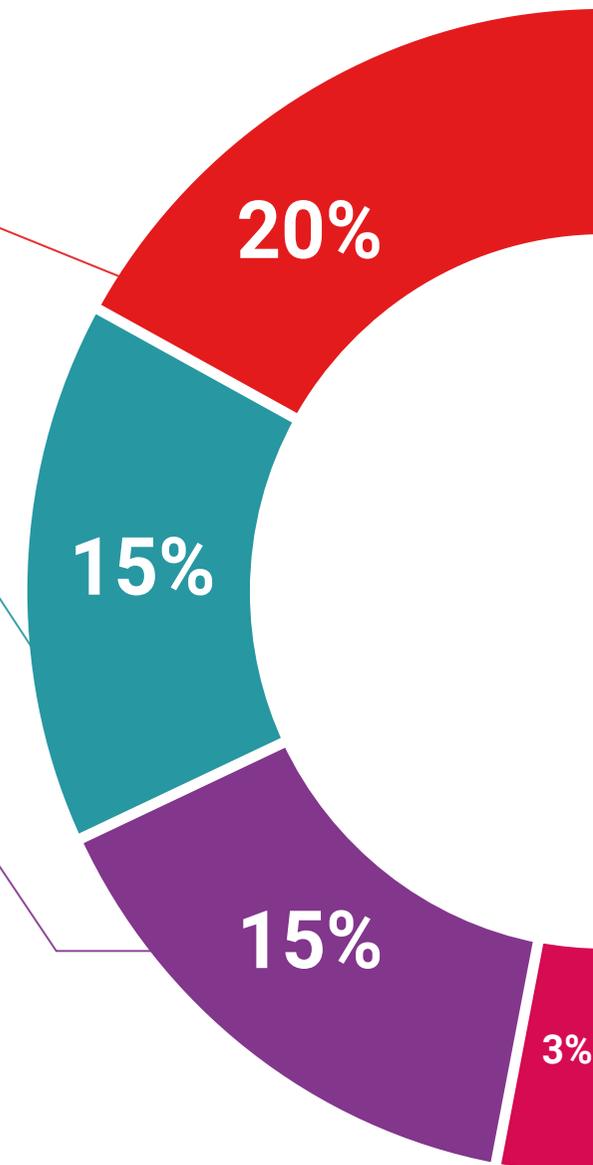
Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

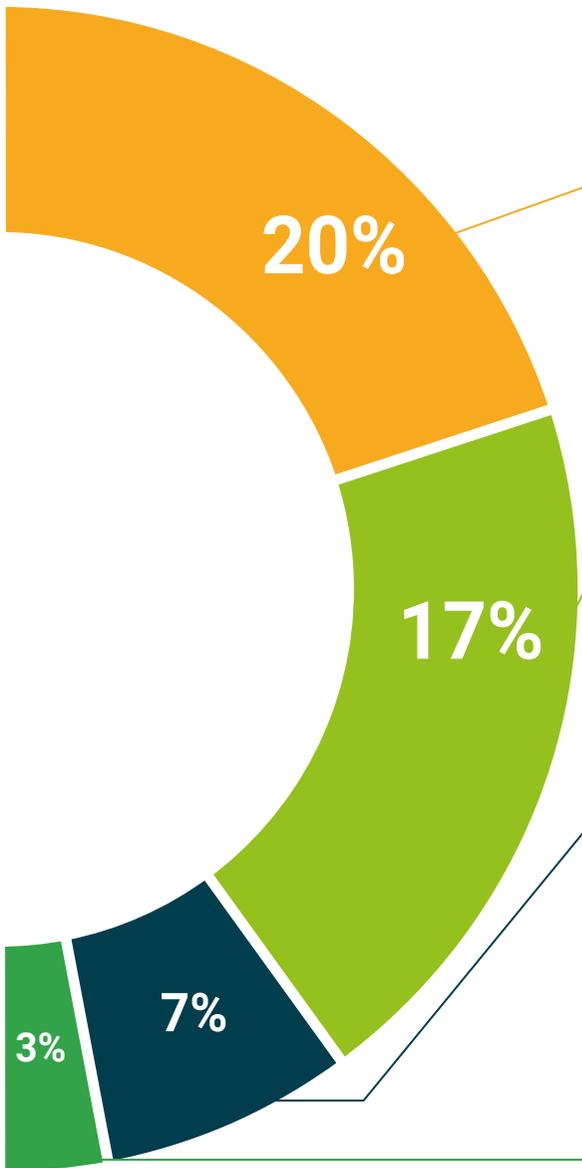
Dieses einzigartige Bildungssystem für die Präsentation multimedialer Inhalte wurde von Microsoft als "europäische Erfolgsgeschichte" ausgezeichnet.



#### Weitere Lektüren

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





### Von Experten geleitete und von Fachleuten durchgeführte Fallstudien

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



### Prüfung und Nachprüfung

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



### Meisterklassen

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



### Leitfäden für Schnellmaßnahmen

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



07

# Qualifizierung

Der Weiterbildender Masterstudiengang in Bildungs- und Berufsberatung 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 Bildungs- und Berufsberatung** 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 Bildungs- und Berufsberatung**

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  
Bildungs- und  
Berufsberatung

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

# Weiterbildender Masterstudiengang Bildungs- und Berufsberatung

