

# Mastère Spécialisé Coaching Éducatif





**tech** université  
technologique

## Mastère Spécialisé Coaching Éducatif

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Accès au site web: [www.techtitute.com/fr/education/master/master-coaching-educatif](http://www.techtitute.com/fr/education/master/master-coaching-educatif)

# Sommaire

01

Présentation

---

*page 4*

02

Objectifs

---

*page 8*

03

Compétences

---

*page 16*

04

Direction de la formation

---

*page 20*

05

Structure et contenu

---

*page 26*

06

Méthodologie

---

*page 46*

07

Diplôme

---

*page 54*

# 01

# Présentation

L'apprentissage, tout comme la technologie et les systèmes éducatifs, a évolué au fil du temps et évolue progressivement. Il est donc primordial d'être pour l'innovation et la mise en œuvre de nouvelles stratégies à mettre en œuvre avec les étudiants. Ce programme permettra à l'éducateur de s'immerger profondément dans le monde du Coaching, en apprenant une variété de dynamiques, qui favoriseront le changement et le développement personnel chez les enfants, les familles et les enseignants.



“

*Vous aborderez des disciplines complémentaires, telles que la Programmation Neurolinguistique, l'Intelligence Émotionnelle, le Mindfulness ou les Neurosciences, qui vous permettront d'atteindre vos objectifs pédagogiques plus efficacement”*

Ce programme se distingue du reste, non seulement par l'expérience de ses enseignants et la qualité de son contenu, mais aussi parce qu'il couvre tous les domaines du Coaching dans le monde académique : de l'enseignement formel à l'enseignement non formel, en tenant compte des différentes étapes de l'évolution de l'étudiant. Cela permettra à l'enseignant d'acquérir un certain nombre de compétences précieuses, qui l'accréditeront en tant que Coach au niveau éducatif.

Son excellent programme d'enseignement intègre des disciplines rares, comme la Programmation Neurolinguistique, la Neurosciences ou le Mindfulness, qui sont abordées comme des outils parfaitement complémentaires et compatibles avec un processus de Coaching au niveau individuel et de groupe. En plus, il approfondit la figure de l'enseignant et de la famille, ainsi que les caractéristiques psycho-évolutives et éducatives des enfants et des adolescents au cours de leur développement, n'utilisant des contenus multimédias pratiques et didactiques. Cela permettra au futur coach d'assimiler rapidement de nouveaux outils et compétences à appliquer dans l'exercice quotidien de sa profession.

Grâce à la participation de plusieurs psychologues éducatifs dans le développement de contenu, ce programme offre une vision holistique du Coaching, en apportant de la valeur à des collectifs spéciaux. De même, il donnera aux enseignants les compétences nécessaires pour gérer certains des défis majeurs de la société actuelle, comme le bullying ou l'impact des réseaux sociaux sur les mineurs.

Le programme a été créé par des coachs professionnels, qui travaillent quotidiennement avec les enfants sur des aspects clés tels que l'identité, l'estime de soi, le talent, la créativité, l'intelligence émotionnelle et l'attention, en maintenant une vision systémique avec la famille et le centre éducatif.

Ce **Mastère Spécialisé en Coaching Éducatif**, propose le programme académique le plus complet et le plus actuel du marché. Les principales caractéristiques sont les suivantes:

- ♦ Développement de cas réels présentés par des experts en Coaching Éducatif
- ♦ Des contenus graphiques, schématiques et éminemment pratiques, qui fournissent des informations sur les disciplines essentielles à la pratique professionnelle
- ♦ Actualités sur les stratégies de Coaching
- ♦ Des exercices pratiques où le processus d'auto-évaluation peut être réalisé pour améliorer l'apprentissage
- ♦ Étude de disciplines complémentaires et diversité des domaines tels que l'exclusion sociale, l'éducation formelle et non formelle, la nutrition, le sport, la musique, la famille, les arts, ainsi que le personnel enseignant
- ♦ Dernières technologies en matière de logiciels d'enseignement en ligne
- ♦ Systèmes vidéo interactifs de pointe
- ♦ Systèmes de mise à jour et de recyclage continus
- ♦ Apprentissage auto-adaptatif: compatibilité totale avec d'autres professions
- ♦ Groupes de soutien des synergies éducatives : questions à l'expert, forums de discussion et connaissances
- ♦ Disponibilité du contenu à partir de tout appareil, fixe ou portable, doté d'une connexion Internet
- ♦ Des banques de documentation supplémentaires sont disponibles même après la fin du programme



*Vous disposerez d'outils pratiques d'une grande applicabilité dans différents contextes"*

“

*Ce Mastère Spécialisé est sûrement le meilleur investissement que vous puissiez faire concernant le choix d'une formation pour deux raisons : en plus d'actualiser vos connaissances en matière de Coaching Éducatif, vous obtiendrez un diplôme de TECH Université Technologique”*

Son corps enseignant est composé de professionnels prestigieux et reconnus ayant une longue carrière dans l'enseignement. La conception méthodologique de ce programme, développé par une équipe pluridisciplinaire d'experts en e-learning, intègre les dernières avancées en matière de technologie éducative pour la création de nombreux outils multimédias permettant aux professionnels de se confronter à la résolution de situations réelles dans leur pratique quotidienne. Celles-ci vous aideront à progresser dans l'acquisition de connaissances et à développer de nouvelles compétences dans votre futur travail professionnel.

Les contenus générés pour ce programme, ainsi que les vidéos, les auto-examens, les cas réels et les examens modulaires, ont été minutieusement revus, mis à jour et intégrés par les enseignants et l'équipe d'experts qui composent le groupe de travail, afin de faciliter, de manière didactique et échelonnée, un processus d'apprentissage permettant d'atteindre les objectifs du programme d'enseignement.

*Ce programme utilise les dernières avancées en matière de technologie éducative, basées sur la méthodologie e-learning.*

*Vous disposerez d'outils multimédia minutieusement conçus par des coaches, qui favoriseront la vitesse d'assimilation et d'apprentissage.*



# 02

# Objectifs

Cette spécialisation vise à accroître le niveau de conscience de soi. Chacune de ses lignes vise non seulement à se concentrer sur les enfants, leurs familles et les enseignants, mais aussi sur l'individu en tant qu'agent de changement qui prend la responsabilité de son propre processus de métamorphose, comme une façon d'accompagner et d'enseigner à partir d'une position de cohérence.



“

*À l'issue de ce programme, vous  
acquerrez les compétences  
pédagogiques nécessaires pour exercer  
le métier de coach pédagogique”*



## Objectifs généraux

---

- ♦ Savoir ce qu'est le processus de Coaching et les éléments qui le composent, ainsi que les différences avec d'autres approches
- ♦ Établir le développement psycho-évolutif des enfants/adolescents ciblés par le Coaching Éducatif
- ♦ Découvrir le processus à mettre en œuvre lors des séances de Coaching (*GROW*)
- ♦ Comprendre la relation profonde entre la communication et les relations interpersonnelles
- ♦ Reconnaître l'importance de la communication dans un processus de de Coaching
- ♦ Comprendre la structure du Feedback et savoir quand l'appliquer
- ♦ Apprendre la structure et l'intention des pièces d'intégration
- ♦ Analyser la communication chez les enfants et les adolescents
- ♦ Découvrir et utiliser le *Storytelling* et la métaphore
- ♦ Identifier la relation entre le coaching et les domaines de la Neurosciences
- ♦ Savoir ce qu'est l'intelligence émotionnelle
- ♦ Connaître et renforcer les compétences socio-émotionnelles
- ♦ Identifier l'importance de la motivation
- ♦ Connaître les caractéristiques de l'estime de soi
- ♦ Apprendre à appliquer l'intelligence émotionnelle dans la salle de classe



- ♦ Découvrir ce qu'est l'identité
- ♦ Se familiariser avec des outils de profondeur tels que l'Ennéagramme, et des outils psychotechniques tels que le *MBTI*
- ♦ Apprendre la nature des croyances et comment elles sont formées
- ♦ Pour connaître les principales distorsions cognitives
- ♦ Apprendre à générer un état d'esprit de croissance
- ♦ Générer des changements transformationnels
- ♦ Identifier et détecter la vocation et le but
- ♦ Savoir mener à bien un processus de coaching d'équipe pour le personnel et l'équipe de direction
- ♦ Identifier les cycles familiaux et savoir accompagner les familles dans leur démarche
- ♦ Fournir au futur coach des outils pour identifier le talent, ainsi que des outils pour le développer par le *empowerment* et le parrainage

“

*Saisissez l'occasion et faites le pas pour vous tenir au courant des derniers développements en matière de Coaching Éducatif”*



## Objectifs spécifiques

---

### Module 1. Neurosciences et Éducation

- ♦ Identifier les concepts entre Coaching, Neurosciences, Neuroapprentissage, les dispositifs de base d'apprentissage, intelligences multiples, mouvement et apprentissage; Neurodidactique et jeu dans les domaines éducatifs
- ♦ Comprendre le fonctionnement du cerveau et de ses structures
- ♦ Établir les concepts d'apprentissage et les différents niveaux, styles, types et compétences d'apprentissage
- ♦ Relier les Dispositifs d'Apprentissage de Base et les Fonctions Exécutives dans l'Élaboration des activités
- ♦ Connaître les intelligences Multiples et la possibilité de les mettre en œuvre dans le domaine de l'éducation
- ♦ Reconnaître l'importance du jeu comme outil de neurodidactique et d'Apprentissage
- ♦ Mettre en œuvre des exercices de Mouvement et d'Apprentissage dans la classe sous forme de séances d'apprentissage
- ♦ Relier le Coaching aux Neurosciences et à la responsabilisation qu'il génère chez les étudiants
- ♦ Déterminer clairement comment orienter les apprenants vers le coach

### Module 2. Croyances, valeurs et identité

- ♦ Comprendre ce que sont les croyances
- ♦ Identifier les croyances limitatives
- ♦ Comprendre les distorsions cognitives
- ♦ Comprendre les idées irrationnelles
- ♦ Comprendre le changement de croyance
- ♦ Apprendre la dynamique du changement de croyance

- ♦ Générer un état d'esprit de croissance
- ♦ Générer des changements transformationnels
- ♦ Identifier ce qu'est le talent
- ♦ Énumérer les caractéristiques du talent
- ♦ Utiliser les exercices et techniques de l'élément
- ♦ Maîtriser le test de Gallup
- ♦ Apprendre à accompagner les jeunes dans leur orientation scolaire
- ♦ Identifier ce qu'est la créativité
- ♦ Savoir adopter une attitude créative de la part du Coach
- ♦ Connaître et utiliser l'art littéraire dans le processus du Coaching
- ♦ Connaître et utiliser arts du spectacle dans le processus du Coaching
- ♦ Pratiquer l'utilisation des arts visuels et du spectacle dans les séances de Coaching
- ♦ Connaître la fonction des arts plastiques
- ♦ Identifier ce qu'est la vocation
- ♦ Détecter l'objectif
- ♦ Pratiquer la dynamique pour découvrir la vocation

### Module 3. Le Coaching

- ♦ Savoir ce qu'est le processus de Coaching
- ♦ Identifier les différents types de Coaching et parmi eux approfondir le Coaching Éducatif
- ♦ Établir les différences entre le Coaching et les autres disciplines
- ♦ Décrire la base historique et l'origine du Coaching à partir de la philosophie, de l'éducation et de la psychologie
- ♦ Apprendre à connaître les différents courants et écoles, ainsi que leur philosophie

- ♦ Différencier les différents éléments du Coaching: Coach, Coachee et Coaching
- ♦ Analyser le développement psycho-évolutif des enfants/adolescents visés par le Coaching Educatif: affectif, social et cognitif
- ♦ Découvrir les principales associations de Coaching
- ♦ Connaître le cadre légal du Coaching en Espagne et en Europe
- ♦ Connaître les domaines d'application du Coaching dans l'éducation
- ♦ Observer et analyser les séances de coaching individuel, collectif et familial
- ♦ Reconnaître les différentes compétences auxquelles un Coach doit répondre
- ♦ Étudier le processus à mettre en œuvre lors des séances de Coaching (*GROW*)

#### **Module 4. Intelligence émotionnelle**

- ♦ Identifier ce qu'est l'intelligence émotionnelle
- ♦ Découvrir l'histoire de l'intelligence émotionnelle
- ♦ Distinguer les mythes des légendes
- ♦ Connaître les fonctions des émotions
- ♦ Établir les caractéristiques des émotions
- ♦ Décrire les processus des émotions
- ♦ Relier l'interaction entre les émotions et les processus de pensée
- ♦ Reconnaître l'influence des émotions sur les processus de pensée
- ♦ Identifier les différentes compétences émotionnelles
- ♦ Connaître des stratégies pour le développement des compétences émotionnelles
- ♦ Caractériser le processus d'intégration émotionnelle
- ♦ Savoir intégrer les différentes émotions
- ♦ Identifier l'importance de la motivation

- ♦ Reconnaître comment améliorer la motivation
- ♦ Connaître les caractéristiques de l'estime de soi
- ♦ Identifier les composantes de l'estime de soi et la manière de les encourager
- ♦ Comprendre l'importance de l'enseignant émotionnellement intelligent
- ♦ Établir les avantages de l'enseignant émotionnellement intelligent
- ♦ Montrer comment appliquer l'intelligence émotionnelle en classe
- ♦ Reconnaître l'importance de l'éducation émotionnelle en classe

#### **Module 5. Pédagogie Systémique**

- ♦ Apprendre les bases théoriques et les origines du Coaching systémique.
- ♦ Comprendre le fonctionnement du système familial en tant que premier système de relations humaines
- ♦ Acquérir des connaissances sur le fonctionnement du couple et son application dans le Coaching Éducatif
- ♦ Manipuler les outils de Coaching dans des contextes tels que le divorce et la séparation, et privilégier le meilleur scénario pour l'enfant
- ♦ Connaître le cadre juridique qui affecte le processus de séparation et de divorce en relation avec les mineurs et le travail avec le coach
- ♦ Savoir comment les différentes étapes du cycle de vie influencent les personnes et comment l'appliquer dans des contextes de coaching éducatif, pour favoriser le processus de maturation du mineur et du système familial

#### **Module 6. Communication**

- ♦ Approfondir l'importance de la communication dans le processus de Coaching
- ♦ Approfondir les différents niveaux et composantes de la communication
- ♦ Apprendre les différents actes linguistiques

- ♦ Approfondir le concept de feedback dans le processus de Coaching Éducatif
- ♦ Approfondir dans le fonctionnement de la méthode Rappot

### Module 7. Coaching Éducatif

- ♦ Apprendre des techniques pour gérer efficacement les équipes au sein de l'école, ainsi qu'avec les élèves et les parents
- ♦ Connaissance des différents types de leadership, ainsi que des outils spécifiques qui leur permettront d'être plus efficaces dans leur gestion
- ♦ Musique: reconnaître l'influence du son et des éléments constitutifs de la musique sur les êtres humains
- ♦ Lien entre l'intelligence émotionnelle et le comportement musical
- ♦ Reconnaître les sensations corporelles, les émotions, les croyances et les comportements de l'anxiété scénique
- ♦ Outils spécifiques pour l'accompagnement individuel et collectif de groupes vulnérables: enfance, adolescence, violence de genre, minorités ethniques et immigration, etc.
- ♦ Outils spécifiques pour le Coaching nutritionnel: la méthode des quatre piliers
- ♦ Apprendre à utiliser le Coaching pour encourager des habitudes alimentaires saines, au lieu d'utiliser les récompenses et les punitions avec la nourriture
- ♦ Apprendre à utiliser la discipline du Coaching dans des contextes d'éducation sportive technique et des équipes de haute performance
- ♦ Établir des stratégies pour fixer des objectifs sportifs
- ♦ Apprendre la dynamique et les stratégies du Coaching Éducatif pour les enseignants pour une application en classe, au niveau individuel et collectif

### Module 8. Talent, vocation et créativité

- ♦ Connaître les 5 clés pour reconnaître un talent
- ♦ Identifier les 34 Talents de l'Institut Gallup et savoir l'utiliser dans la session de Coaching et dans l'orientation académique



- ♦ Connaître et Gérer le processus de *Creative Problem Solving* dans le cadre d'une session de coaching individuel et de groupe
- ♦ Utilisation de la technique des 6 chapeaux de la pensée comme méthode de travail créatif en classe
- ♦ Utilisation des techniques scéniques, plastiques et littéraires pour l'expression des émotions et l'incorporation des compétences fondamentales pour la prise de parole en public, l'expression écrite, etc.
- ♦ La maîtrise de la dynamique qui permet d'explorer la vocation et le but dès le plus jeune âge

### **Module 9. Méthodologies actives et innovation**

- ♦ Savoir ce que sont les méthodologies actives et comment elles fonctionnent
- ♦ Approfondir le concept d'apprentissage basé sur des projets, des problèmes et des défis
- ♦ Apprendre les principes de base de l'apprentissage à partir de pensées, d'événements ou de jeux
- ♦ Pour approfondir le fonctionnement de la classe inversée ou de The flipped classroom
- ♦ S'informer sur les nouvelles tendances en matière d'éducation
- ♦ Approfondir dans des méthodologies libres, naturelles et basées sur le développement de l'individu

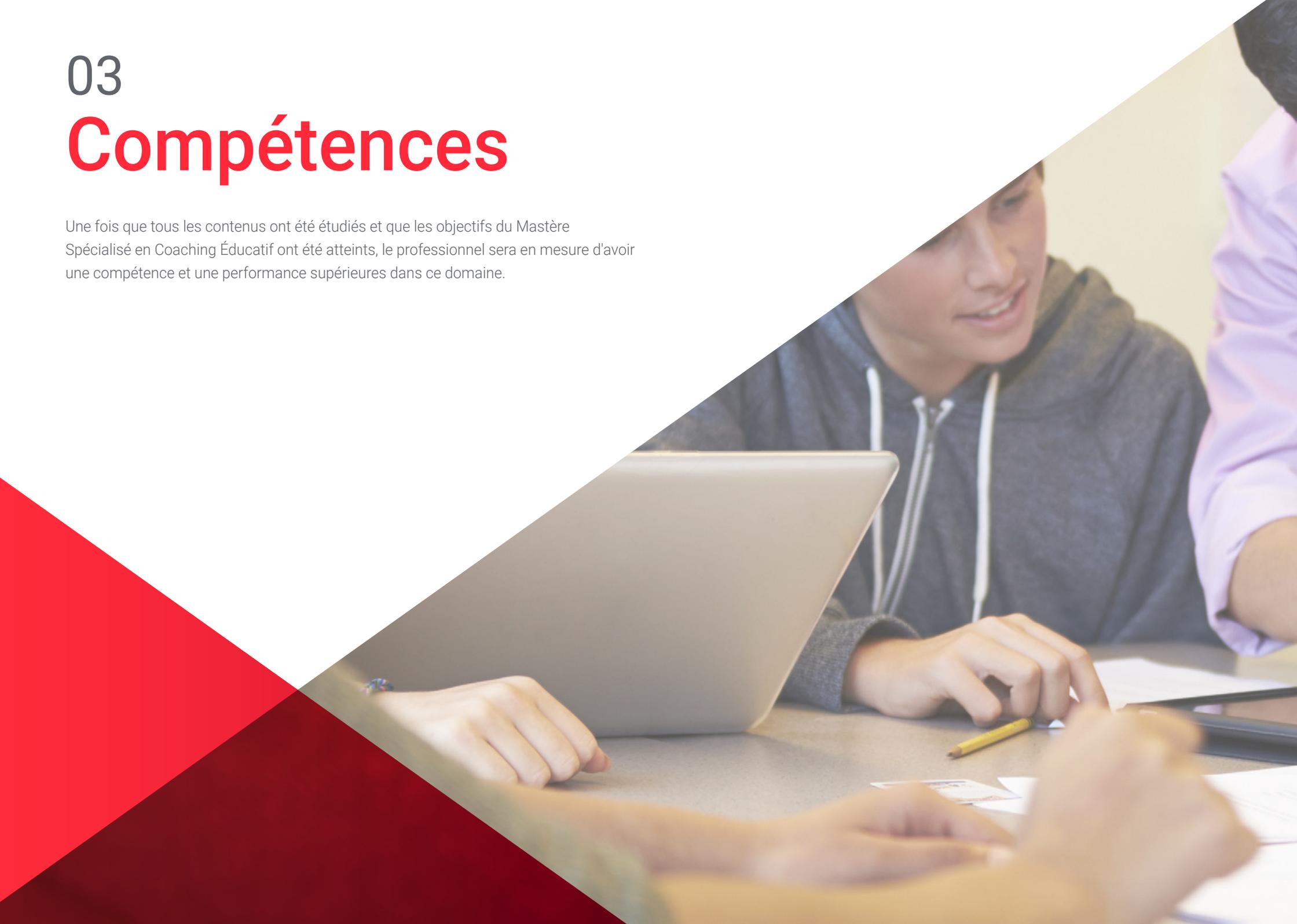
### **Module 10. Coaching pour la transformation, l'innovation et l'excellence éducative**

- ♦ Étudier en profondeur le bien-être comme facteur d'excellence dans les communautés éducatives
- ♦ Savoir mener à bien un plan de développement professionnel et de bien-être des enseignants
- ♦ Approfondir le concept d'excellence éducative
- ♦ Connaître les différents processus d'innovation pédagogique par le Coaching
- ♦ Comprendre les différentes significations et finalités de l'éducation

03

# Compétences

Une fois que tous les contenus ont été étudiés et que les objectifs du Mastère Spécialisé en Coaching Éducatif ont été atteints, le professionnel sera en mesure d'avoir une compétence et une performance supérieures dans ce domaine.





“

*Avec le Mastère Spécialisé en  
Coaching Éducatif, vous acquérez  
les compétences nécessaires pour  
exercer une influence favorable sur le  
processus d'apprentissage de l'élève”*



## Compétences générales

---

- ♦ Compétence et capacité à rester dans le cadre éthique du Coaching
- ♦ Identifier les normes professionnelles du Coaching
- ♦ Identifier les normes des stades psycho-évolutifs de l'enfant, pour le travail dans le processus de Coaching
- ♦ Comprendre la communication linguistique
- ♦ Distinguer le coaching des autres disciplines et rester dans le domaine du Coaching
- ♦ Générer une conversation de Coaching au sein de la structure *GROW*
- ♦ Comprendre les expressions culturelles
- ♦ Comprendre la nature des croyances et comment elles se forment
- ♦ Identifier et détecter la vocation et le but
- ♦ Reconnaître le talent chez l'enfant
- ♦ Détecter et encourager la créativité
- ♦ Comprendre les compétences de base du coaching en communication
- ♦ Générer un état d'esprit de croissance
- ♦ Générer des changements transformationnels
- ♦ Faire la différence entre le talent et la capacité
- ♦ Identifier les éléments présents dans l'identité



## Compétences spécifiques

---

- ♦ Appliquer l'utilisation implacable du langage: absence de jugement, séparation des faits et des opinions, identification des sentiments et des besoins
- ♦ Identifier la relation que le Coaching entretient avec les domaines des Neurosciences et la manière dont il se connecte à l'apprentissage, permettant à l'éducateur d'acquérir, à partir de ses connaissances, un plus grand nombre de stratégies et d'outils lui permettant d'avoir un impact favorable sur tous les processus d'apprentissage de ses élèves
- ♦ Utiliser les connaissances acquises sur l'intelligence émotionnelle dans la pratique quotidienne
- ♦ Établir la relation entre les émotions et les processus de pensée
- ♦ Renforcer les compétences socio-émotionnelles
- ♦ Comprendre l'importance de l'enseignant émotionnellement intelligent
- ♦ Enseigner le concept de l'ombre et de la personnalité
- ♦ Approfondir les états du moi et la façon dont ils sont liés entre eux
- ♦ Utiliser des outils de profondeur tels que l'ennéagramme, et des outils psychotechniques tels que le *MBTI*
- ♦ Apprendre à interpréter et à combiner les facteurs qui permettent de cerner la personnalité et les comportements du jeune, afin de l'accompagner ensuite dans une orientation scolaire
- ♦ Élargir la vision de ce qui peut être reconnu comme un talent grâce à la proposition de l'Institut Gallup
- ♦ Appliquer le Coaching à l'orientation scolaire



- ♦ Manipuler les techniques de créativité appliquées au processus de Coaching
- ♦ Utiliser les techniques littéraires, scéniques et plastiques dans le cadre d'une séance de Coaching collectif et individuel
- ♦ Faire preuve d'un sens de l'initiative et d'un esprit d'entreprise
- ♦ Savoir faire un premier bilan des rôles, des règles et des limites, ainsi que de l'amplitude de la distance ou de la flexibilité de la dynamique relationnelle
- ♦ Identifier les cycles familiaux et savoir accompagner les familles dans leur démarche
- ♦ Appliquer des stratégies de Coaching qui permettent un plus grand bien-être, que ce soit chez l'enfant, dans la famille ou dans le système éducatif
- ♦ Développer différentes techniques qui permettent d'atteindre et d'accéder à des états de relaxation, d'équilibre et de présence, qui permettent d'augmenter l'efficacité des actions développées au quotidien et de prendre conscience des ressources originales dont dispose chaque personne
- ♦ Savoir mener à bien un processus de Coaching d'équipe pour le personnel et l'équipe de direction

“

*Ce programme vous permettra d'apprendre de manière théorique et pratique, par le biais de systèmes d'apprentissage virtuels, pour développer votre travail avec des garanties totales de succès”*

# 04

## Direction de la formation

La structure des contenus a été conçue par une équipe de professionnels issus des meilleurs éducatifs et universités, conscients de la pertinence d'une formation innovante et engagés dans un enseignement de qualité grâce aux nouvelles technologies éducatives. Cette équipe de professionnels, soucieuse de préparer des enseignants de premier ordre, a conçu cette spécialisation très complète qui permettra aux professionnels de travailler avec succès dans des institutions sociales, sanitaires et éducatives et d'influencer correctement le développement des enfants et des adolescents.



“

*Apprendre des professionnels  
de référence, les derniers  
développements dans les procédures  
dans le domaine du Coaching Educatif”*

## Directeur invité international

Le Docteur Christian van Nieuwerburgh est la référence internationale en matière de Coaching Éducatif. Il a développé une longue carrière dans ce domaine qui l'a conduit à être l'auteur et l'éditeur d'ouvrages aussi pertinents que *An Introduction to Coaching Skills : A Practical Guide* et *Coaching in Education : Getting Better Results for Students, Educators and Parents*.

Parmi ses nombreuses missions dans ce domaine, il a occupé des postes de direction dans des institutions telles que Growth Coaching International et le International Centre for Coaching in Education, dont il est le Directeur Mondial et le Directeur Exécutif. Il est également Senior Fellow du Centre for Wellbeing Science de l'université de Melbourne et Membre Honoraire de la Carnegie School of Education de l'université Leeds Beckett, au Royaume-Uni.

En tant qu'expert en Coaching, il a donné des conférences sur la motivation et le leadership aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie, en Europe et en Asie de l'Est, et a publié de nombreux articles dans des revues scientifiques de premier plan.



## Dr Van Nieuwerburgh, Christian

---

- ♦ Directeur mondial chez Growth Coaching International, Australie
- ♦ Directeur exécutif du International Centre for Coaching in Education
- ♦ Auteur et éditeur de livres dans le domaine du Coaching comme *Coaching in Education : Getting Better Results for Students, Educators and Parents*
- ♦ Docteur en Anglais de l'Université de Birmingham
- ♦ Master en Psychologie de la University of East London
- ♦ Professeur de Coaching et de Psychologie Positive au Center for Positive Psychology and Health du Royal College of Surgeons en Irlande
- ♦ Membre honoraire de la Carnegie School of Education à la Leeds Beckett University, Royaume-Uni
- ♦ Membre principal du Centre for Wellbeing Science à la Melbourne Graduate School of Education de l'Université de Melbourne, Australie

“

*Grâce à TECH, vous pourrez apprendre avec les meilleurs professionnels du monde”*

## Direction



### M. Riquelme Mellado, Francisco

- ♦ Diplômé en Beaux-Arts de l'Université Polytechnique de Valence
- ♦ Maîtrise en art-thérapie de l'École de psychologie pratique de Murcie
- ♦ Formation à la Gestalt avec le programme SAT (Fondation Claudio Naranjo)
- ♦ Coach certifié ICF et ASESICO - AECOP avec des compétences en PNL et en coaching systémique
- ♦ Formateur de formateurs pour Cefire Orihuela et CPR Murcia
- ♦ Enseignant au ministère régional de l'éducation de la région de Murcie avec 25 ans d'expérience. Professeur de la spécialité Dessin
- ♦ Coordinateur des projets d'arts visuels dans les classes de l'hôpital de la région de Murcie
- ♦ Membre de l'équipe zéro et formateur du projet d'éducation responsable dans la région de Murcie (Fondation Botín)
- ♦ Il écrit pour le magazine éducatif INED21. Projet éducatif : «Une éducation à l'être»
- ♦ Blogueur et diffuseur d'informations



### **M. Romero Monteserín, Jose María**

- ♦ Directeur académique de l'École de langue espagnole de l'Université de Salamanque à Lisbonne et collaborateur d'autres ELE USAL en gestion
- ♦ Conférencier externe à la Fondation CIESE-Comillas dans le domaine de la gestion et de la formation des centres éducatifs
- ♦ Maîtrise en gestion de centre éducatif
- ♦ Postgraduate en organisation scolaire
- ♦ Technicien supérieur universitaire en gestion des ressources humaines
- ♦ Technicien supérieur en formation en entreprise
- ♦ Expert en gestion de projet
- ♦ Diplômé de l'enseignement primaire



### Mme. Beltrán Catalán, María

- ♦ Pédagogue Thérapeute à Orientate con Maria
- ♦ Fondatrice et Codirectrice de l'Association Espagnole PostBullying
- ♦ Titulaire d'un Doctorat Cum Laude en Psychologie de l'Université de Cordoue
- ♦ Lauréate du Prix de la Jeunesse pour la Culture Scientifique 2019, décerné par le Conseil Supérieur de la Recherche Scientifique (CSIC) et la Mairie de Séville



### M. Visconti Ibarra, Martin

- ♦ Directeur Général de l'Academia Europea Guadalajara
- ♦ Ancien Directeur Général de l'École Bilingue Academia Europea
- ♦ Expert en Sciences de l'Éducation, en Intelligence Émotionnelle et Conseiller
- ♦ Ancien Conseiller Scientifique du Parlement Espagnol
- ♦ Collaborateur de la Fondation Juegaterapia
- ♦ Master en Gestion des Centres Educatifs
- ♦ Master en Ligne en Difficultés d'Apprentissage et Processus Cognitifs
- ♦ Diplôme en Enseignement Primaire



### **Mme. Jiménez Romero, Yolanda**

- ♦ Psychopédagogue
- ♦ Professeur d'École Primaire avec une spécialisation en Anglais
- ♦ Master en Psychopédagogie
- ♦ Master en Neuropsychologie des Hautes Capacités
- ♦ Master en Intelligence Émotionnelle
- ♦ Practitioner de la Programmation Neurolinguistique

## Professeurs

### Mme. Rodríguez Ruiz, Celia

- ♦ Diplômée en Pédagogie. Université Complutense de Madrid
- ♦ Psychologue N° Col : M-27405 Colegio de Psicólogos de Madrid
- ♦ Diplôme en psychologie. UNED
- ♦ Spécialiste universitaire en thérapie cognitivo-comportementale dans l'enfance et l'adolescence. UNED
- ♦ Spécialiste en psychologie clinique et en psychothérapie de l'enfant (INUPSI)
- ♦ Formations : Intelligence émotionnelle, Neuropsychologie, Dyslexie, TDAH, Emotions positives, Communication
- ♦ Auteur, création et conception de cours et de programmes psychopédagogiques
- ♦ Auteur de contenus pédagogiques, de manuels et de matériel de travail
- ♦ Enseignement, orientation scolaire
- ♦ Psychologie clinique de la santé

### Mme. Jurado, Pilar

- ♦ Neurocoach Certifiée en tant qu'Experte Internationale en Coaching par l'Institut National de l'Apprentissage (INA)
- ♦ Enseignante dans l'Enseignement Primaire
- ♦ Enseignante dans les Salles de Classe de l'Hôpital HUVA de Murcie
- ♦ Formatrice en Gestion du Changement avec des outils tels que Lego Serious Play au Centre pour la Haute Performance Humaine d'Anna Fortea
- ♦ Diplômée en Enseignement Primaire de l'Université de Murcie avec une spécialisation en Difficultés Interculturelles et d'Apprentissage
- ♦ Administration et Finances de l'École Secondaire Miguel de Cervantes



**Dr. Álvarez Medina, Nazaret**

- ♦ Conseillère pédagogique dans le corps des enseignants de l'enseignement secondaire de la communauté de Madrid
- ♦ Préparatrice de concours publics pour l'enseignement public
- ♦ Directrice de l'école publique Jesús del Monte. Hazas de Cesto, Cantabrie
- ♦ Directrice de l'école publique Aurelio E. Acosta Fernández, Santiago del Teide
- ♦ Doctorat en Psychologie. Université Complutense de Madrid
- ♦ Diplôme en Psychopédagogie. Université ouverte de Catalogne
- ♦ Diplôme en Éducation Primaire avec une spécialisation en Langue Anglaise. Université Camilo José Cela
- ♦ Diplôme d'études supérieures en «Coaching psychology». Université Complutense de Madrid
- ♦ Master Officiel en Traitement Éducatif de la Diversité
- ♦ Diplôme en Enseignement de l'Anglais. Université de La Laguna
- ♦ Diplôme en Coaching Éducatif et Exécutif de l'Université Complutense de Madrid
- ♦ Expert universitaire en société de la connaissance analytique. Université internationale de La Rioja

05

# Structure et contenu

La structure des contenus a été conçue par une équipe d'experts en éducation, qui ont pris en compte les dernières stratégies et innovations en matière de Coaching Éducatif.



“

*Cette formation dispose d'un programme de qualité adapté aux dernières tendances dans le domaine du Coaching Éducatif”*

## Module 1. Neurosciences et Éducation

- 1.1. Neurosciences
  - 1.1.1. Introduction
  - 1.1.2. Concept de Neurosciences
  - 1.1.3. Neuromythes
    - 1.1.3.1 Nous n'utilisons que 10% du cerveau
    - 1.1.3.2 Cerveau droit vs. Cerveau gauche
    - 1.1.3.3 Les styles d'apprentissage
    - 1.1.3.4 Cerveau masculin vs. Cerveau féminin
    - 1.1.3.5 Périodes d'apprentissage critiques
- 1.2. Le cerveau
  - 1.2.1. Structures du cerveau
    - 1.2.1.1 Cortex cérébral
    - 1.2.1.2 Cerebellum
    - 1.2.1.3 Ganglions de la base
    - 1.2.1.4 Système limbique
    - 1.2.1.5 Tronc cérébral
    - 1.2.1.6 Thalamus
    - 1.2.1.7 La moelle épinière
    - 1.2.1.8 Principales fonctions du cerveau
  - 1.2.2. Modèle trinitaire
    - 1.2.2.1 Le cerveau reptilien
    - 1.2.2.2 Le cerveau émotionnel
    - 1.2.2.3 Le néocortex
  - 1.2.3. Modèle bilatéral
    - 1.2.3.1 L'hémisphère droit
    - 1.2.3.2 L'hémisphère gauche
    - 1.2.3.3 Fonctionnement des hémisphères cérébraux
  - 1.2.4. Le cerveau cognitif et le cerveau émotionnel
    - 1.2.4.1 Le cerveau rationnel
    - 1.2.4.2 Le cerveau émotionnel
  - 1.2.5. Neurones
    - 1.2.5.1 Qu'est-ce que c'est ?
    - 1.2.5.2 L'élagage neuronal
  - 1.2.6. Que sont les neurotransmetteurs?
    - 1.2.6.1 Dopamine
    - 1.2.6.2 Sérotonine
    - 1.2.6.3 Endorphine
    - 1.2.6.4 Glutamate
    - 1.2.6.5 Acétylcholine
    - 1.2.6.6 Norepinephrine
- 1.3. Neurosciences et apprentissage
  - 1.3.1. Qu'est-ce que l'apprentissage?
    - 1.3.1.1 L'apprentissage comme mémorisation
    - 1.3.1.2 L'apprentissage comme accumulation d'informations
    - 1.3.1.3 L'apprentissage comme interprétation de la réalité
    - 1.3.1.4 L'apprentissage en tant qu'action
  - 1.3.2. Les neurones miroirs
    - 1.3.2.1 Apprendre par l'exemple
  - 1.3.3. Niveaux d'apprentissage
    - 1.3.3.1 Taxonomie de Bloom
    - 1.3.3.2 Taxonomie SOLO
    - 1.3.3.3 Niveaux de connaissance
  - 1.3.4. Les styles d'apprentissage
    - 1.3.4.1 Convergent
    - 1.3.4.2 Divergente
    - 1.3.4.3 Accueillir
    - 1.3.4.4 Assimilation
  - 1.3.5. Types d'apprentissage
    - 1.3.5.1 Apprentissage implicite
    - 1.3.5.2 Apprentissage explicite
    - 1.3.5.3 Apprentissage associatif
    - 1.3.5.4 Apprentissage significatif
    - 1.3.5.5 L'apprentissage coopératif
    - 1.3.5.6 L'apprentissage émotionnel
    - 1.3.5.7 Apprentissage par l'expérience
    - 1.3.5.8 Apprentissage par cœur
    - 1.3.5.9 Apprentissage par la découverte
  - 1.3.6. Compétences pour l'apprentissage

- 1.4. Intelligences multiples
  - 1.4.1. Définition
    - 1.4.1.1 Selon Howard Gardner
    - 1.4.1.2 Selon d'autres auteurs
  - 1.4.2. Classification
    - 1.4.2.1 Intelligence linguistique
    - 1.4.2.2 Intelligence logico-mathématique
    - 1.4.2.3 Intelligence spatiale
    - 1.4.2.4 Intelligence musicale
    - 1.4.2.5 Intelligence corporelle et kinesthésique
    - 1.4.2.6 Intelligence intra-personnel
    - 1.4.2.7 Intelligence intra-personnel
    - 1.4.2.8 L'intelligence naturopathique
  - 1.4.3. Intelligences multiples et neurodidactiques
  - 1.4.4. Comment travailler sur les IIMMs en classe
  - 1.4.5. Avantages et inconvénients de l'application des IIMM dans l'Éducation
- 1.5. Neurosciences-Éducation
  - 1.5.1. Neuroéducation
    - 1.5.1.1 Introduction
    - 1.5.1.2 Qu'est-ce que la neuroéducation?
  - 1.5.2. Plasticité du cerveau
    - 1.5.2.1 Plasticité synaptique
    - 1.5.2.2 Neurogenèse
    - 1.5.2.3 Apprentissage, environnement et expérience
    - 1.5.2.4 L'effet Pygmalion
  - 1.5.3. La mémoire
    - 1.5.3.1 Qu'est-ce que la mémoire?
    - 1.5.3.2 Types de mémoire
    - 1.5.3.3 Niveaux de traitement
    - 1.5.3.4 Mémoire et émotion
    - 1.5.3.5 Mémoire et motivation
  - 1.5.4. Émotion
    - 1.5.4.1 Émotion et cognition
    - 1.5.4.2 Les émotions primaires
    - 1.5.4.3 Les émotions secondaires
    - 1.5.4.4 Fonctions des émotions
    - 1.5.4.5 États émotionnels et implication dans le processus d'apprentissage
  - 1.5.5. L'attention
    - 1.5.5.1 Réseaux attentionnels
    - 1.5.5.2 Relation entre l'attention, la mémoire et l'émotion
    - 1.5.5.3 L'attention des dirigeants
  - 1.5.6. Motivation
    - 1.5.6.1 Les 7 étapes de la motivation scolaire
  - 1.5.7. Contributions des neurosciences à l'apprentissage
  - 1.5.8. Qu'est-ce que la neurodidactique?
  - 1.5.9. Contributions des neurodidactiques aux stratégies d'apprentissage
- 1.6. La Neuroéducation en classe
  - 1.6.1. La figure du neuroéducateur
  - 1.6.2. Importance neuro-éducative et neuro-pédagogique
  - 1.6.3. Les neurones miroirs et l'empathie des enseignants
  - 1.6.4. Attitude empathique et apprentissage
  - 1.6.5. Applications en classe
  - 1.6.6. Organisation de la classe
  - 1.6.7. Proposition d'amélioration de la classe
- 1.7. Jeux et nouvelles technologies
  - 1.7.1. Étymologie du jeu
  - 1.7.2. Avantages des jeux d'argent
  - 1.7.3. Apprendre par le jeu
  - 1.7.4. Le processus neurocognitif
  - 1.7.5. Principes de base des jeux éducatifs
  - 1.7.6. Neuroéducation et jeux de société
  - 1.7.7. Technologie éducative et neurosciences
    - 1.7.7.1 Intégration de la technologie dans la classe
  - 1.7.8. Développement des fonctions exécutives

- 1.8. Corps et cerveau
  - 3.7.1. Le lien entre le corps et le cerveau
  - 3.7.2. Le cerveau social
  - 3.7.3. Comment préparer le cerveau à l'apprentissage?
  - 3.7.4. Alimentation
    - 1.8.4.1 Les habitudes nutritionnelles
  - 3.7.5. Repos
    - 1.8.5.1 Importance du sommeil dans l'apprentissage
  - 3.7.6. Exercice
    - 1.8.6.1 Exercice physique et apprentissage
- 1.8. Neurosciences et échec scolaire
  - 3.7.1. Les avantages des neurosciences
  - 3.7.2. Troubles de l'apprentissage
  - 3.7.3. Éléments de la pédagogie de la réussite
  - 3.7.4. Quelques suggestions pour améliorer le processus d'apprentissage
- 1.10. Raison et émotion
  - 1.10.1. Le binôme raison et émotion
  - 1.10.2. À quoi servent les émotions?
  - 1.10.3. Pourquoi éduquer les émotions en classe
  - 1.10.4. Apprentissage efficace grâce aux émotions

## Module 2. Croyances, valeurs et identité

- 2.1. Nature des croyances
  - 2.1.1. Concepts relatifs aux croyances
  - 2.1.2. Caractéristiques d'une croyance
  - 2.1.3. Formation des croyances
  - 2.1.4. Comportement et croyances
  - 2.1.5. Croyances limitatives
  - 2.1.6. Des croyances renforcées
  - 2.1.7. Origine des croyances limitantes
- 2.2. Gérer le changement de croyance
  - 2.2.1. Guérir le passé
  - 2.2.2. Base de l'adaptation au changement de croyance
  - 2.2.3. Robert Dilts
  - 2.2.4. Morty Lefkoe
  - 2.2.5. "The Word", Byron Katie
- 2.3. Mentalité du changement et de l'innovation
  - 2.3.1. Mentalité fixe
  - 2.3.2. Mentalité de croissance
  - 2.3.3. Comparaison entre l'état d'esprit fixe et l'état d'esprit de croissance
  - 2.3.4. Attitude face au changement et à l'innovation
  - 2.3.5. Zone d'inertie
  - 2.3.6. Zone d'apprentissage
- 2.4. Coaching et changement
  - 2.4.1. Le cercle d'or de Simon Sinek
  - 2.4.2. Niveaux neurologiques du changement et de l'apprentissage
    - 2.4.2.1 Environnement
    - 2.4.2.2 Comportement
    - 2.4.2.3 Capacité
    - 2.4.2.4 Valeurs et Croyances
    - 2.4.2.5 Identité
    - 2.4.2.6 Transpersonnalité
  - 2.4.3. Changements correctifs
  - 2.4.4. Changements génératifs
  - 2.4.5. Changements évolutifs
  - 2.4.6. Reconnaissance du niveau neurologique
- 2.5. Valeurs et contre-valeurs
  - 2.5.1. Conceptualisation des valeurs
  - 2.5.2. Types de valeurs
  - 2.5.3. Apprentissage des valeurs
  - 2.5.4. Valeurs et comportement
  - 2.5.5. Contre-valeurs
  - 2.5.6. Dynamique de reconnaissance de la valeur
  - 2.5.7. Dynamique de reconnaissance de la contre-valeur
- 2.6. Identité
  - 2.6.1. Traits d'identité
  - 2.6.2. Concept d'identité
  - 2.6.3. Tradition et identité



# Coaching

- 2.6.4. Modèles psychologiques et identité
- 2.6.5. Identité et Science
- 2.7. Modèles de la personnalité
  - 2.7.1. Ennéagramme
  - 2.7.2. Découverte de l'Ennéagramme lui-même
  - 2.7.3. L'évolution de l'Ennéagramme
  - 2.7.4. Utilisation de l'Ennéagramme dans les interactions sociales et de groupe
  - 2.7.5. Archétypes intérieurs
  - 2.7.6. Coaching Transformationnel
- 2.8. Niveaux Logiques
  - 2.8.1. Besoins humains et Pyramide de Maslow
  - 2.8.2. Niveaux de conscience de Richard Barrett
  - 2.8.3. Réalisation de soi
  - 2.8.4. Altruisme et service
  - 2.8.5. Alignement des niveaux
- 2.9. Approche en éducation des croyances, aux valeurs et à l'identité
  - 2.9.1. Convictions pour l'excellence de l'enseignement
  - 2.9.2. L'effet Pygmalion
  - 2.9.3. L'importance des attentes élevées
  - 2.9.4. Diversité: inclusion
  - 2.9.5. Valeurs de la Psychologie Positive
  - 2.9.6. Éducation aux Valeurs
  - 2.9.7. Estime de soi et reconnaissance : construction de l'identité

## Module 3. Le Coaching

- 3.1. Qu'est-ce que le coaching?
  - 3.1.1. Un processus axé sur les objectifs
    - 3.1.1.1 L'importance de définir l'objectif
    - 3.1.1.2 Commencer par la fin
    - 3.1.1.3 Comment définir un objectif *SMARTER?*
    - 3.1.1.4 De l'objectif apparent à l'objectif réel
    - 3.1.1.5 Caractéristiques de la cible

- 3.1.2. Un processus entre les personnes
  - 3.1.2.1 Cadre ou contexte du Coaching
  - 3.1.2.2 La relation de Coaching
  - 3.1.2.3 Influences sur le processus de Coaching
  - 3.1.2.4 Confiance
  - 3.1.2.5 Respecter
- 3.1.3. Le lien
- 3.1.4. Un processus de communication
  - 3.1.4.1 Le pouvoir du langage
  - 3.1.4.2 L'écoute active
  - 3.1.4.3 L'absence de jugement
  - 3.1.4.4 Communication non verbale
- 3.1.5. Un processus orienté vers l'action
  - 3.1.5.1 L'importance de l'action
  - 3.1.5.2 Conception d'un plan d'action
  - 3.1.5.3 Suivi
  - 3.1.5.4 Évaluation
  - 3.1.5.5 Un processus créatif
  - 3.1.5.6 Générer des options
  - 3.1.5.7 Choix des options
- 3.2. Origines et contexte du Coaching
  - 3.2.1. Origines philosophiques et Maïeutique
    - 3.2.1.1 Présocratiques
    - 3.2.1.2 La maïeutique de Socrate
    - 3.2.1.3 Platon
    - 3.2.1.4 Influences philosophiques ultérieures
  - 3.2.2. Influences de la Psychologie Humaniste
    - 3.2.2.1 Bases de la Psychologie Humaniste
    - 3.2.2.2 Confiance dans les capacités du client
    - 3.2.2.3 Se concentrer sur les potentiels et les possibilités
  - 3.2.3. Contributions de la Psychologie Positive
    - 3.2.3.1 Bases de la Psychologie Positive
    - 3.2.3.2 Conditions présocratiques pour la Psychologie Positive
    - 3.2.3.3 Forteresses Humaines
    - 3.2.3.4 Sens et But de la Vie
  - 3.2.4. *The Winner Game*
    - 3.2.4.1 Pratique délibérée
    - 3.2.4.2 L'amélioration des performances sportives
    - 3.2.4.3 *Galwain*
  - 3.2.5. Orientalisme
    - 3.2.5.1 Importance du processus ou de la voie d'accès
    - 3.2.5.2 Les objectifs comme buts
    - 3.2.5.3 Détachement des attentes et des réalisations
    - 3.2.5.4 Comprendre la souffrance
    - 3.2.5.5 Le Pouvoir du Présent
  - 3.2.6. Autres influences
    - 3.2.6.1 Psychologie Systémique
    - 3.2.6.2 Psychologie de la Gestalt
    - 3.2.6.3 Concept de Flow
    - 3.2.6.4 Les enseignements du Zen
    - 3.2.6.5 *Management*
    - 3.2.6.6 Neurosciences
    - 3.2.6.7 Épigénétique
- 3.3. Écoles et courants actuels
  - 3.3.1. École Américaine
    - 3.3.1.1 Approche du Coaching Pratique
    - 3.3.1.2 Thomas Leonard
    - 3.3.1.3 Autres exposants
  - 3.3.2. École Européenne
    - 3.3.2.1 Coaching Humaniste
    - 3.3.2.2 John Whitmore
    - 3.3.2.3 Autres représentants du Coaching Européen
  - 3.3.3. École Latino-américaine
    - 3.3.3.1 Approche du Coaching Ontologique
    - 3.3.3.2 Rafael Echevarría et Julio Olalla
    - 3.3.3.3 Autres représentants du Coaching Latino-américain

- 3.4. Différences entre le Coaching et les autres approches
  - 3.4.1. Spécificités de la relation dans le Coaching
    - 3.4.1.1 La responsabilité du coachee
    - 3.4.1.2 Le rôle du coach
    - 3.4.1.3 La réalisation des objectifs
  - 3.4.2. Limites du Coaching
    - 3.4.2.1 Conditions psychologiques du coachee
    - 3.4.2.2 Révision du coach et travail personnel
    - 3.4.2.3 Malaise et névrose dans les processus de Coaching
    - 3.4.2.4 Signes de Psychose dans le coachee
    - 3.4.2.5 Considérations sur l'orientation du coaché vers des professionnels de la Psychothérapie
    - 3.4.2.6 Approche des processus de Coaching avec des personnes coachées sous traitement psychiatrique
  - 3.4.3. Psychothérapie
    - 3.4.3.1 Approche Psychothérapeutique
    - 3.4.3.2 Approche Psychodynamique
    - 3.4.3.3 L'approche Humaniste
    - 3.4.3.4 L'approche Gestaltiste
    - 3.4.3.5 Approche Comportementale
    - 3.4.3.6 Approche Jungienne
    - 3.4.3.7 Approche Systémique
    - 3.4.3.8 Compléter la psychothérapie par des processus de Coaching
  - 3.4.4. *Mentorat*
    - 3.4.4.1 Objectifs du *Mentoring*
    - 3.4.4.2 Les relations dans le *Mentoring*
    - 3.4.4.3 Le pouvoir de la confiance dans le *Mentoring*
    - 3.4.4.4 Conseils en matière de *Mentoring*
    - 3.4.4.5 Les limites du *Mentoring*
    - 3.4.4.6 Compléter le *Mentoring* par des processus de Coaching
  - 3.4.5. *Consulting*
    - 3.4.5.1 Les relations dans le *Consulting*
    - 3.4.5.2 Objectifs du *Consulting*
    - 3.4.5.3 Compléter le *Consulting* par des processus de Coaching
  - 3.4.6. *Counselling*
    - 3.4.6.1 Relations dans le *Counselling*
    - 3.4.6.2 Objectifs et domaines
    - 3.4.6.3 Compléter le *Counselling* par des processus de Coaching
  - 3.4.7. *Empowerment*
    - 3.4.7.1 Définition
    - 3.4.7.2 Processus
    - 3.4.7.3 Types
  - 3.4.8. Autres approches
    - 3.4.8.1 Art-thérapie
    - 3.4.8.2 Musicothérapie
    - 3.4.8.3 Dramathérapie
    - 3.4.8.4 La thérapie par la danse
    - 3.4.8.5 Thérapies corporelles et thérapies corps-esprit intégratives
- 3.5. Domaines du Coaching
  - 3.5.1. *Coaching Live*
    - 3.5.1.1 Personnel
    - 3.5.1.2 Familier
    - 3.5.1.3 De couple
  - 3.5.2. *Coaching Sportif*
    - 3.5.2.1 *Coaching Sportif Professionnel*
    - 3.5.2.2 *Coaching pour la forme et la santé*
    - 3.5.2.3 *Coaching Exécutif*
    - 3.5.2.4 *Coaching d'équipe*
    - 3.5.2.5 *Coaching d'Entreprise*
    - 3.5.2.6 *Coaching Nutritionnel*
    - 3.5.2.7 *Coaching Systémique*
    - 3.5.2.8 *Psychocoaching*
    - 3.5.2.9 *Coaching Transformationnel*
    - 3.5.2.10 *Coaching Éducatif*
- 3.6. Compétences d'un Coach
  - 3.6.1. Code d'éthique
    - 3.6.1.1 Écologie
    - 3.6.1.2 Confidentialité

- 3.6.1.3 Création de l'Alliance
- 3.6.1.4 Génération du lien
- 3.6.1.5 Honnêteté
- 3.6.1.6 Transparence
- 3.6.1.7 Respect
- 3.6.1.8 Engagement
- 3.6.2. Compétences internes
  - 3.6.2.1 Conscience de soi
  - 3.6.2.2 Vulnérabilité
  - 3.6.2.3 Proactivité
  - 3.6.2.4 Empathie
  - 3.6.2.5 Réflexion
- 3.6.3. Compétences externes
  - 3.6.3.1 Communication efficace
  - 3.6.3.2 Écoute active
  - 3.6.3.3 Admiration
  - 3.6.3.4 Assertivité
  - 3.6.3.5 Feed-back
  - 3.6.3.6 Gestion des processus
  - 3.6.3.7 Silence
  - 3.6.3.8 Motivation
- 3.6.4. Partenariats de Coaching
  - 3.6.4.1 *International Coach Federation*
  - 3.6.4.2 Association Espagnole de Coaching
  - 3.6.4.3 Association Espagnole de Coaching et de Conseil en Processus
  - 3.6.4.4 *International Coaching Community*
  - 3.6.4.5 Association Internationale de Formation et de Psychologie
- 3.6.5. Certifications et formation en Coaching
  - 3.6.5.1 Exigences en matière de formation de qualité
  - 3.6.5.2 Programmes accrédités
  - 3.6.5.3 Certification des coaches professionnels
  - 3.6.5.4 Processus de certification
- 3.6.6. Les 11 compétences de l'ICF
  - 3.6.6.1 Poser les bases
  - 3.6.6.2 Créer la relation
  - 3.6.6.3 Communiquer efficacement
  - 3.6.6.4 Faciliter l'apprentissage et les résultats
- 3.7. Structure d'une session
  - 3.7.1. Rôles du coach et coachee
    - 3.7.1.1 Rôle et responsabilités du Coach
    - 3.7.1.2 Rôle et responsabilités du Coachee
    - 3.7.1.3 Processus de Coaching
    - 3.7.1.4 Définir des objectifs
    - 3.7.1.5 Plan d'action
    - 3.7.1.6 Engagement
    - 3.7.1.7 Alliances
    - 3.7.1.8 Évaluation
  - 3.7.2. Sponsor
    - 3.7.2.1 L'Entreprise, la direction ou l'institution en tant que sponsor
    - 3.7.2.2 Objectifs de l'Entreprise et du Coachee
    - 3.7.2.3 Responsabilité dans le processus de Coaching
  - 3.7.3. Structure et encadrement
    - 3.7.3.1 Situation de départ
    - 3.7.3.2 Situation souhaitée
    - 3.7.3.3 Distance entre le départ et le but du Coaching
  - 3.7.4. Partenariat et contrat
    - 3.7.4.1 L'opportunité d'une Alliance
    - 3.7.4.2 Le contrat et les aspects contractuels
    - 3.7.4.3 Différences et complémentarités entre Alliance et contrat
  - 3.7.5. Types de sessions en fonction de leur objectif
    - 3.7.5.1 Contact
    - 3.7.5.2 De démarrage du processus
    - 3.7.5.3 De développement
    - 3.7.5.4 De Suivi
    - 3.7.5.5 D'évaluation
    - 3.7.5.6 De fermeture

- 3.7.6. Clôture de la relation
  - 3.7.6.1 Évaluation du processus
  - 3.7.6.2 Évaluation de la relation
  - 3.7.6.3 Évaluation de la réalisation des objectifs
- 3.8. Modèles
  - 3.8.1. Wasick
  - 3.8.2. *PIE*
  - 3.8.3. *STIR*
  - 3.8.4. Modèle *GROW*
    - 3.8.4.1 Objectif
    - 3.8.4.2 Réalité
    - 3.8.4.3 Options
    - 3.8.4.4 Action
  - 3.8.5. Modèle *OUTCOMES*
    - 3.8.5.1 Objectifs
    - 3.8.5.2 Raisons
    - 3.8.5.3 Agir à partir du présent
    - 3.8.5.4 Clarifier la différence
    - 3.8.5.5 Générer des options
    - 3.8.5.6 Une action motivante
    - 3.8.5.7 Enthousiasme et encouragement
    - 3.8.5.8 Soutien
  - 3.8.6. Modèle *ACHIEVES*
    - 3.8.6.1 Aセス curre et situation
    - 3.8.6.2 Create Brainstorming of alternatives
    - 3.8.6.3 *Hone Goals*
    - 3.8.6.4 Options de démarrage
    - 3.8.6.5 Évaluer les options
    - 3.8.6.6 Valider le programme d'action
    - 3.8.6.7 *Entourage momentum*
- 3.9. Coactive Coaching
  - 3.9.1. Les fondements du Coaching Coactif
  - 3.9.2. Le Modèle de Coaching Coactif
  - 3.9.3. La relation de Coaching Coactive
  - 3.9.4. Contextes
    - 3.9.4.1 L'écoute
    - 3.9.4.2 Intuition
    - 3.9.4.3 Curiosité
    - 3.9.4.4 Poussée et approfondissement
    - 3.9.4.5 Autogestion
  - 3.9.5. Principes et pratiques
    - 3.9.5.1 Complétude
    - 3.9.5.2 Processus
    - 3.9.5.3 Balance
    - 3.9.5.4 Combinaison
- 3.10. Le Coaching comme outil d'évolution des groupes, des entreprises et des communautés
  - 3.10.1. Défis actuels pour les entreprises et les institutions
  - 3.10.2. Coaching Organisationnel
  - 3.10.3. Objectifs des entreprises
  - 3.10.4. Services de Coaching pour les entreprises
    - 3.10.4.1 Exécutif
    - 3.10.4.2 Formations spécifiques
    - 3.10.4.3 *Shadow Coaching*
    - 3.10.4.4 Coaching de groupe
    - 3.10.4.5 Coaching d'équipe (systémique)
    - 3.10.4.6 Outils psychométriques de diagnostic
    - 3.10.4.7 Motivations et valeurs
  - 3.10.5. Outils psychométriques de diagnostic
    - 3.10.5.1 *MBTI*
    - 3.10.5.2 *FIRO-B*
    - 3.10.5.3 *Feedback 360*
    - 3.10.5.4 *DISC*
    - 3.10.5.5 *Belbin*
    - 3.10.5.6 L'évolution dans les systèmes et les communautés
    - 3.10.5.7 Gestion du changement et de l'innovation par le coaching

- 3.10.5.8 Outils de base du Coaching
  - 3.10.5.8.1. Roue de la vie personnelle
  - 3.10.5.8.2. Roue d'enseignement
  - 3.10.5.8.3. Roue d'étudiant
  - 3.10.5.8.4. Analyse SWOT personnelle
  - 3.10.5.8.5. Fenêtre Johari
  - 3.10.5.8.6. Schéma *GROW*
  - 3.10.5.8.7. Cercle de contrôle, d'influence et de préoccupation
  - 3.10.5.8.8. Tête, cœur, ventre
  - 3.10.5.8.9. VAK

#### Module 4. Intelligence émotionnelle

- 4.1. Définition de l'Intelligence Émotionnelle
  - 4.1.1. Historique de l'IE
  - 4.1.2. Origine et développement de l'IE en Espagne
  - 4.1.3. Différents auteurs qui ont donné une définition de l'IE
  - 4.1.4. Thorndike et l'Intelligence Sociale
  - 4.1.5. Salovey et Mayer
  - 4.1.6. Daniel Goleman
  - 4.1.7. Définition de l'Intelligence Émotionnelle
  - 4.1.8. Les composantes de l'Intelligence Émotionnelle
  - 4.1.9. Caractéristiques des capacités de l'IE
  - 4.1.10. Les clés pour développer l'intelligence émotionnelle
- 4.2. Émotions
  - 4.2.1. L'émotion?, la voie vers une définition
  - 4.2.2. À quoi servent les émotions ?
  - 4.2.3. Processus émotionnel
    - 4.2.3.1 Différence entre émotion et sentiment
  - 4.2.4. Classification et types d'émotions
- 4.3. Émotions, attitude et compétence
  - 4.3.1. Attitude
    - 4.3.1.1 Qu'est-ce que l'attitude?
    - 4.3.1.2 Les composantes de l'attitude
- 4.3.2. Optimisme
- 4.3.3. Compétences émotionnelles
- 4.3.4. Aptitudes sociales ou relations interpersonnelles
- 4.4. Gestion des émotions
  - 4.4.1. Qu'est-ce que la gestion des émotions?
  - 4.4.2. Conscience de soi
  - 4.4.3. Conscience émotionnelle
  - 4.4.4. Estime de soi
    - 4.4.4.1 Nos forces et nos faiblesses
  - 4.4.5. Communication interne
  - 4.4.6. Communication externe
    - 4.4.6.1 Le pouvoir des mots
  - 4.4.7. Assertivité
    - 4.4.7.1 Styles de communication
  - 4.4.8. Le langage non verbal
  - 4.4.9. Posture et émotions
- 4.5. Intelligence émotionnelle et éducation
  - 4.5.1. L'intelligence émotionnelle en classe
  - 4.5.2. Avantages de l'IE en classe
  - 4.5.3. Les avantages de l'intelligence émotionnelle
  - 4.5.4. L'intelligence émotionnelle dans le corps étudiant
  - 4.5.5. Climat de la classe
    - 4.5.5.1 La relation de l'enseignant avec les élèves
    - 4.5.5.2 La relation entre les élèves dans la classe
  - 4.5.6. La compréhension émotionnelle en classe
  - 4.5.7. Intelligence émotionnelle et résultats scolaires
  - 4.5.8. L'apprentissage émotionnel
  - 4.5.9. Outils pour la gestion de la classe
- 4.6. Capacité de réflexion
  - 4.6.1. Approche du concept
  - 4.6.2. Types de capacités et liens entre elles

- 4.7. Capacité d'auto-motivation et de réalisation
  - 4.7.1. L'éducation émotionnelle dans la formation des enseignants
  - 4.7.2. Les émotions dans la pratique de l'enseignement
- 4.8. Le bien-être des enseignants
  - 4.8.1. Les clés du bien-être des enseignants
  - 4.8.2. L'éducation émotionnelle et le rôle de l'enseignant
  - 4.8.3. La méthode de la pensée émotionnelle
    - 4.8.3.1 Conscience de soi
    - 4.8.3.2 Estime de soi
    - 4.8.3.3 Contrôle émotionnel
    - 4.8.3.4 Motivation
    - 4.8.3.5 Empathie
    - 4.8.3.6 Leadership
    - 4.8.3.7 L'enseignant émotionnellement intelligent
    - 4.8.3.8 Empathie et communication avec les étudiants
    - 4.8.3.9 Techniques pour obtenir un feedback enrichissant
- 4.9. Les habitudes des personnes à Forte intelligence émotionnelle
  - 4.9.1. Qu'est-ce qu'une personne dotée d'une intelligence émotionnelle élevée?
  - 4.9.2. La triade du succès
  - 4.9.3. Vision personnelle
  - 4.9.4. Leadership personnel
  - 4.9.5. Administration et gestion des personnes
  - 4.9.6. Leadership interpersonnel
  - 4.9.7. Synergie
  - 4.9.8. Flexibilité et adaptation créative
  - 4.9.9. Résilience
  - 4.9.10. Les éléments qui génèrent de hautes performances
- 4.10. Personnes très sensibles
  - 4.10.1. Approche du concept
  - 4.10.2. Haute sensibilité et autres traits de personnalité

## Module 5. Pédagogie Systémique

- 5.1. Théorie Générale des Systèmes
  - 5.1.1. Qu'est-ce qu'un système?
  - 5.1.2. Approche systémique du développement
  - 5.1.3. La personne en tant que système ouvert
  - 5.1.4. Bases et Lois Systémiques
  - 5.1.5. Interpréter la pensée du développement dans le cadre de la théorie des systèmes
    - 5.1.5.1 Vygotsky
    - 5.1.5.2 Piaget
    - 5.1.5.3 Bronfenbrenner
  - 5.1.6. Systèmes et développement interculturel
- 5.2. Flux systémiques actuels
  - 5.2.1. Historique de la psychothérapie systémique
  - 5.2.2. Différentes écoles actuelles
    - 5.2.2.1 École internationale ou Palo Alto
    - 5.2.2.2 École Stratégique Structurale
    - 5.2.2.3 École de Milan
  - 5.2.3. Les apports de l'approche systémique aux organisations
  - 5.2.4. Le modèle systémique appliqué au domaine de l'éducation
- 5.3. Philosophie de Bert Hellinger
  - 5.3.1. Principes fondamentaux
  - 5.3.2. Mouvements systémiques
  - 5.3.3. Modèle systémique Phénoménologique
  - 5.3.4. Bonne et mauvaise conscience
  - 5.3.5. Distinction entre les interventions thérapeutiques et pédagogiques
  - 5.3.6. Contribution au domaine de l'éducation
- 5.4. Les ordres d'amour et les ordres d'aide
  - 5.4.1. Éduquer "l'ordre" et aider "l'amour" relationnel constructif
  - 5.4.2. Lois d'aide à l'éducation
  - 5.4.3. Lois systémiques dans la famille et les institutions éducatives
  - 5.4.4. Équilibre entre donner et recevoir: enseignement et apprentissage
  - 5.4.5. Analyse pour l'amélioration de la coexistence
    - 5.4.5.1 Réconciliation
    - 5.4.5.2 Intégration

- 5.5. Les trois intelligences systémiques
  - 5.5.1. Transgénérationnel
  - 5.5.2. Intergénérationnel
  - 5.5.3. Intragénérationnel
  - 5.5.4. Emotionnel et cognitif d'un point de vue intergénérationnel et transgénérationnel
  - 5.5.5. L'héritage familial en tant que culture
  - 5.5.6. Loyautés et croyances
- 5.6. Pédagogie systémique
  - 5.6.1. Principes
    - 5.6.1.1 Appartenance
    - 5.6.1.2 Ordre
    - 5.6.1.3 Liens
  - 5.6.2. Une nouvelle approche de l'éducation
  - 5.6.3. Les processus éducatifs dans la perspective de la Pédagogie Systémique
  - 5.6.4. La place des émotions dans le système éducatif
- 5.7. Le Pédagogue Systémique
  - 5.7.1. Caractéristiques
  - 5.7.2. Fonctions
  - 5.7.3. Autobiographie académique
  - 5.7.4. Autobiographie de travail
- 5.8. Le système familial
  - 5.8.1. Le Génogramme
  - 5.8.2. L'approche systémique des relations entre le couple et l'enfant
  - 5.8.3. Histoire de la famille
  - 5.8.4. Prendre la place dans la famille
- 5.9. Le système scolaire
  - 5.9.1. Créer des ponts entre la famille et l'école
  - 5.9.2. Nouveaux modèles familiaux et leur influence en classe
  - 5.9.3. Le projet éducatif des centres dans la perspective de la Pédagogie systémique
  - 5.9.4. Projet de vie en relation avec les sentiments et la vision transgénérationnelle des centres éducatifs



## Module 6. Communication

- 6.1. Communication
  - 6.1.1. Les composantes de la communication
    - 6.1.1.1 Langage
    - 6.1.1.2 Émotionnalité
    - 6.1.1.3 Corps
  - 6.1.2. Éléments de communication
    - 6.1.2.1 Expéditeur
    - 6.1.2.2 Récepteurs
    - 6.1.2.3 Message
    - 6.1.2.4 Chaîne
    - 6.1.2.5 Contexte
    - 6.1.2.6 Codes
    - 6.1.2.7 Feedback
  - 6.1.3. Styles de communication
    - 6.1.3.1 Hiérarchique
    - 6.1.3.2 Agressive
    - 6.1.3.3 Passive
    - 6.1.3.4 Assertive
  - 6.1.4. Les avantages de la communication assertive
    - 6.1.4.1 Connexion
    - 6.1.4.2 Liens
    - 6.1.4.3 Confiance
  - 6.1.5. Objectif de la communication
- 6.2. Niveaux de communication
  - 6.2.1. Intrapersonnel
    - 6.2.1.1 Instances psychiques
    - 6.2.1.2 Auto-dialogues
    - 6.2.1.3 Reconnaissance des caractères internes et de l'auto-dialogue
    - 6.2.1.4 Relations internes
    - 6.2.1.5 Effets des auto-dialogues sur la gestion des états internes
    - 6.2.1.6 L'assistant intérieur
  - 6.2.2. Interpersonnel
    - 6.2.2.1 Conversation publique
    - 6.2.2.2 Compétences en Communication
    - 6.2.2.3 L'importance de la Communication non verbale
  - 6.2.3. Cohérence et congruence des niveaux
    - 6.2.3.1 Incohérence
    - 6.2.3.2 Cohérence
    - 6.2.3.3 Gestion de la congruence des niveaux
- 6.3. Les actes linguistiques
  - 6.3.1. Déclaration
    - 6.3.1.1 Définition de la déclaration
    - 6.3.1.2 Faits et accords
    - 6.3.1.3 Autorité et normes
  - 6.3.2. Engagement
    - 6.3.2.1 Définition de promesse
    - 6.3.2.2 Engagement
    - 6.3.2.3 L'équation de la confiance
  - 6.3.3. Jugement
    - 6.3.3.1 Définition du Jugement
    - 6.3.3.2 Selon l'autorité
    - 6.3.3.3 Selon la tradition
  - 6.3.4. Affirmation
    - 6.3.4.1 Définition de l'affirmation
    - 6.3.4.2 Désignation
  - 6.3.5. Le langage comme constructeur de la réalité
- 6.4. L'écoute active
  - 6.4.1. Qu'est-ce que l'écoute active?
  - 6.4.2. Les composantes de l'écoute active
    - 6.4.2.1 Volonté et attitude
    - 6.4.2.2 Intention
    - 6.4.2.3 Empathie
    - 6.4.2.4 Respect
    - 6.4.2.5 Feedback positif

- 6.4.3. L'écoute active dans les environnements d'apprentissage
  - 6.4.3.1 Objectif de l'écoute active
  - 6.4.3.2 Bénéfices
- 6.4.4. Intentions de l'écoute active
  - 6.4.4.1 Conscience
  - 6.4.4.2 Responsabilité
  - 6.4.4.3 Action
- 6.5. Étalonnage
  - 6.5.1. Concept d'étalonnage
  - 6.5.2. Processus d'étalonnage
    - 6.5.2.1 Observation du corps
    - 6.5.2.2 Émotionnalité
    - 6.5.2.3 Langage
  - 6.5.3. Applications de l'étalonnage dans le domaine de Coaching et de l'Éducation
    - 6.5.3.1 Observation des états de groupe
    - 6.5.3.2 Observation de sous-groupes et d'individus
    - 6.5.3.3 Compréhension et acceptation
    - 6.5.3.4 Évaluation
    - 6.5.3.5 Sensibilisation
    - 6.5.3.6 Agir sur les besoins des autres
- 6.6. *Rapport*
  - 6.6.1. Concept de *Rapport*
  - 6.6.2. L'art de dompter les chevaux
  - 6.6.3. Usages du *Rapport*
  - 6.6.4. Procédures pour générer *Rapport*
    - 6.6.4.1 Mouvements et gestes
    - 6.6.4.2 Mots et le langage
    - 6.6.4.3 Émotions
    - 6.6.4.4 Énergie
    - 6.6.4.5 Application du *Rapport* dans le Coaching
    - 6.6.4.6 Application du *Rapport* dans l'Éducation

- 6.7. *Feedback*
  - 6.7.1. Concept de *Feedback*
  - 6.7.2. Objectif d'un bon *Feedback*
    - 6.7.2.1 Nourrir le processus de communication
    - 6.7.2.2 Estime de soi
    - 6.7.2.3 Motivation
    - 6.7.2.4 Information
  - 6.7.3. Le *Feedback* comme renforcement de la communication
  - 6.7.4. La nécessité d'un bon *Feedback* dans l'Éducation
- 6.8. L'art du questionnement et de la confrontation pour générer l'apprentissage
  - 6.8.1. Types de questions
  - 6.8.2. Confrontation
  - 6.8.3. Objectif de la confrontation
  - 6.8.4. Quand utiliser la confrontation?
  - 6.8.5. Stratégies pour utiliser la confrontation de manière appropriée
  - 6.8.6. *Insight* et apprentissage de la confrontation
    - 6.8.6.1 Concept de *Insight*
    - 6.8.6.2 Détection de *Insight*
    - 6.8.6.3 Aperçu des *Insight*

## Module 7. Coaching Éducatif

- 7.1. Qu'est-ce que le coaching éducatif? Bases et principes fondamentaux
  - 7.1.1. Définition et lien avec les théories pédagogiques et psychologiques
  - 7.1.2. Éduquer à la volonté de sens
  - 7.1.3. Noodynamique et Coaching
  - 7.1.4. Orthophonie, Coaching et éducation à l'être
  - 7.1.5. Défis pour l'éducation de l'être depuis le Coaching et l'Orthophonie
  - 7.1.6. Le Coaching au service de la rencontre dialogique entre l'enseignant et l'étudiant Pédagogie de l'altérité
  - 7.1.7. Styles de la relation d'aide et Coaching

- 7.2. Domaines d'application du Coaching dans l'Éducation
  - 7.2.1. Coaching dans le contexte de la relation enseignant-étudiant Tutorat partagé
  - 7.2.2. Le Coaching dans le contexte de la relation élève-étudiant Tutorat entre pairs
  - 7.2.3. Coaching pour le développement de la profession d'enseignant
  - 7.2.4. Les équipes pédagogiques et les sénats Esprit d'équipe, synergies
  - 7.2.5. Les équipes de gestion et le développement d'outils exécutifs
  - 7.2.6. Coaching pour les parents
- 7.3. Avantages de son application dans les contextes éducatifs
  - 7.3.1. Coaching et développement des fonctions exécutives et de la métacognition
  - 7.3.2. Besoins en matière de coaching et de soutien pédagogique
  - 7.3.3. Coaching pour l'excellence
  - 7.3.4. Estime de soi et développement du concept de soi
- 7.4. Pédagogies basées sur la coopération et le développement de l'autonomie et Coaching
  - 7.4.1. Pédagogies collaboratives
  - 7.4.2. Avantages de l'Apprentissage Collaboratif (AC)
  - 7.4.3. Comment travailler avec AC?
  - 7.4.4. Techniques AC
- 7.5. Styles de la relation d'aide et Coaching
  - 7.5.1. L'enseignant en tant que coach
  - 7.5.2. Compétences de l'enseignant en tant que "coach" pour les élèves
  - 7.5.3. Coaching dans le cadre du mentorat partagé
  - 7.5.4. Compétences de l'enseignant en tant que facilitateur du changement
  - 7.5.5. Applications dans le groupe classe
  - 7.5.6. Les équipes pédagogiques et les sénats Esprit d'équipe, synergies
  - 7.5.7. Les équipes de gestion et le développement d'outils exécutifs

## Module 8. Talent, vocation et créativité

- 8.1. Le Talent et son importance pédagogique
  - 8.1.1. Talent
  - 8.1.2. Composants
  - 8.1.3. Le Talent sont diversifiés
  - 8.1.4. Mesurer et découvrir les talents
  - 8.1.5. Test *Gallup*
  - 8.1.6. Test *Garp*
  - 8.1.7. *Career Scope*
  - 8.1.8. *MBTI*
  - 8.1.9. *Success DNA*
- 8.2. Talent et Compétences Clés
  - 8.2.1. Paradigme des Compétences Clés
  - 8.2.2. Compétences Clés
  - 8.2.3. Le rôle des Intelligences
  - 8.2.4. La Connaissance: Usages et abus dans l'Éducation
  - 8.2.5. L'importance des Compétences
  - 8.2.6. Le facteur de différenciation de l'Attitude
  - 8.2.7. Relation entre le Talent et les Compétences Clés
- 8.3. Développement du Talent
  - 8.3.1. Modalités d'apprentissage Richard Felder
  - 8.3.2. L'élément
  - 8.3.3. Procédures de développement des talents
  - 8.3.4. Dynamique des mentors
  - 8.3.5. Talent et approche éducative
- 8.4. Mécanismes de Motivation
  - 8.4.1. Besoins, désirs et motivations
  - 8.4.2. Prise de décision
  - 8.4.3. Capacités exécutives
  - 8.4.4. Procrastination
  - 8.4.5. Devoir, amour et plaisir dans l'Éducation
  - 8.4.6. Les habitudes émotionnelles pour la motivation
  - 8.4.7. Croyances pour la motivation
  - 8.4.8. Des valeurs pour la motivation

- 8.5. Vocation, sens et but
  - 8.5.1. L'importance de la vocation
  - 8.5.2. Signification et objectif
  - 8.5.3. Vision, mission, engagement
  - 8.5.4. Explorer la vocation
  - 8.5.5. Vocation d'enseignant
  - 8.5.6. Éduquer à la vocation
- 8.6. Vers une définition de la créativité
  - 8.6.1. Créativité
  - 8.6.2. Fonctionnement du cerveau et créativité
  - 8.6.3. Intelligences, talents et créativité
  - 8.6.4. Émotions et créativité
  - 8.6.5. Croyances et créativité
  - 8.6.6. La pensée divergente
  - 8.6.7. Pensée convergente
  - 8.6.8. Le processus de création et ses phases
  - 8.6.9. La dynamique Disney
- 8.7. Pourquoi la créativité?
  - 8.7.1. Arguments en faveur de la créativité aujourd'hui
  - 8.7.2. Créativité personnelle pour la vie
  - 8.7.3. Créativité dans l'art
  - 8.7.4. Créativité pour la résolution de problèmes
  - 8.7.5. Créativité au service du développement professionnel
  - 8.7.6. Créativité dans les processus de Coaching
- 8.8. Développement de la Créativité
  - 8.8.1. Conditions de la Créativité
  - 8.8.2. Disciplines artistiques comme précurseurs de la créativité
  - 8.8.3. L'approche de l'art-thérapie
  - 8.8.4. Créativité appliquée aux défis et à la résolution de problèmes
  - 8.8.5. La pensée relationnelle
  - 8.8.6. Les chapeaux d'Edward de Bono

- 8.9. La Créativité comme valeur dans l'Éducation
  - 8.9.1. La nécessité d'encourager la créativité dans l'éducation
  - 8.9.2. Méthodologies actives et nouveauté
  - 8.9.3. Des modèles éducatifs qui valorisent la créativité
  - 8.9.4. Moyens, temps et espaces pour appliquer la créativité en classe
  - 8.9.5. Éducation Perturbatrice
  - 8.9.6. *Visual Thinking*
  - 8.9.7. Penser en termes de Design
- 8.10. Techniques créatives
  - 8.10.1. Techniques de Pensée relationnelle
  - 8.10.2. Techniques pour générer des idées
  - 8.10.3. Techniques d'évaluation des idées
  - 8.10.4. Exercices de remue-méninges
  - 8.10.5. Disciplines artistiques pour le développement créatif
  - 8.10.6. Méthode RCS
  - 8.10.7. Autres techniques et méthodes

## Module 9. Méthodologies actives et innovation

- 9.1. Méthodologies actives
  - 9.1.1. Que sont les méthodologies actives?
  - 9.1.2. Des clés pour un développement méthodologique basé sur l'activité des étudiants
  - 9.1.3. Relation entre l'apprentissage et les méthodologies actives
  - 9.1.4. Historique des méthodologies actives
    - 9.1.4.1 De Socrate à Pestalozzi
    - 9.1.4.2 Dewey
    - 9.1.4.3 Institutions promouvant les Méthodologies actives
      - 9.1.4.3.1. L'Institut Libre d'Enseignement
      - 9.1.4.3.2. La Nouvelle École
      - 9.1.4.3.3. L'École Unique Républicaine
- 9.2. Apprentissage par projet, problèmes et défis
  - 9.2.1. Les compagnons de voyage Coopération entre enseignants
  - 9.2.2. Phases de la conception APP
    - 9.2.2.1 Tâches, activités et exercices
    - 9.2.2.2 Socialisation riche
    - 9.2.2.3 Tâches de recherche

- 9.2.3. Phases du développement APP
  - 9.2.3.1 Les Théories de Benjamin Bloom
  - 9.2.3.2 Taxonomie de Bloom
  - 9.2.3.3 Taxonomie révisée de Bloom
  - 9.2.3.4 Pyramide de Bloom
  - 9.2.3.5 La théorie de David A. Kolb: Apprentissage par l'expérience
  - 9.2.3.6 Le Cercle de Kolb
- 9.2.4. Le produit final
  - 9.2.4.1 Types de produits finaux
- 9.2.5. L'évaluation dans le APP
  - 9.2.5.1 Techniques et outils d'évaluation
  - 9.2.5.2 Observation
  - 9.2.5.3 Performance
  - 9.2.5.4 Questions
- 9.2.6. Exemples pratiques Projets APP
- 9.3. Apprentissage par le Pensées
  - 9.3.1. Principes de base
    - 9.3.1.1 Pourquoi, comment et où améliorer la réflexion?
    - 9.3.1.2 Organismes de la pensée
    - 9.3.1.3 Infusion dans le curriculum académique
    - 9.3.1.4 Attention aux compétences, processus et dispositions
    - 9.3.1.5 L'importance d'être explicite
    - 9.3.1.6 Attention à la métacognition
    - 9.3.1.7 Transfert de l'apprentissage
    - 9.3.1.8 Construire un programme infusé
    - 9.3.1.9 La Nécessité d'un Développement Continu du Personnel
  - 9.3.2. Enseigner à penser *TBL*
    - 9.3.2.1 Co-création des cartes de pensée
    - 9.3.2.2 Compétences de pensée
    - 9.3.2.3 Métacognition
    - 9.3.2.4 Le design de la pensée
- 9.4. Apprentissage par événements
  - 9.4.1. Approche du concept
  - 9.4.2. Bases et principes fondamentaux
  - 9.4.3. La pédagogie de la durabilité
  - 9.4.4. Avantages de l'apprentissage
- 9.5. Apprentissage par le jeu
  - 9.5.1. Les jeux comme ressources d'apprentissage
  - 9.5.2. Gamification
    - 9.5.2.1 Qu'est-ce que la gamification?
    - 9.5.2.2 Principes fondamentaux
    - 9.5.2.3 Narratif
    - 9.5.2.4 Dynamique
    - 9.5.2.5 Mécanique
    - 9.5.2.6 Composants
    - 9.5.2.7 Badges
    - 9.5.2.8 Quelques applications de gamification
    - 9.5.2.9 Exemples
    - 9.5.2.10 Critiques de la gamification, limites et erreurs courantes
  - 9.5.3. Pourquoi utiliser les jeux vidéo dans l'éducation?
  - 9.5.4. Les types de joueurs selon la théorie de Richard Bartle
  - 9.5.5. La ScapeRoom/breakedu, une manière organisationnelle de comprendre l'éducation
- 9.6. *The flipped classroom*: la classe inversée
  - 9.6.1. L'aménagement du temps de travail
  - 9.6.2. Avantages de la classe inversée
    - 9.6.2.1 Comment puis-je enseigner efficacement en utilisant des salles de classe tournantes?
  - 9.6.3. Inconvénients de l'approche de la classe inversée
  - 9.6.4. Les quatre piliers de la classe inversée
  - 9.6.5. Ressources et outils
  - 9.6.6. Exemples pratiques

- 9.7. Autres tendances en matière d'éducation
  - 9.7.1. La robotique et la programmation dans l'enseignement
  - 9.7.2. *E-learning, microlearning* et autres tendances en matière de méthodologies de réseau
  - 9.7.3. Apprentissage basé sur la neuroéducation
- 9.8. Méthodologies libres, naturelles et basées sur le développement de l'individu
  - 9.8.1. La pédagogie Waldorf
    - 9.8.1.1 Base méthodologique
    - 9.8.1.2 Forces, opportunités et faiblesses
  - 9.8.2. Maria Montessori, la pédagogie de la responsabilité
    - 9.8.2.1 Base méthodologique
    - 9.8.2.2 Forces, opportunités et faiblesses
  - 9.8.3. Summerhill, un point de vue radical sur la manière d'éduquer
    - 9.8.3.1 Base méthodologique
    - 9.8.3.2 Forces, opportunités et faiblesses
- 9.9. Inclusion scolaire
  - 9.9.1. Y a-t-il une innovation sans inclusion?
  - 9.9.2. L'apprentissage coopératif
    - 9.9.2.1 Principes
    - 9.9.2.2 Cohésion de groupe
    - 9.9.2.3 Dynamiques simples et complexes
  - 9.9.3. Enseignement partagé
    - 9.9.3.1 Ratio et prise en charge des étudiants
    - 9.9.3.2 La coordination de l'enseignement comme stratégie d'amélioration des élèves
  - 9.9.4. Enseignement multi-niveaux
    - 9.9.4.1 Définition
    - 9.9.4.2 Modèles
  - 9.9.5. Conception universelle de l'apprentissage
    - 9.9.5.1 Principes
    - 9.9.5.2 Directives

- 9.9.6. Expériences inclusives
  - 9.9.6.1 Projet Rome
  - 9.9.6.2 Groupes interactifs
  - 9.9.6.3 Débats de dialogue
  - 9.9.6.4 Communautés d'apprentissage
  - 9.9.6.5 Projet *Includ-ED*

## Module 10. Coaching pour la transformation, l'innovation et l'excellence éducative

- 10.1. Le bien-être comme facteur d'excellence dans les communautés éducatives
  - 10.1.1. L'évolution de la société et son impact sur l'éducation
    - 10.1.1.1 Caractéristiques de la société actuelle
    - 10.1.1.2 Défis de la société actuelle
    - 10.1.1.3 Nouveaux besoins éducatifs
  - 10.1.2. Facteurs sociaux
  - 10.1.3. Facteurs professionnels
  - 10.1.4. Bien-être et excellence
  - 10.1.5. Facteurs de bien-être éducatif
  - 10.1.6. L'inclusion comme réalité
  - 10.1.7. École et famille
- 10.2. Plan de développement professionnel et de bien-être des enseignants
  - 10.2.1. Malaise de l'enseignant
  - 10.2.2. Le bien-être des enseignants
  - 10.2.3. Enseignement et développement personnel
  - 10.2.4. Vie personnelle et professionnelle
  - 10.2.5. Examen et évaluation des enseignants
  - 10.2.6. Le bien-être des enseignants comme facteur d'excellence éducative
  - 10.2.7. Inspiré pour inspirer des chemins de vie
  - 10.2.8. Plan de Bien-être des Enseignants
- 10.3. Excellence éducative
  - 10.3.1. Vers un concept d'excellence en Éducation
  - 10.3.2. Enseignement vs. Apprentissage
  - 10.3.3. L'excellence en fonction des besoins

- 10.3.4. Demande et excellence
- 10.3.5. Mesures et facteurs
- 10.3.6. Gestion pour l'excellence de l'enseignement
- 10.4. Coaching pour l'innovation
  - 10.4.1. Processus d'innovation éducative par le Coaching
    - 10.4.1.1 Dans les apprentissages
    - 10.4.1.2 Dans les groupe
    - 10.4.1.3 Chez les enseignants
    - 10.4.1.4 Au niveau de la direction
    - 10.4.1.5 Au centre
  - 10.4.2. L'évaluation comme outil d'innovation
  - 10.4.3. Que faut-il évaluer, quand et comment?
  - 10.4.4. Objectifs de l'innovation
  - 10.4.5. Fixer des indicateurs de réussite
  - 10.4.6. Suivi des processus
  - 10.4.7. Célébrer les réalisations
  - 10.4.8. Plan d'innovation pédagogique
- 10.5. Éduquer à la volonté de sens
  - 10.5.1. Approche du concept
  - 10.5.2. La pensée de Viktor Frankl
  - 10.5.3. Logothérapie et éducation
- 10.6. Vers une Pédagogie de l'intériorité
  - 10.6.1. Spiritualité et pédagogie
  - 10.6.2. "Apprendre à être"
- 10.7. Coaching pour l'éducation intégrative
  - 10.7.1. Vers une Pédagogie de l'intériorité
  - 10.7.2. Éduquer la personne dans son ensemble
  - 10.7.3. Éduquer pour les trois centres
  - 10.7.4. Devoir et Plaisir dans l'Éducation
  - 10.7.5. Éduquer de manière intégrative
  - 10.7.6. Conclusions: un chemin à parcourir
  - 10.7.7. Un projet éducatif du point de vue du Coaching Pédagogique
- 10.8. Signification et Objectif de l'Éducation
  - 10.8.1. Le Cercle d'or
  - 10.8.2. Pourquoi et pour quoi faire?
  - 10.8.3. Le comment
  - 10.8.4. Le quoi
  - 10.8.5. Alignement des niveaux dans l'Éducation
  - 10.8.6. Éduquer à la volonté de sens
  - 10.8.7. Défis pour l'éducation de l'être depuis le Coaching et l'Orthophonie
  - 10.8.8. Outils pour l'alignement des niveaux d'enseignement
- 10.9. Éduquer pour Être
  - 10.9.1. Contributions pédagogiques dans Éduquer pour être
  - 10.9.2. Rapport de la Commission Faure pour l'UNESCO
  - 10.9.3. Rapport de Jacques DELORS
  - 10.9.4. Décalogue d'une Éducation de l'être
  - 10.9.5. Au-delà de la connaissance
  - 10.9.6. Éduquer pour la vie
  - 10.9.7. Éduquer de manière intégrative
  - 10.9.8. S'habiter de l'intérieur
  - 10.9.9. Éduquer l'Ego et l'Être
  - 10.9.10. Développer un Sens
  - 10.9.11. Inclusivité et Bien Commun
  - 10.9.12. Réalisation de soi et service
  - 10.9.13. Transformation



*Une expérience de formation  
unique, clé et décisive pour stimuler  
votre développement professionnel*

06

# Méthodologie

Cette formation vous propose une manière différente d'apprendre. Notre méthodologie est développée à travers un mode d'apprentissage cyclique: **le Relearning**.

Ce système d'enseignement est utilisé, par exemple, dans les écoles de médecine les plus prestigieuses du monde et a été considéré comme l'un des plus efficaces par des publications de premier plan telles que le **New England Journal of Medicine**.





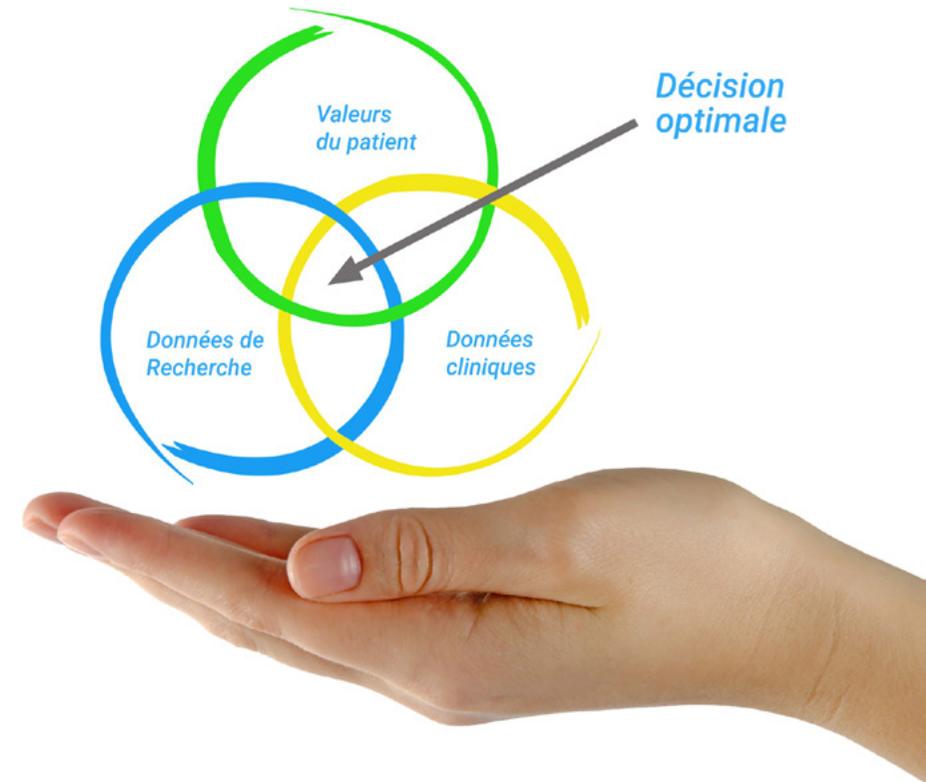
“

*Découvrez Relearning, un système qui abandonne l'apprentissage linéaire conventionnel pour vous emmener à travers des systèmes d'enseignement cycliques : une façon d'apprendre qui s'est avérée très efficace, en particulier dans les matières qui nécessitent la mémorisation"*

## À TECH, School nous utilisons la Méthode des cas

Dans une situation donnée, que feriez-vous? Tout au long du programme, les étudiants seront confrontés à de multiples cas simulés, basés sur des situations réelles, dans lesquels ils devront enquêter, établir des hypothèses et, enfin, résoudre la situation. Il existe de nombreuses preuves scientifiques prouvant l'efficacité de cette méthode.

*Avec TECH, le professeur, l'enseignant ou le conférencier fait l'expérience d'une méthode d'apprentissage qui ébranle les fondements des universités traditionnelles du monde entier.*



*C'est une technique qui développe l'esprit critique et prépare l'éducateur à prendre des décisions, à défendre des arguments et à confronter des opinions.*

“

*Saviez-vous que cette méthode a été développée en 1912, à Harvard, pour les étudiants en Droit? La méthode des cas consiste à présenter aux apprenants des situations réelles complexes pour qu'ils s'entraînent à prendre des décisions et pour qu'ils soient capables de justifier la manière de les résoudre. En 1924, elle a été établie comme une méthode d'enseignement standard à Harvard”*

#### L'efficacité de la méthode est justifiée par quatre éléments clés :

1. Les professeurs qui suivent cette méthode parviennent non seulement à assimiler les concepts, mais aussi à développer leur capacité mentale, grâce à des exercices d'évaluation de situations réelles et à l'application des connaissances.
2. L'apprentissage est solidement traduit en compétences pratiques qui permettent à l'éducateur de mieux intégrer ses connaissances dans sa pratique quotidienne.
3. L'assimilation des idées et des concepts est rendue plus facile et plus efficace, grâce à l'utilisation de situations issues de l'enseignement réel.
4. Le sentiment d'efficacité de l'effort fourni devient un stimulus très important pour l'étudiant, qui se traduit par un plus grand intérêt pour l'apprentissage et une augmentation du temps consacré à travailler les cours.



## Relearning Methodology

TECH renforce l'utilisation de la méthode des cas de Harvard avec la meilleure méthodologie d'enseignement 100% en ligne du moment: Relearning.

Cette université est la première au monde à combiner des études de cas avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la répétition, combinant un minimum de 8 éléments différents dans chaque leçon, ce qui constitue une véritable révolution par rapport à la simple étude et analyse de cas.

*L'éducateur apprendra à travers des cas réels et la résolution de situations complexes dans des environnements d'apprentissage simulés. Ces simulations sont développées à l'aide de logiciels de pointe pour faciliter l'apprentissage immersif.*



À la pointe de la pédagogie mondiale, la méthode Relearning a réussi à améliorer le niveau de satisfaction globale des professionnels qui terminent leurs études, par rapport aux indicateurs de qualité de la meilleure université en ligne du monde (Columbia University).

Grâce à cette méthodologie, nous avons formé plus de 85.000 éducateurs avec un succès sans précédent et ce dans toutes les spécialisations. Notre méthodologie d'enseignement est développée dans un environnement très exigeant, avec un corps étudiant universitaire au profil socio-économique élevé et dont l'âge moyen est de 43,5 ans.

*Le Relearning vous permettra d'apprendre plus facilement et de manière plus productive tout en développant un esprit critique, en défendant des arguments et en contrastant des opinions: une équation directe vers le succès.*

Dans notre programme, l'apprentissage n'est pas un processus linéaire mais il se déroule en spirale (nous apprenons, désapprenons, oublions et réapprenons). Par conséquent, ils combinent chacun de ces éléments de manière concentrique.

Selon les normes internationales les plus élevées, la note globale de notre système d'apprentissage est de 8,01.



Ce programme offre le meilleur matériel pédagogique, soigneusement préparé pour les professionnels :



#### Support d'étude

Tous les contenus didactiques sont créés par les spécialistes qui enseignent les cours. Ils ont été conçus en exclusivité pour la formation afin que le développement didactique soit vraiment spécifique et concret.

Ces contenus sont ensuite appliqués au format audiovisuel, pour créer la méthode de travail TECH online. Ils sont élaborés à l'aide des dernières techniques ce qui nous permet de vous offrir une grande qualité dans chacun des supports que nous partageons avec vous.



#### Techniques et procédures éducateurs en vidéo

TECH apporte aux étudiants les techniques les plus innovantes, avec les dernières avancées pédagogiques, à la pointe de l'actualité de l'Éducation. Tout cela, à la première personne, expliqué et détaillé rigoureusement pour atteindre une compréhension complète. Et surtout, vous pouvez les regarder autant de fois que vous le souhaitez.



#### Résumés interactifs

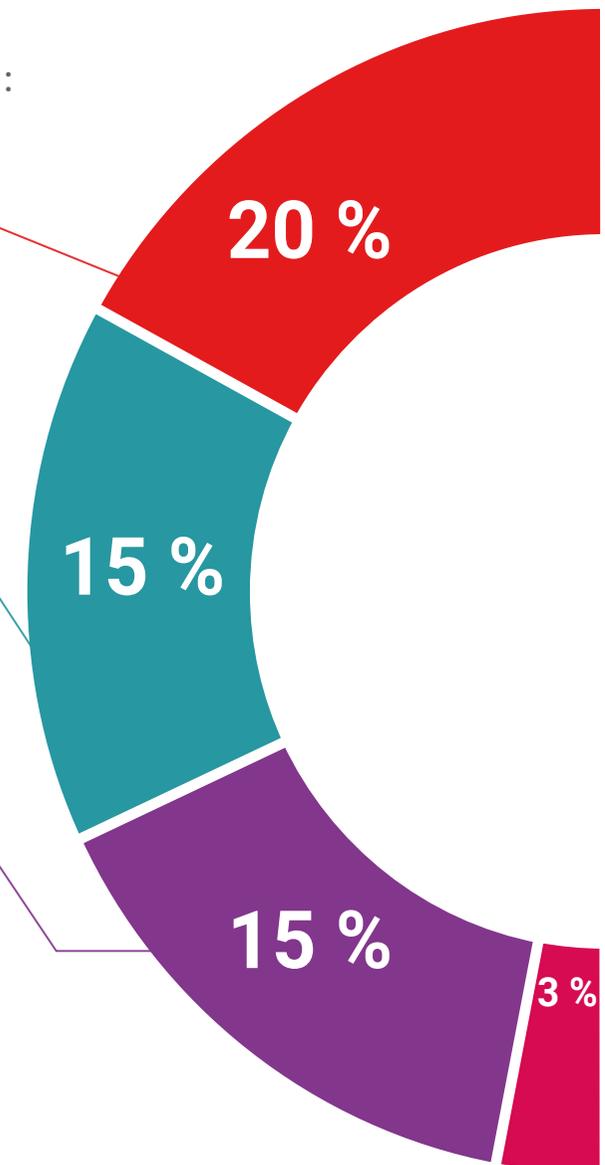
Nous présentons les contenus de manière attrayante et dynamique dans des dossiers multimédias comprenant des fichiers audios, des vidéos, des images, des diagrammes et des cartes conceptuelles afin de consolider les connaissances.

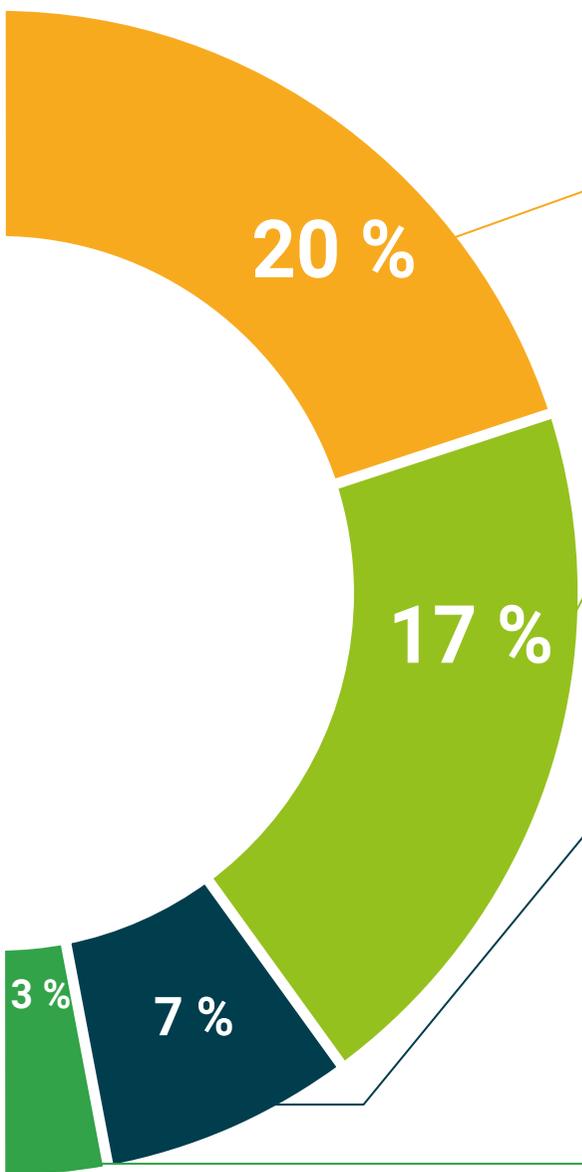
Ce système éducatif unique pour la présentation de contenu multimédia a été récompensé par Microsoft en tant que "European Success Story".



#### Lectures complémentaires

Articles récents, documents de consensus et guides internationaux, entre autres. Dans la bibliothèque virtuelle de TECH, l'étudiant aura accès à tout ce dont il a besoin pour compléter sa formation.





#### Analyses de cas dirigées et développées par des experts

Un apprentissage efficace doit nécessairement être contextuel. Pour cette raison, TECH présente le développement de cas réels dans lesquels l'expert guidera l'étudiant à travers le développement de la prise en charge et la résolution de différentes situations : une manière claire et directe d'atteindre le plus haut degré de compréhension.



#### Testing & Retesting

Les connaissances de l'étudiant sont périodiquement évaluées et réévaluées tout au long du programme, par le biais d'activités et d'exercices d'évaluation et d'auto-évaluation, afin que l'étudiant puisse vérifier comment il atteint ses objectifs.



#### Cours magistraux

Il existe des preuves scientifiques de l'utilité de l'observation par un tiers expert. La méthode "Learning from an Expert" renforce les connaissances et la mémoire, et donne confiance dans les futures décisions difficiles.



#### Guides d'action rapide

TECH propose les contenus les plus pertinents du cours sous forme de feuilles de travail ou de guides d'action rapide. Un moyen synthétique, pratique et efficace pour vous permettre de progresser dans votre apprentissage.



07

# Diplôme

Le Mastère Spécialisé en Coaching Éducatif garantit, en plus de la formation la plus rigoureuse et actualisée, l'accès à un diplôme de Mastère Spécialisé délivré par TECH Université Technologique.



“

*Finalisez cette formation avec succès et recevez votre diplôme universitaire sans avoir à vous soucier des déplacements ou des démarches administratives”*

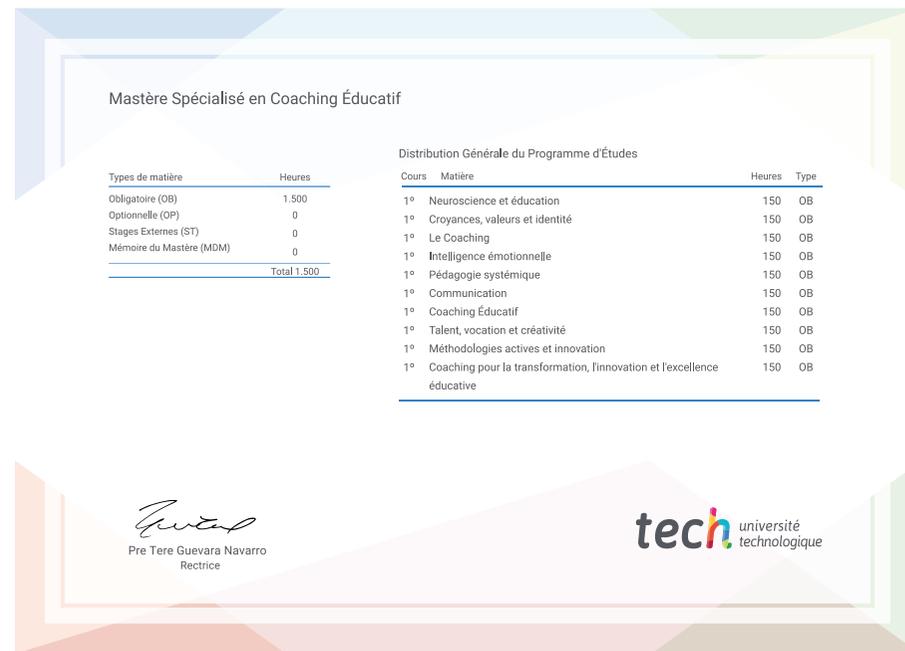
Ce **Mastère Spécialisé en Coaching Éducatif** contient le programme scientifique le plus complet et le mieux adapté du marché actuel.

Une fois que l'étudiant aura réussi les évaluations, il recevra par courrier avec accusé de réception son diplôme de **Mastère Spécialisé** délivré par **TECH Université Technologique**.

Le diplôme délivré par **TECH Université Technologique** indiquera la note obtenue dans le cadre du Mastère Spécialisé et répond aux exigences communément demandées par les bourses d'emploi, les concours et les commissions d'évaluation des carrières professionnelles.

Diplôme : **Mastère Spécialisé en Coaching Éducatif**

N.º d'Heures Officielles : **1.500 h.**



\*Apostille de La Haye. Si l'étudiant souhaite que son diplôme version papier celui-ci doit posséder l'Apostille de La Haye, TECH EDUCATION fera les démarches nécessaires pour son obtention moyennant un coût supplémentaire.

salud futuro  
confianza personas  
educación información tutores  
garantía acreditación enseñanza  
instituciones tecnología aprendizaje  
comunidad compromiso  
atención personalizada innovation  
conocimiento presente  
desarrollo web formations  
aula virtual idiomas

**tech** université  
technologique

## Mastère Spécialisé Coaching  ducatif

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Horaire:   votre rythme
- » Examens: en ligne

# Mastère Spécialisé Coaching Éducatif

