

Специализированная магистратура  
МВА в области управления  
образовательной политикой



## Специализированная магистратура

### МВА в области управления образовательной политикой

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 12 месяцев
- » Учебное заведение: TECH Технологический университет
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

Веб-доступ: [www.techitute.com/ru/education/professional-master-degree/master-mba-educational-policy-management](http://www.techitute.com/ru/education/professional-master-degree/master-mba-educational-policy-management)

# Оглавление

01

Презентация

---

стр. 4

02

Цели

---

стр. 8

03

Компетенции

---

стр. 14

04

Руководство курса

---

стр. 18

05

Структура и содержание

---

стр. 36

06

Методология

---

стр. 52

07

Квалификация

---

стр. 60

# 01

# Презентация

Образование является основой для роста и развития любого общества. Его динамичная структура, постоянно меняющаяся и обновляющаяся, подпитывается методологическими инновациями из образовательных исследований и технологическими достижениями, которые создают новые формы и модели работы. Эта картина разнообразна и соответствует действующей политике, зависящей также от организационных решений учебных заведений. Эта программа позволит получить самое широкое представление о современной образовательной действительности, включая конкретные знания о наиболее интересных областях панорамы, чтобы специалисты могли обновить свои личные и профессиональные навыки в этой области.



“

*Приобретите полное и обновленное представление об управлении образовательной политикой и необходимые инструменты для работы в новых условиях с профессиональным образованием”*

Профессиональная деятельность в области образования подразумевает необходимость широкого и глубокого понимания всех аспектов, определяющих законность, которую должны отражать все принимаемые меры. Это правовое поле является основополагающим для гарантии соответствия всех действий целям, поставленным перед образовательными учреждениями.

В этом смысле законодательство является инструментом защиты интересов всех групп, участвующих в образовательном процессе, включая профессионалов, учащихся и семьи. Эта защита носит многофакторный характер. Другими словами, он применяется к уязвимым группам учащихся, к учителям, работающим в классе, к специалистам дополнительных областей и т.д.

В этом контексте инклюзия является одной из областей, где законы становятся необходимым оружием для достижения специальной поддержки, в которой нуждаются различные группы учащихся. Их знание может стать решающим шагом к доступу к ресурсам поддержки, на которые имеют право школы и, соответственно, ученики.

Другой аспект данной программы MBA, также являющийся необходимым качественным шагом для профессионалов в этой области, связан с политикой качества, применяемой к образовательным организациям. Специалист научится разрабатывать и оценивать выполнение программы, обеспечивающей соответствие процессов преподавания/обучения и организации необходимым критериям.

Процесс обучения должен быть реализован в реальной и возможной адаптации с учетом потребностей каждого ученика, в полностью индивидуальном порядке. Для этого интенсивное и всестороннее обучение покажет, как разработать адаптационные образовательные программы с использованием самых передовых инструментов, для создания процесса, позволяющего студентам повысить эффективность обучения, принимая во внимание их лучшие навыки работы в каждой области обучения.

Данная программа **MBA в области управления образовательной политикой** содержит самую полную и современную образовательную программу на рынке. Основными особенностями обучения являются:

- ♦ Разбор практических кейсов, представленных экспертами
- ♦ Наглядное, схематичное и исключительно практическое содержание курса предоставляет научную и практическую информацию по тем дисциплинам, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности
- ♦ Практические упражнения для самооценки, контроля и улучшения успеваемости
- ♦ Особое внимание уделяется инновационным методологиям
- ♦ Теоретические занятия, вопросы эксперту, дискуссионные форумы по спорным темам и самостоятельная работа
- ♦ Учебные материалы курса доступны с любого стационарного или мобильного устройства с выходом в интернет



*Полноценный учебный процесс, в ходе которого вы получите обширные знания о правовом режиме и действующем законодательстве, применимом к образовательным организациям"*

“

*Получите современные знания в области управления образовательной политикой, применяемой в настоящее время, пройдя нашу программу MBA”*

В преподавательский состав программы входят профессионалы из данного сектора, которые привносят в обучение опыт своей работы, а также признанные специалисты из ведущих сообществ и престижных университетов.

Мультимедийное содержание программы, разработанное с использованием новейших образовательных технологий, позволит специалисту проходить обучение с учетом контекста и ситуации, т.е. в симулированной среде, обеспечивающей иммерсивный учебный процесс, запрограммированный на обучение в реальных ситуациях.

Структура этой программы основана на проблемно-ориентированном обучении, с помощью которого специалист должен попытаться разрешать различные ситуации из профессиональной практики, возникающие в течение учебного курса. В этом специалистам поможет инновационная интерактивная видеосистема, созданная признанными экспертами.

*Благодаря гибкой системе обучения, но с максимальной отдачей, MBA является оптимальным способом продвижения по карьерной лестнице.*

*Полноценное обучение, которое позволит вам уверенно передвигаться в образовательной среде.*



# 02

## Цели

Конечная цель MBA – провести студентов через интенсивный, всесторонний и эффективный процесс обучения. В этом процессе специалист получит доступ к обширным знаниям о современном управлении образовательной политикой, о том, как ее применять и как она влияет или определяет действия любой образовательной организации и ее сотрудников.





“

*С помощью стимуляции и целесообразного планирования мы способствуем достижению целей MBA, что приводит наших студентов к достижению целей”*



## Общие цели

---

- ♦ Знать текущую социально-педагогическую реальность
- ♦ Изучить основы антропологических знаний, необходимых для понимания эволюции образования
- ♦ Изучить аспекты экономики образования и их развитие
- ♦ Изучить действующее законодательство и правовой режим, применимый к образовательным учреждениям
- ♦ Знать политики качества в образовательных учреждениях
- ♦ Научиться оценивать качество образовательных учреждений
- ♦ Знать законы, касающиеся политики равенства и разнообразия в классе

“

*Процесс приобретения высококачественных теоретических и практических знаний, которые позволят вам сделать шаг вперед в области преподавания”*





## Конкретные цели

---

### Модуль 1. Социология образования

- ♦ Знать основные принципы социологии
- ♦ Интерпретировать социальную реальность с социологической точки зрения
- ♦ Проанализировать сферу деятельности социологии
- ♦ Понимать первые социологические теории
- ♦ Обсудить роль социологов в обществе
- ♦ Осмыслить влияние школы в современном обществе
- ♦ Научиться использовать основные методы социологических исследований
- ♦ Рассмотреть общее представление о социологии как науке и ее историческую связь с образованием
- ♦ Познакомиться с различными подходами к сущности образования и его влиянию на общество
- ♦ Проанализировать последствия образовательного неравенства между этническими группами и полом с точки зрения социального и экономического благосостояния

### Модуль 2. Социальная и культурная антропология

- ♦ Знать теории и основы социальной и культурной антропологии и ее методологии
- ♦ Определять, развивать и понимать ключевые концепции теорий культуры, чтобы прийти к лучшему пониманию человека как социального и культурного существа
- ♦ Объяснить вклад антропологии в понимание различных современных культурных и социальных форм, избегая при этом этноцентризма и дискриминации
- ♦ Приобрести знания для понимания современной территориальной, социально-экономической, политической и культурной реальности
- ♦ Понимать поведение человека на основе дифференциальных элементов существующих культур

### Модуль 3. Образовательная политика и сравнительное образование

- ♦ Изучить образовательные модели разных стран и регионов
- ♦ Понимать социальные и образовательные феномены, наблюдаемые в разных странах
- ♦ Составить обзор состояния глобальной системы образования и внести свой вклад в ее совершенствование
- ♦ Проанализировать деятельность некоторых обществ и улучшить качество существующей системы образования

### Модуль 4. Экономика образования

- ♦ Понимать и анализировать роль образования в экономическом развитии
- ♦ Проанализировать формы государственного вмешательства в образование
- ♦ Изучить исследовательские стратегии, специфичные для эмпирической работы в области экономики образования
- ♦ Изучить роль государственного сектора в образовании, значение образования и человеческого капитала в экономическом росте
- ♦ Проанализировать влияние различных факторов, определяющих качество образования

### Модуль 5. Информационные и коммуникационные технологии для образования

- ♦ Приобрести необходимые цифровые навыки и знания, дополненные педагогическими и методологическими навыками, соответствующими текущему контексту
- ♦ Гарантировать профессиональное развитие преподавателя, направленное на управление цифровыми источниками для использования в преподавании, общение в цифровых сетях с педагогическими целями, умение создавать учебные материалы с использованием цифровых инструментов и решение проблем, а также знание областей безопасности для правильного использования ИКТ в классе

- ♦ Уметь управлять цифровой идентификацией и создавать ее в соответствии с контекстом, осознавая важность цифрового следа и возможностей, которые предоставляют ИКТ в этом отношении, зная, в свою очередь, их преимущества и риски
- ♦ Создавать и уметь применять ИКТ
- ♦ Сочетать различные ИКТ в школе как главный инструмент образования
- ♦ Определить и раскрыть важность непрерывного обучения преподавателей

#### **Модуль 6. Социальное исключение и политика инклюзии**

- ♦ Знать и критически понимать теоретические и методологические основы, которые, с педагогической, социологической и психологической точек зрения, лежат в основе социально-образовательных процессов
- ♦ Проанализировать этические дилеммы, с которыми сталкиваются учителя в связи с новыми требованиями и формами социальной изоляции в обществе знаний
- ♦ Знать принципы и основы внимания к разнообразию
- ♦ Анализировать и критически воспринимать наиболее актуальные проблемы современного общества, которые влияют на семейное и школьное воспитание
- ♦ Пробудить интерес и чувствительность к социокультурной реальности

#### **Модуль 7. Законодательство и правовой статус образовательных организаций**

- ♦ Ознакомиться с организацией системы образования
- ♦ Определить место профессии учителя в ней
- ♦ Ознакомиться с административными аспектами системы образования
- ♦ Приобрести необходимые инструменты для организации учащихся

#### **Модуль 8. Оценка образовательной программы**

- ♦ Знать и использовать терминологию, характерную для оценки образовательных и учебных программ
- ♦ Знать и применять модели оценки программ в социально-педагогической практике
- ♦ Планировать проекты по оценке успешных образовательных программ в школах

- ♦ Освоить процедуры, позволяющие оценивать образовательные и учебные программы
- ♦ Подготавливать, интерпретировать, оценивать и распространять отчеты об оценке программ

#### **Модуль 9. Политика качества в организации образования**

- ♦ Понять важность участия в процессах усовершенствования учебных заведений
- ♦ Обсудить ответственность учебных заведений в процессах оценки и совершенствования
- ♦ Расширить знания об исторических событиях и методах улучшения качества школьного образования
- ♦ Проанализировать текущий контекст учебного заведения с точки зрения качества и совершенствования
- ♦ Расширить понимание концепции качества образования с различных подходов
- ♦ Обдумать роль качественного образования как современной международной образовательной тенденции
- ♦ Проанализировать роль международных организаций в определении качества образования

#### **Модуль 10. Равенство и политика разнообразия в классе**

- ♦ Познакомиться с различными тесно связанными друг с другом терминами, и их применением в классе
- ♦ Выявлять возможные факторы школьной неуспеваемости
- ♦ Приобрести необходимые инструменты для избежания школьной неуспеваемости
- ♦ Выявлять признаки возможного буллинга в школе
- ♦ Разрабатывать инструменты для продвижения инклюзивного и межкультурного школьного образования
- ♦ Получить навыки работы с различными информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ)
- ♦ Определять различные нарушения в учебных заведениях
- ♦ Развивать психомоторное функционирование в дошкольном образовании

**Модуль 11. Лидерство, этика и корпоративная социальная ответственность**

- ♦ Проанализировать влияние глобализации на корпоративное управление и корпоративную социальную ответственность
- ♦ Оценить значимости эффективного лидерства в управлении и успехе компаний
- ♦ Определить стратегии кросс-культурного менеджмента и их актуальность в различных бизнес-средах
- ♦ Развить лидерские навыки и понять современные проблемы, стоящие перед лидерами
- ♦ Определить принципы и практику деловой этики и их применение в принятии корпоративных решений
- ♦ Структурировать стратегии внедрения и повышения устойчивости и социальной ответственности в бизнесе

**Модуль 12. Управление персоналом и талантами**

- ♦ Определить взаимосвязь между стратегическим менеджментом и управлением человеческими ресурсами
- ♦ Углубиться в компетенции, необходимые для эффективного управления человеческими ресурсами по компетенциям
- ♦ Освоить методики оценки эффективности и управления эффективностью
- ♦ Интегрировать инновации в управлении талантами и их влияние на удержание и лояльность персонала
- ♦ Разработать стратегии мотивации и развития высокоэффективных команд
- ♦ Предложить эффективные решения по управлению изменениями и разрешению конфликтов в организациях

**Модуль 13. Финансово-экономическое управление**

- ♦ Анализировать макроэкономическую среду и ее влияние на национальную и международную финансовую систему
- ♦ Определять информационные системы и Business Intelligence для принятия финансовых решений
- ♦ Различать ключевые финансовые решения и управление рисками в финансовом менеджменте
- ♦ Оценить стратегии финансового планирования и получения финансирования бизнеса

**Модуль 14. Коммерческий менеджмент и стратегический маркетинг**

- ♦ Описать концептуальные основы и важность коммерческого менеджмента в компаниях
- ♦ Изучить основополагающие элементы и виды деятельности маркетинга и их влияние на организацию
- ♦ Определить этапы процесса стратегического маркетингового планирования
- ♦ Оценить стратегии по улучшению корпоративной коммуникации и цифровой репутации компании

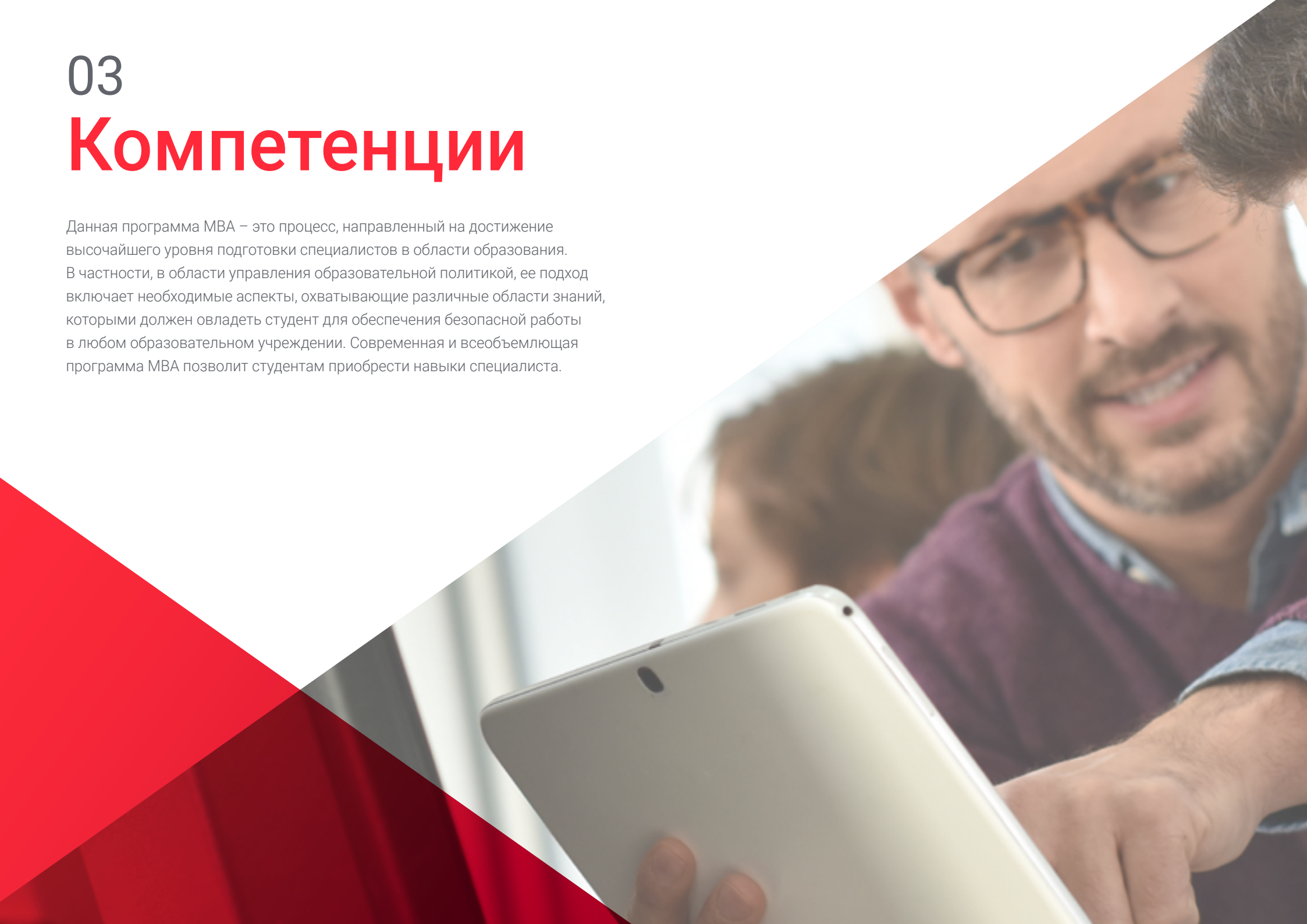
**Модуль 15. Управленческий менеджмент**

- ♦ Определить понятие общего менеджмента и его значение для управления бизнесом
- ♦ Оценить роль и ответственность руководства в организационной культуре
- ♦ Анализировать важность управления операциями и управления качеством в цепочке создания стоимости
- ♦ Развить навыки межличностного общения и публичных выступлений для подготовки пресс-секретарей

# 03

## Компетенции

Данная программа MBA – это процесс, направленный на достижение высочайшего уровня подготовки специалистов в области образования. В частности, в области управления образовательной политикой, ее подход включает необходимые аспекты, охватывающие различные области знаний, которыми должен овладеть студент для обеспечения безопасной работы в любом образовательном учреждении. Современная и всеобъемлющая программа MBA позволит студентам приобрести навыки специалиста.





“

*Благодаря реальному подходу, ориентированному на развитие навыков, эта программа MBA поможет вам лучше усвоить знания и применить их на практике”*



### Общие профессиональные навыки

---

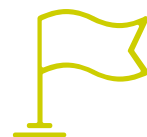
- ♦ Действовать на основе настоящего законодательства в сфере образования
- ♦ Добиваться правового равенства в действиях и вмешательствах в сфере образования, вытекающих из действующего законодательства
- ♦ Повышать уровень качества школ и учебных мероприятий
- ♦ Продвигать инклюзивные программы

“

*Обучайтесь у специалистов-экспертов в этой области, получая реалистичный и контекстуальный взгляд на сферу управления образовательной политикой”*







## Профессиональные навыки

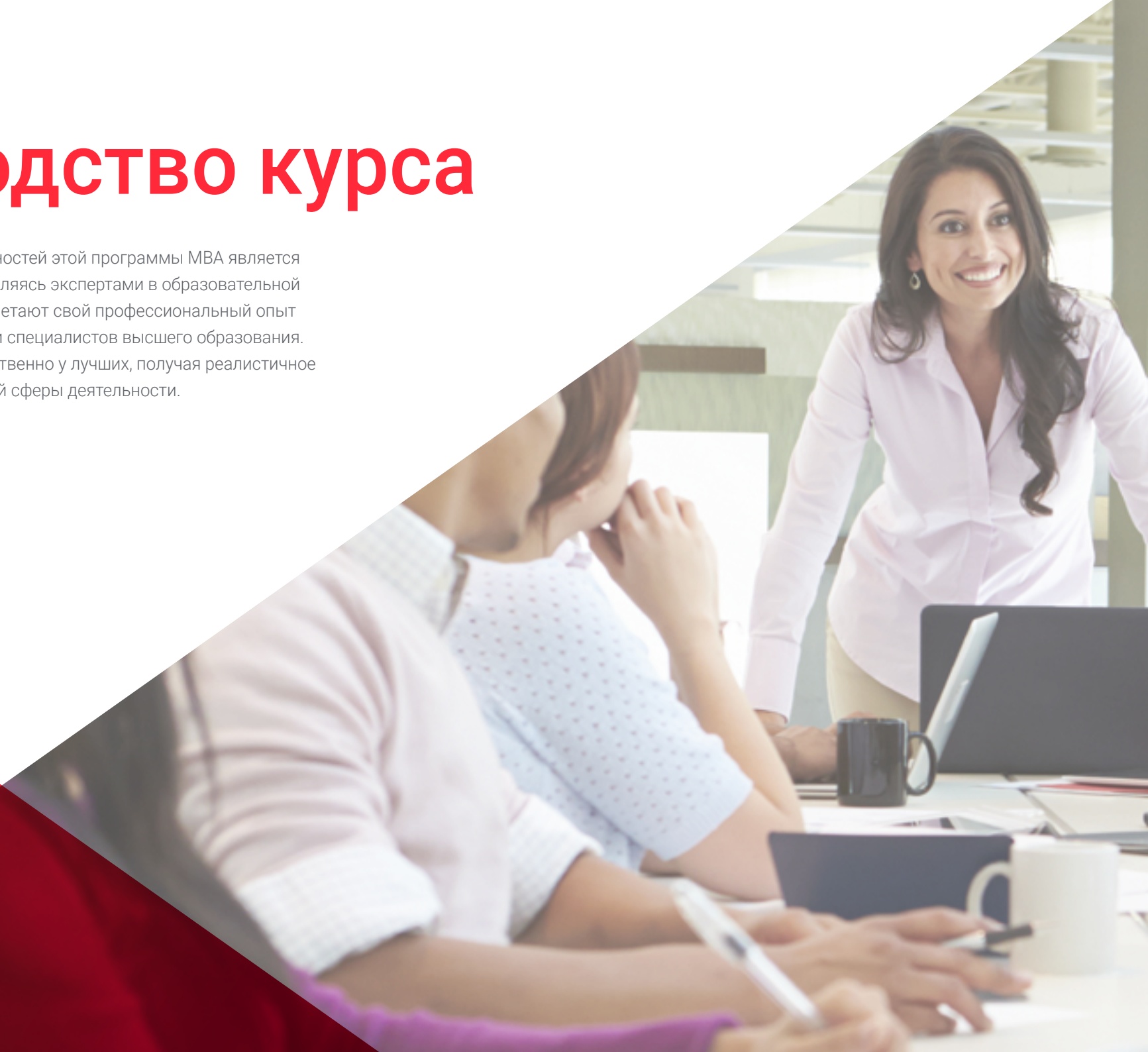
---

- ♦ Описать текущую социально-образовательную реальность
- ♦ Проанализировать эволюцию систем образования с антропологической точки зрения
- ♦ Действовать в соответствии с настоящим законодательством и стандартами в области образования
- ♦ Проводить экономическую политику в секторе образования, оптимизирующую ресурсы
- ♦ Осуществление управления качеством в образовательных учреждениях
- ♦ Оценивать качество процессов в различных сферах деятельности учебных заведений
- ♦ Разрабатывать образовательные программы по вопросам равенства и многообразия в соответствии с действующим законодательством

# 04

## Руководство курса

Одной из отличительных особенностей этой программы MBA является ее преподавательский состав. Являясь экспертами в образовательной и юридической областях, они сочетают свой профессиональный опыт с преподавательскими навыками специалистов высшего образования. Возможность учиться непосредственно у лучших, получая реалистичное и непосредственное видение этой сферы деятельности.





“

Обучайтесь у специалистов-экспертов в этой области, получая реалистичный и контекстуальный взгляд на сферу управления образовательной политикой ”

## Приглашенный руководитель международного уровня

Обладая более чем 20-летним опытом создания и руководства глобальными командами по привлечению талантов, Дженнифер Дав является экспертом в области технологического рекрутинга и стратегии. На протяжении своей карьеры она занимала руководящие должности в нескольких технологических организациях в компаниях из списка **Fortune 50**, включая **NBCUniversal** и **Comcast**. Ее послужной список позволил ей добиться успеха в конкурентной среде с высокими темпами роста.

В качестве вице-президента по привлечению талантов в **Mastercard** она отвечает за стратегию и реализацию программы привлечения талантов, сотрудничая с бизнес-лидерами и отделом кадров для достижения операционных и стратегических целей найма. В частности, она стремится создать **разнообразные, инклюзивные и высокопроизводительные команды**, которые будут способствовать инновациям и росту продуктов и услуг компании. Кроме того, она является экспертом в использовании инструментов для привлечения и удержания лучших специалистов со всего мира. Она также отвечает за **усиление бренда** и ценностного предложения **Mastercard** через публикации, мероприятия и социальные сети.

Дженнифер Дав демонстрирует свою приверженность постоянному профессиональному развитию, активно участвуя в работе сетей HR-специалистов и принимая участие в принятии на работу большого количества сотрудников в различных компаниях. Получив степень бакалавра в области **организационных коммуникаций** в Университете Майами, она занимала руководящие должности в сфере рекрутинга в компаниях различных направлений.

Она получила признание за способность руководить организационными преобразованиями, внедрять технологии в процессы подбора персонала и разрабатывать программы для руководителей, которые готовят учреждения к предстоящим испытаниям. Она также успешно реализовала оздоровительные программы, которые значительно повысили удовлетворенность сотрудников и их удержание.



## Г-жа Дав, Дженнифер

---

- Вице-президент по привлечению талантов в Mastercard, Нью-Йорк, США
- Директор по привлечению талантов, NBCUniversal Media, Нью-Йорк, США
- Руководитель отдела по подбору персонала в Comcast
- Директор по подбору персонала в Rite Hire Advisory
- Исполнительный вице-президент, отдел продаж в Ardor NY Real Estate
- Директор по подбору персонала в Valerie August & Associates
- Исполнительный директор по работе с клиентами в BNC
- Менеджер по работе с клиентами в Vault
- Степень бакалавра в области организационных коммуникаций в Университете Майами

“

*Уникальный, ключевой и решающий опыт обучения, который поможет вам повысить свой профессиональный уровень”*

## Приглашенный руководитель международного уровня

Технологический лидер с десятилетним опытом работы в крупнейших технологических транснациональных корпорациях, Рик Готьер добился значительных успехов в области облачных услуг и комплексного совершенствования процессов. Он признан как лидер и руководитель высокоэффективных команд, проявляя природный талант к обеспечению высокого уровня вовлеченности своих сотрудников.

Он — прирожденный стратег и руководитель инноваций, разрабатывает новые идеи и подкрепляет свой успех качественными данными. Его опыт работы в Amazon позволил ему управлять и интегрировать ИТ-услуги компании в США. В Microsoft он руководил командой из 104 человек, отвечая за обеспечение корпоративной ИТ-инфраструктуры и поддержку отделов разработки продуктов по всей компании.

Этот опыт позволил ему выделиться как высокоэффективному руководителю с замечательными способностями повышать эффективность, производительность и общую удовлетворенность клиентов.



## Г-н Готье, Рик

---

- Региональный руководитель отдела ИТ-Amazon, Сиэтл
- Старший менеджер программ в Amazon
- Вице-президент в компании Wimmer Solutions
- Старший директор производственно-технических служб в Microsoft
- Диплом в области кибербезопасности в Western Governors University
- Технический сертификат по коммерческому дайвингу от Технологического института дайверов
- Диплом в области экологических исследований в Государственном колледже Эвергрин

“

*Воспользуйтесь возможностью узнать о последних достижениях в этой области, чтобы применить их в своей повседневной практике”*

## Приглашенный руководитель международного уровня

Роми Арман - известный международный эксперт с более чем двадцатилетним опытом работы в области цифровой трансформации, маркетинга, стратегии и консалтинга. На протяжении всей своей карьеры он не раз шел на риск и постоянно выступал за инновации и изменения в бизнес-среде. Благодаря этому опыту он работал с руководителями компаний и корпоративных организаций по всему миру, подталкивая их к отходу от традиционных бизнес-моделей. Благодаря этому он помог таким компаниям, как Shell, стать настоящими лидерами рынка, ориентированными на своих клиентов и цифровой мир.

Стратегии, разработанные Арманом, имеют скрытый эффект, поскольку позволили нескольким корпорациям улучшить опыт потребителей, сотрудников и акционеров. Успех этого эксперта можно оценить с помощью таких осязаемых показателей, как CSAT, вовлеченность сотрудников в работу учреждений, в которых он работал, и рост финансового показателя EBITDA в каждом из них.

Кроме того, в своей профессиональной карьере он возвращал и возглавлял высокоэффективные команды, которые даже получали награды за свой трансформационный потенциал. В частности, в Shell он всегда стремился решить три задачи: удовлетворить сложные требования клиентов по декарбонизации, поддержать “экономически эффективную декарбонизацию” и перестроить фрагментированный ландшафт данных, цифровых и технологических. Таким образом, его усилия показали, что для достижения устойчивого успеха необходимо исходить из потребностей потребителей и закладывать основы для трансформации процессов, данных, технологий и культуры.

С другой стороны, руководитель выделяется своим мастерством в области применения искусственного интеллекта в бизнесе, по которому он имеет диплом аспирантуры Лондонской школы бизнеса. В то же время он накопил опыт в области IoT и Salesforce.





## Г-н Арман, Роми

---

- ♦ Директор по цифровой трансформации (CDO) в энергетической корпорации Shell, Лондон, Великобритания
- ♦ Глобальный руководитель отдела электронной коммерции и обслуживания клиентов в энергетической корпорации Shell
- ♦ Национальный менеджер по работе с ключевыми клиентами (автомобильные производители комплектующих и розничные продавцы) в компании Shell в Куала-Лумпуре, Малайзия
- ♦ Старший консультант по вопросам управления (сектор финансовых услуг) в компании Accenture в Сингапуре
- ♦ Степень бакалавра Университета Лидса
- ♦ Диплом последипломного образования по применению искусственного интеллекта в бизнесе для руководителей высшего звена от Лондонской школы бизнеса
- ♦ Сертификация профессионалов в области клиентского опыта CCXP
- ♦ Курс по цифровой трансформации для руководителей от IMD

“

*Вы хотите обновить свои знания на самом высоком образовательном уровне? TECH предлагает вам самое актуальное содержание на академическом рынке, разработанное подлинными экспертами международного уровня”*

## Приглашенный руководитель международного уровня

Мануэль Аренс – опытный специалист по управлению данными и руководитель высококвалифицированной команды. На самом деле Аренс занимает должность менеджера по глобальным закупкам в подразделении технической инфраструктуры и центров обработки данных компании Google, где он провел большую часть своей карьеры. Работая в Маунтин-Вью, штат Калифорния, он предлагал решения операционных проблем технологического гиганта, таких как целостность основных данных, обновление данных о поставщиках и определение приоритетов поставщиков. Он руководил планированием цепочки поставок для центров обработки данных и оценкой рисков поставщиков, обеспечивая совершенствование процессов и управление рабочими процессами, что привело к значительной экономии средств.

За более чем десятилетний опыт работы в области цифровых решений и руководства компаниями различных отраслей он обладает обширным опытом во всех аспектах предоставления стратегических решений, включая маркетинг, медиа-аналитику, измерение и атрибуцию. За свою работу он получил несколько наград, в том числе премию за лидерство в области BIM, премию за лидерство в области поиска, премию за программу генерации экспортных лидов и премию за лучшую модель продаж в EMEA.

Аренс также занимал должность менеджера по продажам в Дублине, Ирландия. На этой должности он расширил команду от 4 до 14 человек за три года и руководил отделом продаж, добиваясь результатов и хорошо взаимодействуя друг с другом и межфункциональными командами. Он также работал старшим отраслевым аналитиком в Гамбурге, Германия, создавая сюжетные линии для более чем 150 клиентов с использованием внутренних и сторонних инструментов для поддержки анализа. Разрабатывал и писал углубленные отчеты, демонстрирующие его мастерство в данной области, включая понимание макроэкономических и политических/нормативных факторов, влияющих на внедрение и распространение технологий.

Он также руководил группами в таких компаниях, как Eaton, Airbus и Siemens, где приобрел ценный опыт работы с клиентами и управления цепочками поставок. Его особенно отмечают за то, что он постоянно превосходит ожидания, выстраивая ценные отношения с клиентами и беспрепятственно работая с людьми на всех уровнях организации, включая заинтересованные стороны, руководство, членов команды и клиентов. Его подход, основанный на использовании данных, и способность разрабатывать инновационные и масштабируемые решения отраслевых задач сделали его выдающимся лидером в своей области.



## Г-н Аренс, Мануэль

---

- Старший менеджер по аналитике и технологиям B2B в Google, США
- Менеджер по продажам в Google, Ирландия
- Старший отраслевой аналитик в Google, Германия
- Менеджер по работе с клиентами в Google, Ирландия
- Accounts Payable в Eaton, Великобритания
- Менеджер по цепочке поставок в Airbus, Германия

“

*Выбирайте TECH! Вы сможете получить доступ к лучшим дидактическим материалам, находящимся на переднем крае технологий и образования и реализуемым всемирно признанными специалистами в этой области”*

## Приглашенный руководитель международного уровня

Андреа Ла Сала - опытный руководитель отдела маркетинга, чьи проекты оказали значительное влияние на модную среду. На протяжении своей успешной карьеры он решал различные задачи, связанные с продуктом, мерчендайзингом и коммуникациями. Все это связано с такими престижными брендами, как Giorgio Armani, Dolce&Gabbana, Calvin Klein и другими.

Результаты работы этого высокопоставленного руководителя международного уровня связаны с его доказанной способностью синтезировать информацию в четкие схемы и осуществлять конкретные действия в соответствии с конкретными бизнес-целями. Кроме того, его признают за проактивность и адаптацию к быстро меняющемуся рабочему ритму. Ко всему этому он добавляет сильную коммерческую осведомленность, видение рынка и искреннюю страсть к продукции.

В качестве директора по глобальному бренду и мерчендайзингу Giorgio Armani он курировал различные маркетинговые стратегии в области одежды и аксессуаров. Его тактика также была направлена на изучение розничной торговли и потребностей и поведения потребителей. В этой роли Ла Сала также отвечал за формирование маркетинга продукции на различных рынках, выступая в качестве руководителя групп в отделах дизайна, коммуникаций и продаж.

С другой стороны, в таких компаниях, как Calvin Klein или Gruppo Coin, он занимался проектами, направленными на развитие структуры, разработки и маркетинга различных коллекций. Он также отвечал за создание эффективных календарей для кампаний по покупке и продаже. Он также отвечал за условия, стоимость, процессы и сроки доставки различных операций.

Благодаря этому опыту Андреа Ла Сала стал одним из лучших и наиболее квалифицированных корпоративных лидеров в сфере моды и роскоши. Благодаря высокому управленческому потенциалу ему удалось эффективно реализовать позитивное позиционирование различных брендов и переопределить их ключевые показатели эффективности (KPI).



## Г-н Ла Сала, Андреа

---

- ♦ Менеджер по глобальному бренду и мерчендайзингу Armani Exchange в Giorgio Armani, Милан, Италия
- ♦ Директор по мерчендайзингу в Calvin Klein
- ♦ Ответственный за марку в Gruppo Coin
- ♦ Бренд-менеджер в Dolce&Gabbana
- ♦ Бренд-менеджер в Sergio Tacchini S.p.A.
- ♦ Аналитик рынка в Fastweb
- ♦ Степень бакалавра бизнеса и экономики в Восточном университете Пьемонта

“

*Самые квалифицированные и опытные международные специалисты ждут вас в TECH, чтобы предложить вам первоклассное обучение, обновленное и основанное на последних научных данных. Чего вы ждете, чтобы поступить?”*

## Приглашенный руководитель международного уровня

Мик Грам является ярким примером инноваций и передового опыта в области бизнес-аналитики на международном уровне. Его успешная карьера связана с руководящими должностями в таких транснациональных корпорациях, как Walmart и Red Bull. Он также известен своей способностью определять новые технологии, которые в долгосрочной перспективе окажут долгосрочное влияние на корпоративную среду.

С другой стороны, руководитель считается пионером в использовании методов визуализации данных, которые упрощали сложные массивы, делая их доступными и облегчая принятие решений. Это умение стало основой его профессионального профиля, превратив его в желанного сотрудника для многих организаций, делающих ставку на сбор информации и выработку конкретных действий на ее основе.

Одним из его самых выдающихся проектов последних лет стала платформа Walmart Data Safe - крупнейшая в мире платформа для анализа больших данных, созданная на основе облачных технологий. Кроме того, он занимал должность директора по бизнес-аналитике в компании Red Bull, охватывая такие сферы, как продажи, дистрибуция, маркетинг и управление цепочками поставок. Недавно его команда была отмечена за постоянные инновации в использовании нового API Walmart Luminate для анализа покупателей и каналов сбыта.

Что касается образования, то руководитель имеет несколько магистерских и аспирантских степеней, полученных в таких престижных центрах, как Университет Беркли в США и Копенгагенский университет в Дании. Благодаря постоянному повышению квалификации эксперт добился передовых компетенций. Таким образом, он стал считаться прирожденным лидером новой глобальной экономики, в центре которой - стремление к данным и их безграничным возможностям.



## Г-н Грэм, Мик

---

- Директор по бизнес-анализу и аналитике в Red Bull, Лос-Анджелес, США
- Архитектор решений в области бизнес-аналитики для Walmart Data Cafe
- Независимый консультант по бизнес-аналитике и науке о данных
- Директор по бизнес-аналитике в Cargemini
- Старший аналитик в Nordea
- Главный консультант по бизнес-аналитике в SAS
- Образование для руководителей в области искусственного интеллекта и машинного обучения в Инженерном колледже Калифорнийского университета в Беркли
- Executive MBA в области электронной коммерции в Копенгагенском университете
- Бакалавр и магистр математики и статистики в Копенгагенском университете

“

*Учитесь в лучшем онлайн-университете мира по версии Forbes! В рамках этой программы MBA вы получите доступ к обширной библиотеке мультимедийных ресурсов, разработанных всемирно известными преподавателями”*

## Приглашенный руководитель международного уровня

Скотт Стивенсон - выдающийся специалист по цифровому маркетингу, более 19 лет проработавший в одной из самых влиятельных компаний индустрии развлечений, **Warner Bros. Discovery**. На этой должности он курировал логистику и творческие процессы на различных цифровых платформах, включая социальные сети, поиск, показ и линейные медиа.

Его руководство сыграло решающую роль в разработке стратегий производства платных медиа, что привело к заметному улучшению показателей конверсии в компании.

В то же время он занимал и другие должности, такие как директор по маркетинговым услугам и менеджер по трафику в той же транснациональной компании во время своего предыдущего руководства.

Стивенсон также участвовал в глобальной дистрибуции видеоигр и кампаниях по продаже цифровой недвижимости. Он также отвечал за внедрение операционных стратегий, связанных с формированием, завершением и доставкой звукового и графического контента для телевизионных рекламных роликов и трейлеров.

Кроме того, он получил степень бакалавра в области телекоммуникаций в Университете Флориды и степень магистра в области творческого письма в Калифорнийском университете, что свидетельствует о его мастерстве в области коммуникации и повествования. Кроме того, он участвовал в Школе профессионального развития Гарвардского университета в передовых программах по использованию искусственного интеллекта в бизнесе. Таким образом, его профессиональный профиль является одним из самых актуальных в современной сфере маркетинга и цифровых медиа.





## Г-н Стивенсон, Скотт

---

- Директор по цифровому маркетингу в Warner Bros. Discovery, Бербанк, США
- Менеджер по трафику в Warner Bros. Entertainment
- Степень магистра в области творческого письма в Калифорнийском университете
- Степень бакалавра в области телекоммуникаций в Университете Флориды

“

*Достигайте своих академических и профессиональных целей вместе с самыми квалифицированными специалистами в мире! Преподаватели MBA проведут вас через весь процесс обучения”*

## Приглашенный руководитель международного уровня

Доктор Эрик Найквист - ведущий международный профессионал в области спорта, построивший впечатляющую карьеру, отмеченную его стратегическим лидерством и способностью управлять изменениями и инновациями в спортивных организациях высшего уровня.

Он занимал такие высокие должности, как **директор по коммуникациям и влиянию в NASCAR**, расположенном во **Флориде, США**. Имея за плечами многолетний опыт работы в NASCAR, доктор Найквист также занимал ряд руководящих должностей, в том числе старшего вице-президента по стратегическому развитию и генерального директора по коммерческим вопросам, управляя более чем десятком направлений - от стратегического развития до маркетинга развлечений.

Найквист также внес значительный вклад в развитие ведущих спортивных франшиз Чикаго. Будучи исполнительным вице-президентом клубов Чикаго Буллз и Чикаго Уайт Сокс, он продемонстрировал свою способность добиваться делового и стратегического успеха в мире профессионального спорта.

Наконец, он начал свою карьеру в спорте, работая в **Нью-Йорке** в качестве старшего стратегического аналитика Роджера Гуделла в Национальной футбольной лиге (НФЛ), а до этого - в качестве стажера-юриста в Федерации футбола США.



## Д-р Найквист, Эрик

---

- Директор по коммуникациям и влиянию, NASCAR, Флорида, США
- Старший вице-президент по стратегическому развитию NASCAR
- Вице-президент NASCAR по стратегическому планированию
- Старший директор по деловым вопросам в NASCAR
- Исполнительный вице-президент по франшизам Чикаго Уайт Сокс
- Исполнительный вице-президент, франшиза Чикаго Буллз
- Менеджер по бизнес-планированию в Национальной футбольной лиге (НФЛ)
- Стажер по деловым вопросам/юриспруденции в Федерации футбола США
- Доктор юриспруденции Чикагского университета
- Магистр делового администрирования-MBA в Школе бизнеса Бута Чикагского университета
- Бакалавр международной экономики Карлтонского колледжа

“

*Благодаря этой 100% онлайн-программе вы сможете совмещать учебу с повседневными обязанностями, пользуясь помощью ведущих международных экспертов в интересующей вас области. Записывайтесь сейчас!"*

05

# Структура и содержание

Материалы были разработаны самыми компетентными специалистами в этой области, с соблюдением высоких критериев качества на каждом этапе обучения. Для этого были отобраны самые актуальные и разносторонние темы, с самыми последними и интересными обновлениями на данный момент.





“

*Все содержание было подобрано с целью предоставить полный и современный обзор, позволяющий получить лучшие знания в этой области”*

## Модуль 1. Социология образования

- 1.1. Введение в социологию
  - 1.1.1. Что такое социология
    - 1.1.1.1. Основные понятия
    - 1.1.1.2. Сфера деятельности социологии
  - 1.1.2. Начала социологии
    - 1.1.2.1. Огюст Конт
    - 1.1.2.2. Эмиль Дюркгейм
    - 1.1.2.3. Карл Маркс
    - 1.1.2.4. Макс Вебер
  - 1.1.3. Современные авторы
    - 1.1.3.1. Мишель Фуко
    - 1.1.3.2. Юрген Хабермас
    - 1.1.3.3. Роль социолога в обществе
- 1.2. Основы социологии образования
  - 1.2.1. Цель социологии образования
  - 1.2.2. Взаимосвязь между образованием и социологией
  - 1.2.3. Социальные функции образования
- 1.3. Образование как социальная учреждение
  - 1.3.1. Концепция социальных учреждений
  - 1.3.2. Функции образования как социального учреждения
  - 1.3.3. Образование для гражданства
  - 1.3.4. Преобразующая роль образования
- 1.4. Основные социальные учреждения
  - 1.4.1. Семья
  - 1.4.2. Школа
  - 1.4.3. Общество
  - 1.4.4. Взаимоотношения между семьей, школой и обществом
- 1.5. Теория школьного образования I
  - 1.5.1. Языковые коды Бернштейна
  - 1.5.2. Школы и промышленный капитализм Боулз и Гинтис
  - 1.5.3. Иван Иллич и скрытый учебный план
  - 1.5.4. Культурное воспроизводство

- 1.6. Теория школьного образования II
  - 1.6.1. Образование и неравенство
  - 1.6.2. Джеймс Колман
  - 1.6.3. Дженни Оукс
- 1.7. Гендер и этническая принадлежность в социологии образования
  - 1.7.1. Введение и концепции
  - 1.7.2. Пол и система образования
  - 1.7.3. Пересмотр модели
  - 1.7.4. Образование и этническая принадлежность
- 1.8. Внимание к различиям
  - 1.8.1. Внимание к разнообразию
  - 1.8.2. Инклюзия и школьная интеграция
  - 1.8.3. Индивидуальное обучение
  - 1.8.4. Методики индивидуального обучения
- 1.9. Новые задачи для социологии образования
  - 1.9.1. Постоянно меняющееся общество
  - 1.9.2. Глобализация и образование
  - 1.9.3. Образование и новые технологии коммуникации
  - 1.9.4. Образовательные технологии
- 1.10. Методы социологических исследований
  - 1.10.1. Основные понятия
  - 1.10.2. Исследовательский процесс
  - 1.10.3. Методы исследований
  - 1.10.4. Влияние социологии

## Модуль 2. Социальная и культурная антропология

- 2.1. Цель и метод антропологии образования
  - 2.1.1. Определение антропологии
  - 2.1.2. Адаптация, вариации и изменения
  - 2.1.3. Общая антропология
  - 2.1.4. Субдисциплины антропологии
  - 2.1.5. Прикладная антропология

- 2.2. Полевые работы
    - 2.2.1. Этнография
    - 2.2.2. Этнографические методы
    - 2.2.3. Структура исследования
    - 2.2.4. Этические нормы
    - 2.2.5. Опрос
  - 2.3. Культура
    - 2.3.1. Концептуальное разграничение
      - 2.3.1.1. Культура и природа
      - 2.3.1.2. Уровни культуры
    - 2.3.2. Этноцентризм, культурный релятивизм и права человека
    - 2.3.3. Универсальность, всеобщность и особенность
    - 2.3.4. Механизмы изменений в культуре
    - 2.3.5. Глобализация
  - 2.4. Этническая принадлежность
    - 2.4.1. Этнические группы и этническая принадлежность
    - 2.4.2. Этнические группы, нации и национальности
    - 2.4.3. Мирное сосуществование
    - 2.4.4. Истоки этнических конфликтов
  - 2.5. Способы жизни
    - 2.5.1. Стратегии адаптации
    - 2.5.2. Поиск пищи
    - 2.5.3. Культивация
    - 2.5.4. Скотоводство
    - 2.5.5. Способы производства
    - 2.5.6. Распределение и обмен
  - 2.6. Семьи, родство и родственные связи
    - 2.6.1. Семья
    - 2.6.2. Родственные связи
    - 2.6.3. Родство
    - 2.6.4. Терминология родства
  - 2.7. Брак
    - 2.7.1. Однополые браки
    - 2.7.2. Инцест и экзогамия
    - 2.7.3. Объяснения табу инцеста
    - 2.7.4. Эндогамия
    - 2.7.5. Брак как союз между группами
    - 2.7.6. Бракоразводный процесс
    - 2.7.7. Множественные браки
  - 2.8. Политические системы
    - 2.8.1. Группировки и племена
    - 2.8.2. Вождество
    - 2.8.3. Состояния
    - 2.8.4. Происхождение государства
  - 2.9. Пол
    - 2.9.1. Определение пола
    - 2.9.2. Половая принадлежность
    - 2.9.3. Сексуальность и пол
    - 2.9.4. Половая принадлежность среди фермеров
    - 2.9.5. Патриархат и насилие
    - 2.9.6. Феминизация бедности
  - 2.10. Прикладная антропология
    - 2.10.1. Эффективность антропологии
    - 2.10.2. Научная антропология
    - 2.10.3. Антропология и образование
    - 2.10.4. Урбанистическая антропология
    - 2.10.5. Медицинская антропология
- Модуль 3. Образовательная политика и сравнительное образование**
- 3.1. Образовательная сфера и политика образования
    - 3.1.1. Природа и цель образовательной политики
    - 3.1.2. Идеологии и образование
    - 3.1.3. Образовательные системы и проблема их реформы

- 3.2. Основы сравнительной педагогики
  - 3.2.1. Определение сравнительной педагогики
  - 3.2.2. Развитие сравнительной педагогики
  - 3.2.3. Современные перспективы в сравнительной педагогике
  - 3.2.4. Цели и источники сравнительной педагогики
- 3.3. Методология сравнительного исследования
  - 3.3.1. Определение методологического плана
  - 3.3.2. Этапы сравнительного исследования образования
  - 3.3.3. Структура исследования
  - 3.3.4. Развитие исследования
- 3.4. Источники и ресурсы сравнительной педагогики
  - 3.4.1. Организация информации в образовании
  - 3.4.2. Полезные ресурсы и инструменты сравнительной педагогики
  - 3.4.3. Примеры схем сравнительных исследований
- 3.5. Системы образования в странах Европы
  - 3.5.1. Нормативные модели
  - 3.5.2. Модель французской школы
  - 3.5.3. Система образования в Англии
- 3.6. Наднациональная образовательная политика
  - 3.6.1. Определение и объект исследования
  - 3.6.2. Наднациональная образовательная политика
  - 3.6.3. Современная наднациональная образовательная политика
- 3.7. Международные организации и образование
  - 3.7.1. Актуальность международных организаций в образовании
  - 3.7.2. Агентства ООН
  - 3.7.3. Всемирный банк
- 3.8. Образовательная политика Европейского Союза
  - 3.8.1. Этапы европейской образовательной политики
  - 3.8.2. Цели европейской образовательной политики
  - 3.8.3. Будущее общественной образовательной политики
- 3.9. Международный обзор образования
  - 3.9.1. Глобальный образовательный контекст
  - 3.9.2. XXI век и образование
  - 3.9.3. Образование, устойчивое развитие и мир





- 3.10. Связь между сравнительными исследованиями и управлением образовательной политики
  - 3.10.1. Современный контекст между сопоставительными исследованиями и образовательной политикой
  - 3.10.2. Фазы между двумя дисциплинами
  - 3.10.3. Методология сравнительного исследования политики в области образования

#### Модуль 4. Экономика образования

- 4.1. Введение в экономику
  - 4.1.1. Понятие экономики
  - 4.1.2. Элементы, определяющие экономику
  - 4.1.3. Работа экономики
  - 4.1.4. Экономические системы
- 4.2. Экономика образования
  - 4.2.1. Образование и экономика
  - 4.2.2. История экономики образования
  - 4.2.3. Экономические аспекты образования
- 4.3. Источники и модели финансирования образования
  - 4.3.1. Финансовые механизмы в образовании
  - 4.3.2. Финансирование обязательного образования
  - 4.3.3. Финансирование пост-обязательного образования
  - 4.3.4. Модели финансирования
- 4.4. Общественные блага и внешние факторы образовательной деятельности
  - 4.4.1. Внешние факторы в образовании
  - 4.4.2. Формы государственного вмешательства в образование
  - 4.4.3. Преимущества образования
  - 4.4.4. Образование - общественное или частное благо?
  - 4.4.5. Обоснование для государственного вмешательства в образование
- 4.5. Экономическое развитие и образование
  - 4.5.1. Образование и производство
  - 4.5.2. Образование и экономическая конвергенция
  - 4.5.3. Проблемы определения и экономической оценки
  - 4.5.4. Вклад образования в экономический рост

- 4.6. Анализ факторов, определяющих экономическое благосостояние
  - 4.6.1. Теоретические предпосылки
  - 4.6.2. Описательный анализ глобального экономического и социального развития
  - 4.6.3. Человеческое развитие и его определяющие факторы
- 4.7. Образовательное производство и выпуск
  - 4.7.1. Контекстуализация образовательной продукции
  - 4.7.2. Производственная функция
  - 4.7.3. Исходные данные в производственном процессе
  - 4.7.4. Модели для измерения результатов и эффективности образования
  - 4.7.5. Разработка и интерпретация данных в образовательном производстве
  - 4.7.6. Экономическая образовательная ценность
- 4.8. Рынок труда и образование
  - 4.8.1. Основные понятия
  - 4.8.2. Технологический функционализм и теория человеческого капитала
  - 4.8.3. Креденциализм и теория соответствия
  - 4.8.4. Теория фильтрации
  - 4.8.5. Глобализация экономики и занятость
- 4.9. Рынок труда и преподаватели
  - 4.9.1. Рынок труда в XXI веке
  - 4.9.2. Различия между рынком труда и рынком труда в сфере образования
  - 4.9.3. Профессионал в области преподавания
- 4.10. Инвестиции и расходы на образование
  - 4.10.1. Системы образования ОЭСР
  - 4.10.2. Расходы в образовании
  - 4.10.3. Образование как инвестиция
  - 4.10.4. Обоснование государственного вмешательства

## Модуль 5. Информационные и коммуникационные технологии для образования

- 5.1. ИКТ, грамотность и цифровые навыки
  - 5.1.1. Введение и цели
  - 5.1.2. Школа в обществе знаний
  - 5.1.3. ИКТ в процессе преподавания и обучения
  - 5.1.4. Цифровая грамотность и навыки
  - 5.1.5. Роль учителя в классе
  - 5.1.6. Цифровые компетенции учителей
  - 5.1.7. Библиографические ссылки
  - 5.1.8. Аппаратное обеспечение в классе: POI, планшеты и смартфоны
  - 5.1.9. Интернет как образовательный ресурс: веб 2.0 и мобильное обучение
  - 5.1.10. Преподаватель как часть веб 2.0: как создать свою цифровую идентичность?
  - 5.1.11. Руководство по созданию описаний учителей
  - 5.1.12. Создание профиля учителя в Twitter
  - 5.1.13. Библиографические ссылки
- 5.2. Создание педагогического контента с ИКТ и его возможности в классе
  - 5.2.1. Введение и цели
  - 5.2.2. Условия для совместного обучения
  - 5.2.3. Роль ученика в классе ИКТ: просьюмер
  - 5.2.4. Создание контента в Web 2.0: цифровые инструменты
  - 5.2.5. Блог как педагогический ресурс в классе
  - 5.2.6. Рекомендации по созданию образовательного блога
  - 5.2.7. Элементы блога как педагогического ресурса
  - 5.2.8. Библиографические ссылки
- 5.3. Личные учебные среды для учителей
  - 5.3.1. Введение и цели
  - 5.3.2. Подготовка учителей к интеграции ИКТ
  - 5.3.3. Образовательные сообщества
  - 5.3.4. Определение персональной среды обучения
  - 5.3.5. Использование персонализированного образования и НЛП в образовании
  - 5.3.6. Проектирование и создание персонализированного образования в классе
  - 5.3.7. Библиографические ссылки

- 5.4. Совместное обучение и управление содержанием
  - 5.4.1. Введение и цели
  - 5.4.2. Совместное обучение для эффективного внедрения ИКТ в классе
  - 5.4.3. Цифровые инструменты для совместной работы
  - 5.4.4. Контроль содержания
  - 5.4.5. Курирование контента как дидактическая практика в развитии цифровых навыков студентов
  - 5.4.6. Учитель - куратор содержания. Scoop.it
  - 5.4.7. Библиографические ссылки
- 5.5. Педагогическое использование социальных сетей. Безопасность при использовании ИКТ в классе
  - 5.5.1. Введение и цели
  - 5.5.2. Принцип взаимосвязанного обучения
  - 5.5.3. Социальные сети: инструменты для создания учебных сообществ
  - 5.5.4. Коммуникация в социальных сетях: управление новыми коммуникативными кодами
  - 5.5.5. Типы социальных сетей
  - 5.5.6. Как использовать социальные сети в классе: создание контента
  - 5.5.7. Развитие цифровых компетенций студентов и преподавателей с помощью интеграции социальных медиа в учебный процесс.
  - 5.5.8. Введение и цели безопасности при использовании ИКТ в классе
  - 5.5.9. Цифровая идентичность
  - 5.5.10. Риски для несовершеннолетних в Интернете
  - 5.5.11. Воспитание ценностей с помощью ИКТ: методология сервисного обучения с использованием средств ИКТ
  - 5.5.12. Платформы для продвижения безопасности в Интернете
  - 5.5.13. Безопасность в Интернете как часть образования: школы, семьи, ученики и учителя
  - 5.5.14. Библиографические ссылки
- 5.6. Создание аудиовизуального контента с помощью средств ИКТ. PBL и ИКТ
  - 5.6.1. Введение и цели
  - 5.6.2. Таксономия Блума и ИКТ
  - 5.6.3. Образовательный подкаст как дидактический элемент
  - 5.6.4. Создание аудио
  - 5.6.5. Изображение как дидактический элемент
  - 5.6.6. Средства ИКТ с образовательным использованием изображений
  - 5.6.7. Редактирование изображений с ИКТ: инструменты для редактирования изображений
  - 5.6.8. Что PBL?
  - 5.6.9. Процесс работы с PBL и ИКТ
  - 5.6.10. Разработка PBL с ИКТ
  - 5.6.11. Образовательные возможности в веб 3.0
  - 5.6.12. Ютуберы и инстаграмеры: неформальное обучение в цифровых медиа
  - 5.6.13. Видеоурок как педагогический ресурс в классе
  - 5.6.14. Платформы для распространения аудиовизуальных материалов
  - 5.6.15. Руководство по созданию образовательного видеоролика
  - 5.6.16. Библиографические ссылки
- 5.7. Политика и законодательство в области ИКТ
  - 5.7.1. Введение и цели
  - 5.7.2. Руководство с рекомендациями по обеспечению конфиденциальности детей в Интернете
  - 5.7.3. Права автора: авторское право и creative commons
  - 5.7.4. Использование материалов, защищенных авторским правом
  - 5.7.5. Библиографические ссылки
- 5.8. Геймификация: мотивация и ИКТ в классе
  - 5.8.1. Введение и цели
  - 5.8.2. Геймификация вводится в класс через виртуальные учебные среды
  - 5.8.3. Обучение через игровой процесс (GBL)
  - 5.8.4. Дополненная реальность (AR) в классе
  - 5.8.5. Типы дополненной реальности и опыт работы в классе
  - 5.8.6. QR-коды в классе: генерация кода и применение в образовании
  - 5.8.7. Занятия в классе
  - 5.8.8. Библиографические ссылки

- 5.9. Медиакomпетентность в классе с ИКТ
  - 5.9.1. Введение и цели
  - 5.9.2. Повышение медиакomпетентности учителей
  - 5.9.3. Владение навыками общения для мотивационного обучения
  - 5.9.4. Передача педагогического контента с ИКТ
  - 5.9.5. Важность изображения как педагогического ресурса
  - 5.9.6. Цифровые презентации как дидактический ресурс в классе
  - 5.9.7. Работа с изображениями в классе
  - 5.9.8. Совместное использование изображений в веб 2.0
  - 5.9.9. Библиографические ссылки
- 5.10. Оценка для обучения с использованием ИКТ
  - 5.10.1. Введение и задачи оценки для обучения с использованием ИКТ
  - 5.10.2. Инструменты оценки: цифровое портфолио и рубрики
  - 5.10.3. Создание электронного портфолио с помощью сайтов Google
  - 5.10.4. Создание оценочных рубрик
  - 5.10.5. Разработка оценок и самооценок с помощью Google Forms
  - 5.10.6. Библиографические ссылки

## Модуль 6. Социальное исключение и политика инклюзии

- 6.1. Основные понятия равенства и разнообразия
  - 6.1.1. Многообразие и равные возможности
  - 6.1.2. Социальная сплоченность, исключение, неравенство и образование
  - 6.1.3. Процессы исключения в сфере формального и неформального образования: дифференциальные аспекты и образы разнообразия
- 6.2. Природа и происхождение основных причин социальной изоляции и неравенства в современных и новейших обществах
  - 6.2.1. Современный контекст социального исключения
  - 6.2.2. Новая социально-демографическая реальность
  - 6.2.3. Новая рабочая реальность
  - 6.2.4. Кризис социального обеспечения
  - 6.2.5. Новые формы отношений и новые социальные связи

- 6.3. Отчуждение в школе
  - 6.3.1. Эпистемологическое вступление
  - 6.3.2. Социологические отсылки
  - 6.3.3. Социальный контекст, порождающий неравенство
  - 6.3.4. Социальное исключение и интеграция
  - 6.3.5. Школьное образование и образовательное исключение
  - 6.3.6. Меритократия и демократизация среднего образования
  - 6.3.7. Неолиберальный дискурс и влияние власти
- 6.4. Основные факторы школьной неуспеваемости
  - 6.4.1. Определение школьной неуспеваемости
  - 6.4.2. Причины школьной неуспеваемости
  - 6.4.3. Трудности, связанные с неуспеваемостью
  - 6.4.4. Методы диагностики школьной неуспеваемости
- 6.5. Инклюзивное школьное образование и межкультурное взаимодействие
  - 6.5.1. Поликультурное общество и межкультурное образование
  - 6.5.2. Инклюзивное образование как ответная мера
  - 6.5.3. Демократическое сосуществование в классе
  - 6.5.4. Методологические предложения по инклюзивному образованию
- 6.6. Практические подходы к учету разнообразия
  - 6.6.1. Инклюзивное образование во Франции
  - 6.6.2. Инклюзивное образование в Латинской Америке
- 6.7. Цифровая изоляция в обществе знаний
  - 6.7.1. ИКТ и цифровой разрыв
  - 6.7.2. Потенциал ИКТ для трудоустройства
  - 6.7.3. Как улучшить вклад ИКТ в социальную интеграцию
- 6.8. Использование ИКТ в школах, соблюдающих политику разнообразия
  - 6.8.1. ИКТ как инклюзивный ресурс
  - 6.8.2. Подготовка учителей, ИКТ и внимание к разнообразию
  - 6.8.3. Адаптация ИКТ к потребностям учащихся

- 6.9. Исключение и педагогические инновации
  - 6.9.1. Инклюзия, новая парадигма
  - 6.9.2. Денатурализация школьной неуспеваемости
  - 6.9.3. Защита разнообразия
  - 6.9.4. Оспаривание однородности
  - 6.9.5. Отказ от роли учителя
- 6.10. Потребности и практика социальной политики инклюзии
  - 6.10.1. Политика инклюзии как гарантия утверждения прав
  - 6.10.2. Предвидение социальных проблем
  - 6.10.3. Социальное участие
  - 6.10.4. Многоуровневая артикуляция

## Модуль 7. Законодательство и правовой статус образовательных организаций

- 7.1. Школьная организация
  - 7.1.1. Сложность школьной организации
  - 7.1.2. Школьная организация и ее элементы
- 7.2. Образование в рамках Европейского союза
  - 7.2.1. Общие представления о Европейском Союзе и образовании
  - 7.2.2. Европейское пространство высшего образования и его элементы
  - 7.2.3. Прочие образовательные системы Европейского союза
- 7.3. Фундаментальные аспекты деятельности школ
  - 7.3.1. Школьный календарь и расписание
  - 7.3.2. Здание школы и учебные классы
- 7.4. Прочие важные идеи об организации в школах
  - 7.4.1. Организация учащихся
  - 7.4.2. Школьное продвижение
  - 7.4.3. Внимание к многообразию
  - 7.4.4. Наставничество
  - 7.4.5. Школьная оценка
  - 7.4.6. Образовательная среда

## Модуль 8. Оценка образовательной программы

- 8.1. Концепция и компоненты программы Педагогическая оценка
  - 8.1.1. Оценка
  - 8.1.2. Оценка и образование
  - 8.1.3. Компоненты оценки качества образования
- 8.2. Модели и методики оценки
  - 8.2.1. Стандарты оценки качества образования
  - 8.2.2. Модели оценки качества образования
  - 8.2.3. Оценка как процесс
- 8.3. Стандарты для оценочных исследований
  - 8.3.1. Общая концепция стандартов
  - 8.3.2. Структура и содержание стандартов
  - 8.3.3. Размышления на тему стандартов
- 8.4. Принцип взаимодополняемости. Методы и приемы
  - 8.4.1. Определение принципа взаимодополняемости
  - 8.4.2. Методология реализации принципа взаимодополняемости
  - 8.4.3. Техники взаимодополняемости
- 8.5. Методы и инструменты оценки образования
  - 8.5.1. Стратегии оценки качества образования
  - 8.5.2. Методы и инструменты оценки образования
  - 8.5.3. Примеры методов оценки образования
- 8.6. Имеющиеся данные, статистика, файлы, показатели. Анализ содержания
  - 8.6.1. Концептуализация анализа содержания
  - 8.6.2. Первые методологические предложения в анализе содержания
  - 8.6.3. Составляющие анализа данных
  - 8.6.4. Методы анализа данных
- 8.7. Опросы, анкеты, интервью, наблюдение, самоотчеты, тесты и шкалы
  - 8.7.1. Концепция инструмента оценки образования
  - 8.7.2. Критерии для выбора инструментов оценки
  - 8.7.3. Виды методов и инструментов оценки

- 8.8. Потребности, недостатки и требования Начальная оценка и разработка программы
  - 8.8.1. Первоначальная оценка. Введение
  - 8.8.2. Анализ потребностей
  - 8.8.3. Разработка программы
- 8.9. Развитие программы Формативная оценка программы
  - 8.9.1. Введение
  - 8.9.2. Формативная оценка. Развитие
  - 8.9.3. Выводы
- 8.10. Заключение программы. Итоговая, суммарная оценка
  - 8.10.1. Введение
  - 8.10.2. Итоговая, суммарная оценка
  - 8.10.3. Выводы

## Модуль 9. Политика качества в организации образования

- 9.1. Качество образования: дискурсы, политика и практика
  - 9.1.1. Введение: качество и образование
  - 9.1.2. Качество образования и неолиберализм
  - 9.1.3. Дискурсы образовательной политики
  - 9.1.4. Право на получение качественного образования
- 9.2. Дебаты по вопросам качества образования
  - 9.2.1. Введение
  - 9.2.2. Качество и государственные учебные заведения
  - 9.2.3. Споры о качестве образования
  - 9.2.4. Выводы
- 9.3. Современные политические дискуссии о качестве образования на международном уровне
  - 9.3.1. Введение
  - 9.3.2. Дискурсивные изменения в сфере образования
  - 9.3.3. Качество и экономическое развитие
  - 9.3.4. Концепция человеческого развития
  - 9.3.5. Международные дискуссии о качестве образования
- 9.4. Политика, планы и программы по повышению качества образования
  - 9.4.1. Концепция и предпосылки движения за повышение качества школьного образования
  - 9.4.2. Историческое развитие качества школьного образования
  - 9.4.3. Вклад политики повышения качества школьного образования
  - 9.4.4. Этапы процесса улучшения качества школьного образования
- 9.5. Качество образования и системы его оценки
  - 9.5.1. Введение: качество и оценка
    - 9.5.1.1. Функции оценки качества
    - 9.5.1.2. Цели оценки качества
    - 9.5.1.3. Характеристики оценки качества
    - 9.5.1.4. Неуместное использование оценки качества
  - 9.5.2. Показатели качества
  - 9.5.3. Оценки в школах
  - 9.5.4. Выводы
- 9.6. Перспективы оценки качества образования
  - 9.6.1. Оценка как средство совершенствования
  - 9.6.2. Комплексный, целостный подход к оценке
  - 9.6.3. Потенциальные риски при оценке
  - 9.6.4. Выводы
- 9.7. Современная практика повышения качества образования
  - 9.7.1. Политика в области качества образования в Иbero-Америке
  - 9.7.2. Политика в области качества образования во Франции
- 9.8. Гендерная ориентация и качество образования
  - 9.8.1. Пол и качество образования
  - 9.8.2. Гендерный фактор как элемент качества
  - 9.8.3. Выводы
- 9.9. Ориентированность на граждан и качественное образование
  - 9.9.1. Участие граждан и повышение качества образования
  - 9.9.2. Демократия и качество
  - 9.9.3. Выводы

- 9.10. Университет и качество образования
  - 9.10.1. Качество университетов: понятие и измерения
  - 9.10.2. Массовый университет
  - 9.10.3. Участники образовательного процесса о качестве
  - 9.10.4. Исследования, качество и университеты
  - 9.10.5. Выводы

## Модуль 10. Равенство и политика разнообразия в классе

- 10.1. Основные понятия равенства и разнообразия
  - 10.1.1. Равенство, разнообразие, различия, справедливость и равноправие
  - 10.1.2. Разнообразие как нечто позитивное и существенное для жизни
  - 10.1.3. Релятивизм и этноцентризм
  - 10.1.4. Человеческое достоинство и права человека
  - 10.1.5. Теоретические взгляды на разнообразие в классе
  - 10.1.6. Библиографические ссылки
- 10.2. Эволюция дошкольного образования: от специального к инклюзивному
  - 10.2.1. Ключевые понятия: от специального образования к инклюзивному
  - 10.2.2. Инклюзивные условия в школе
  - 10.2.3. Продвижение инклюзивного образования в дошкольном образовании
- 10.3. Характеристики и потребности в раннем детстве
  - 10.3.1. Приобретение двигательных навыков
  - 10.3.2. Приобретение психологического развития
  - 10.3.3. Развитие субъективации
- 10.4. Отчуждение в школе
  - 10.4.1. Скрытая учебная программа
  - 10.4.2. Нетерпимость и ксенофобия
  - 10.4.3. Как обнаружить буллинг в классе?
  - 10.4.4. Библиографические ссылки
- 10.5. Основные факторы школьной неуспеваемости
  - 10.5.1. Стереотипы и предрассудки
  - 10.5.2. Самоисполняющиеся пророчества, эффект Пигмалиона
  - 10.5.3. Другие факторы, влияющие на школьную неуспеваемость
  - 10.5.4. Библиографические ссылки
- 10.6. Инклюзивное и межкультурное школьное образование
  - 10.6.1. Школа как открытая организация
  - 10.6.2. Диалог
  - 10.6.3. Межкультурное образование и соблюдение политики разнообразия
  - 10.6.4. Что такое межкультурное школьное образование??
  - 10.6.5. Проблемы в школьной среде
  - 10.6.6. Действия
  - 10.6.7. Предложения по межкультурному взаимодействию для работы в классе
  - 10.6.8. Библиографические ссылки
- 10.7. Цифровая изоляция в обществе знаний
  - 10.7.1. Преобразования в обществе информации и знаний
  - 10.7.2. Доступ к информации
  - 10.7.3. Web 2.0: от потребителей к создателям
  - 10.7.4. Риски, связанные с использованием ИКТ
  - 10.7.5. Цифровой разрыв: новый тип отчуждения
  - 10.7.6. Образование в условиях цифровой изоляции
  - 10.7.7. Библиографические ссылки
- 10.8. Использование ИКТ в школах, соблюдающих политику разнообразия
  - 10.8.1. Школьная инклюзия и цифровая инклюзия
  - 10.8.2. Цифровая инклюзия в школе, преимущества и требования
  - 10.8.3. Изменения в концепции образовательного процесса
  - 10.8.4. Трансформация ролей преподавателя и ученика
  - 10.8.5. ИКТ как элемент внимания к разнообразию
  - 10.8.6. Использование ИКТ для учащихся с потребностями в поддержке образования
  - 10.8.7. Библиографические ссылки
- 10.9. Активные методики для обучения с использованием ИКТ
  - 10.9.1. Введение и цели
  - 10.9.2. ИКТ и новая парадигма образования: персонализация обучения
  - 10.9.3. Активные методики для эффективного обучения с использованием ИКТ
  - 10.9.4. Обучение через исследования
  - 10.9.5. Совместное и кооперативное обучение
  - 10.9.6. Обучение на основе проблем и проектов
  - 10.9.7. Перевернутый класс
  - 10.9.8. Стратегии выбора правильных ИКТ для каждой методики: множественный интеллект и образовательный ландшафт
  - 10.9.9. Библиографические ссылки

- 10.10. Совместное обучение и "перевернутый класс"
  - 10.10.1. Введение и цели
  - 10.10.2. Определение совместного обучения
  - 10.10.3. Отличия от кооперативного обучения
  - 10.10.4. Инструменты для кооперативного и совместного обучения: Padlet
  - 10.10.5. Определение методики "перевернутого класса"
  - 10.10.6. Дидактические действия для планирования "перевернутого класса"
  - 10.10.7. Цифровые инструменты для создания "перевернутого класса"
  - 10.10.8. Занятия в "перевернутом классе"
  - 10.10.9. Библиографические ссылки

## Модуль 11. Лидерство, этика и корпоративная социальная ответственность

- 11.1. Глобализация и руководство
  - 11.1.1. Руководство и корпоративное управление
  - 11.1.2. Основы корпоративного управления в компаниях
  - 11.1.3. Роль совета директоров в рамках корпоративного управления
- 11.2. Лидерство
  - 11.2.1. Лидерство. Концептуальный подход
  - 11.2.2. Лидерство в бизнесе
  - 11.2.3. Значение лидера в управлении бизнесом
- 11.3. *Кросс-культурный менеджмент*
  - 11.3.1. Концепция *кросс-культурного менеджмента*
  - 11.3.2. Вклад в познание национальных культур
  - 11.3.3. Управление разнообразием
- 11.4. Развитие менеджмента и лидерства
  - 11.4.1. Концепция развития менеджмента
  - 11.4.2. Концепция лидерства
  - 11.4.3. Теории лидерства
  - 11.4.4. Стили лидерства
  - 11.4.5. Интеллект в лидерстве
  - 11.4.6. Проблемы лидерства сегодня
- 11.5. Деловая этика
  - 11.5.1. Этика и мораль
  - 11.5.2. Деловая этика
  - 11.5.3. Лидерство и этика в компаниях
- 11.6. Устойчивость
  - 11.6.1. Устойчивость и устойчивое развитие
  - 11.6.2. Повестка дня на 2030 год
  - 11.6.3. Устойчивые предприятия
- 11.7. Корпоративная социальная ответственность
  - 11.7.1. Международное измерение корпоративной социальной ответственности
  - 11.7.2. Реализация корпоративной социальной ответственности
  - 11.7.3. Влияние и измерение корпоративной социальной ответственности
- 11.8. Системы и инструменты ответственного управления
  - 11.8.1. КСО: Корпоративная социальная ответственность
  - 11.8.2. Ключевые вопросы реализации стратегии ответственного управления
  - 11.8.3. Шаги по внедрению системы управления корпоративной социальной ответственностью
  - 11.8.4. Инструменты и стандарты КСО
- 11.9. Транснациональные компании и права человека
  - 11.9.1. Глобализация, многонациональные компании и права человека
  - 11.9.2. Транснациональные компании и международное право
  - 11.9.3. Правовые инструменты для транснациональных корпораций в области прав человека
- 11.10. Правовое регулирование и *корпоративное управление*
  - 11.10.1. Международные стандарты импорта и экспорта
  - 11.10.2. Интеллектуальная и промышленная собственность
  - 11.10.3. Международное трудовое право



**Модуль 12. Управление персоналом и талантами**

- 12.1. Стратегическое управление персоналом
  - 12.1.1. Стратегическое управление и человеческие ресурсы
  - 12.1.2. Стратегическое управление персоналом
- 12.2. Управление человеческими ресурсами на основе компетенций
  - 12.2.1. Анализ потенциала
  - 12.2.2. Политика вознаграждения
  - 12.2.3. Планирование карьеры/повышения
- 12.3. Оценка производительности и управление эффективностью
  - 12.3.1. Управление производительностью
  - 12.3.2. Управление эффективностью: цели и процесс
- 12.4. Инновации в управлении талантами и людьми
  - 12.4.1. Модели стратегического управления талантами
  - 12.4.2. Выявление, обучение и развитие талантов
  - 12.4.3. Лояльность и удержание
  - 12.4.4. Проактивность и инновации
- 12.5. Воля
  - 12.5.1. Природа мотивации
  - 12.5.2. Теория ожиданий
  - 12.5.3. Теории потребностей
  - 12.5.4. Мотивация и финансовое вознаграждение
- 12.6. Развитие высокоэффективных команд
  - 12.6.1. Высокоэффективные команды: самоуправляемые команды
  - 12.6.2. Методики управления высокоэффективными самоуправляемыми командами
- 12.7. Управление изменениями
  - 12.7.1. Управление изменениями
  - 12.7.2. Тип процессов управления изменениями
  - 12.7.3. Этапы или фазы управления изменениями
- 12.8. Переговоры и управление конфликтами
  - 12.8.1. Переговоры
  - 12.8.2. Управление конфликтами
  - 12.8.3. Антикризисное управление

- 12.9. Управленческая коммуникация
  - 12.9.1. Внутренняя и внешняя коммуникация в бизнесе
  - 12.9.2. Департаменты коммуникации
  - 12.9.3. Менеджер по коммуникациям с общественностью компании. Профиль менеджера по коммуникациям
- 12.10. Производительность, привлечение, удержание и активизация талантов
  - 12.10.1. Производительность
  - 12.10.2. Рычаги привлечения и удержания талантов

**Модуль 13. Финансово-экономическое управление**

- 13.1. Экономическая среда
  - 13.1.1. Макроэкономическая среда и внутренняя финансовая система
  - 13.1.2. Финансовые учреждения
  - 13.1.3. Финансовые рынки
  - 13.1.4. Финансовые активы
  - 13.1.5. Прочие организации финансового сектора
- 13.2. Управленческий учет
  - 13.2.1. Основные понятия
  - 13.2.2. Активы компании
  - 13.2.3. Обязательства компании
  - 13.2.4. Чистая стоимость компании
  - 13.2.5. Счет прибылей и убытков
- 13.3. Информационные системы и бизнес-аналитика
  - 13.3.1. Основы и классификация
  - 13.3.2. Этапы и методы распределения затрат
  - 13.3.3. Выбор центра затрат и эффекта
- 13.4. Бюджет и управленческий контроль
  - 13.4.1. Модель бюджета
  - 13.4.2. Капитальный бюджет
  - 13.4.3. Операционный бюджет
  - 13.4.5. Бюджет казначейства
  - 13.4.6. Мониторинг бюджета

- 13.5. Финансовый менеджмент
  - 13.5.1. Финансовые решения компании
  - 13.5.2. Финансовый отдел
  - 13.5.3. Денежные излишки
  - 13.5.4. Риски, связанные с управлением финансами
  - 13.5.5. Управление рисками в финансовом менеджменте
- 13.6. Финансовое планирование
  - 13.6.1. Определение финансового планирования
  - 13.6.2. Действия, которые необходимо предпринять при финансовом планировании
  - 13.6.3. Создание и разработка бизнес-стратегии
  - 13.6.4. Таблица движения денежных средств
  - 13.6.5. Таблица оборотных активов
- 13.7. Корпоративная финансовая стратегия
  - 13.7.1. Корпоративная стратегия и источники финансирования
  - 13.7.2. Продукты корпоративного финансирования
- 13.8. Стратегическое финансирование
  - 13.8.1. Самофинансирование
  - 13.8.2. Увеличение собственных средств
  - 13.8.3. Гибридные ресурсы
  - 13.8.4. Финансирование через посредников
- 13.9. Финансовый анализ и планирование
  - 13.9.1. Анализ бухгалтерского баланса
  - 13.9.2. Анализ отчета о прибылях и убытках
  - 13.9.3. Анализ рентабельности
- 13.10. Анализ и решение кейсов/проблем
  - 13.10.1. Финансовая информация о компании Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)

## Модуль 14. Коммерческий менеджмент и стратегический маркетинг

- 14.1. Управление продажами
  - 14.1.1. Концептуальные основы управления бизнесом
  - 14.1.2. Коммерческая стратегия и планирование
  - 14.1.3. Роль коммерческих менеджеров
- 14.2. Маркетинг
  - 14.2.1. Концепция маркетинга
  - 14.2.2. Основы маркетинга
  - 14.2.3. Маркетинговая деятельность компании
- 14.3. Управление стратегическим маркетингом
  - 14.3.1. Концепция стратегического маркетинга
  - 14.3.2. Концепция стратегического маркетингового планирования
  - 14.3.3. Этапы процесса стратегического маркетингового планирования
- 14.4. Цифровой маркетинг и электронная коммерция
  - 14.4.1. Цели цифрового маркетинга и электронной коммерции
  - 14.4.2. Цифровой маркетинг и средства массовой информации, которые он использует
  - 14.4.3. Электронная коммерция. Общий контекст
  - 14.4.4. Категории электронной коммерции
  - 14.4.5. Преимущества и недостатки *электронной коммерции* по сравнению с традиционной торговлей
- 14.5. Цифровой маркетинг для укрепления бренда
  - 14.5.1. Онлайн-стратегии для улучшения репутации вашего бренда
  - 14.5.2. *Брендингованный контент и сторителлинг*
- 14.6. Цифровой маркетинг для привлечения и удержания клиентов
  - 14.6.1. Стратегии лояльности и вовлечения через интернет
  - 14.6.2. *Управление взаимоотношениями с посетителями*
  - 14.6.3. Гиперсегментация
- 14.7. Управление цифровыми кампаниями
  - 14.7.1. Что такое цифровая рекламная кампания?
  - 14.7.2. Шаги по запуску маркетинговой кампании в Интернете
  - 14.7.3. Ошибки при проведении цифровых рекламных кампаний

- 14.8. Стратегия продаж
  - 14.8.1. Стратегия продаж
  - 14.8.2. Методы продаж
- 14.9. Корпоративная коммуникация
  - 14.9.1. Концепция
  - 14.9.2. Важность коммуникации в организации
  - 14.9.3. Тип коммуникации в организации
  - 14.9.4. Функции коммуникации в организации
  - 14.9.5. Элементы коммуникации
  - 14.9.6. Проблемы коммуникации
  - 14.9.7. Сценарии коммуникации
- 14.10. Коммуникация и цифровая репутация
  - 14.10.1. Онлайн-репутация
  - 14.10.2. Как измерить цифровую репутацию?
  - 14.10.3. Инструменты для создания онлайн-репутации
  - 14.10.4. Отчет о репутации в Интернете
  - 14.10.5. Брендинг онлайн

## Модуль 15. Управленческий менеджмент

- 15.1. Общий менеджмент
  - 15.1.1. Концепция общего менеджмента
  - 15.1.2. Действия генерального директора
  - 15.1.3. Генеральный директор и его функции
  - 15.1.4. Трансформация работы менеджмента
- 15.2. Менеджер и его функции. Организационная культура и подходы к ней
  - 15.2.1. Менеджер и его функции. Организационная культура и подходы к ней
- 15.3. Управление операциями
  - 15.3.1. Важность управления
  - 15.3.2. Цепочка создания стоимости
  - 15.3.3. Управление качеством
- 15.4. Публичные выступления и тренинги для пресс-секретарей
  - 15.4.1. Межличностная коммуникация
  - 15.4.2. Коммуникативные навыки и влияние
  - 15.4.3. Барьеры коммуникации

- 15.5. Средства личной и организационной коммуникации
  - 15.5.1. Межличностная коммуникация
  - 15.5.2. Инструменты межличностной коммуникации
  - 15.5.3. Коммуникация в организации
  - 15.5.4. Инструменты в организации
- 15.6. Кризисная коммуникация
  - 15.6.1. Кризис
  - 15.6.2. Фазы кризиса
  - 15.6.3. Сообщения: содержание и моменты
- 15.7. Подготовка кризисного плана
  - 15.7.1. Анализ потенциальных проблем
  - 15.7.2. Планирование
  - 15.7.3. Адекватность персонала
- 15.8. Эмоциональный интеллект
  - 15.8.1. Эмоциональный интеллект и коммуникация
  - 15.8.2. Ассертивность, эмпатия и активное слушание
  - 15.8.3. Самооценка и эмоциональная коммуникация
- 15.9. Личный брендинг
  - 15.9.1. Стратегии личного брендинга
  - 15.9.2. Законы личного брендинга
  - 15.9.3. Инструменты для создания личного бренда
- 15.10. Лидерство и управление командой
  - 15.10.1. Лидерство и стили лидерства
  - 15.10.2. Возможности и проблемы лидеров
  - 15.10.3. Управление процессами изменений
  - 15.10.4. Управление мультикультурными командами



*Сделайте скачок к достижению максимального качества и позиционируйте себя на рынке труда как высококвалифицированного специалиста"*

06

# Методология

Данная учебная программа предлагает особый способ обучения. Наша методология разработана в режиме циклического обучения: **Relearning**.

Данная система обучения используется, например, в самых престижных медицинских школах мира и признана одной из самых эффективных ведущими изданиями, такими как **Журнал медицины Новой Англии**.





“

Откройте для себя методику *Relearning*, которая отвергает традиционное линейное обучение, чтобы показать вам циклические системы обучения: способ, который доказал свою огромную эффективность, особенно в предметах, требующих запоминания”

## В Образовательной Школе ТЕСН мы используем метод кейсов

Что должен делать профессионал в определенной ситуации? На протяжении всей программы вы будете сталкиваться с множеством смоделированных случаев, основанных на реальных ситуациях, в которых вы должны будете проводить исследования, устанавливать гипотезы и, наконец, разрешать ситуацию. Существует множество научных доказательств эффективности этого метода.

*В ТЕСН вы сможете познакомиться со способом обучения, который опровергает основы традиционных методов образования в университетах по всему миру.*



*Это техника, которая развивает критическое мышление и готовит педагога к принятию решений, защите аргументов и противопоставлению мнений.*

“

*Знаете ли вы, что этот метод был разработан в 1912 году, в Гарвардском университете, для студентов-юристов? Метод кейсов заключался в представлении реальных сложных ситуаций, чтобы они принимали решения и обосновывали способы их решения. В 1924 году он был установлен в качестве стандартного метода обучения в Гарвардском университете”*

**Эффективность метода обосновывается четырьмя ключевыми достижениями:**

1. Педагоги, которые следуют этому методу, не только добиваются усвоения знаний, но и развивают свои умственные способности с помощью упражнений по оценке реальных ситуаций и применению своих знаний.
2. Обучение прочно опирается на практические навыки, что позволяет педагогу лучше интегрировать полученные знания в повседневную практику.
3. Усвоение идей и концепций происходит легче и эффективнее благодаря использованию ситуаций, возникших в реальной педагогической практике.
4. Ощущение эффективности затраченных усилий становится очень важным стимулом для студентов, что приводит к повышению интереса к учебе и увеличению времени, посвященному на работу над курсом.



## Методология *Relearning*

TECH эффективно объединяет метод кейсов с системой 100% онлайн-обучения, основанной на повторении, которая сочетает 8 различных дидактических элементов в каждом уроке.

Мы улучшаем метод кейсов с помощью лучшего метода 100% онлайн-обучения: *Relearning*.



*Педагог будет учиться на основе реальных случаев и разрешения сложных ситуаций в смоделированной учебной среде. Эти симуляции разработаны с использованием самого современного программного обеспечения для полного погружения в процесс обучения.*



Находясь в авангарде мировой педагогики, метод *Relearning* сумел повысить общий уровень удовлетворенности специалистов, завершивших обучение, по отношению к показателям качества лучшего онлайн-университета в мире.

С помощью этой методики мы с беспрецедентным успехом обучили более 85 000 педагогов по всем специальностям, независимо от хирургической нагрузки. Наша методология преподавания разработана в среде с высокими требованиями к уровню подготовки, с университетским контингентом студентов с высоким социально-экономическим уровнем и средним возрастом 43,5 года.

*Методика Relearning позволит вам учиться с меньшими усилиями и большей эффективностью, все больше вовлекая вас в процесс обучения, развивая критическое мышление, отстаивая аргументы и противопоставляя мнения, что непосредственно приведет к успеху.*

В нашей программе обучение не является линейным процессом, а происходит по спирали (мы учимся, разучиваемся, забываем и заново учимся). Поэтому мы дополняем каждый из этих элементов по концентрическому принципу.

Общий балл квалификации по нашей системе обучения составляет 8.01, что соответствует самым высоким международным стандартам.



В рамках этой программы вы получаете доступ к лучшим учебным материалам, подготовленным специально для вас:



#### Учебный материал

Все дидактические материалы создаются специалистами-педагогами, специально для студентов этой университетской программы, чтобы они были действительно четко сформулированными и полезными.

Затем вся информация переводится в аудиовизуальный формат, создавая дистанционный рабочий метод TECH. Все это осуществляется с применением новейших технологий, обеспечивающих высокое качество каждого из представленных материалов.



#### Техники и процедуры в области образования на видео

TECH предоставляет в распоряжение студентов доступ к новейшим техникам, достижениям в области образования, к передовым медицинским технологиям в области образования. Все это от первого лица, с максимальной тщательностью, объяснено и подробно описано для лучшего усвоения и понимания. И самое главное, вы можете смотреть их столько раз, сколько захотите.



#### Интерактивные конспекты

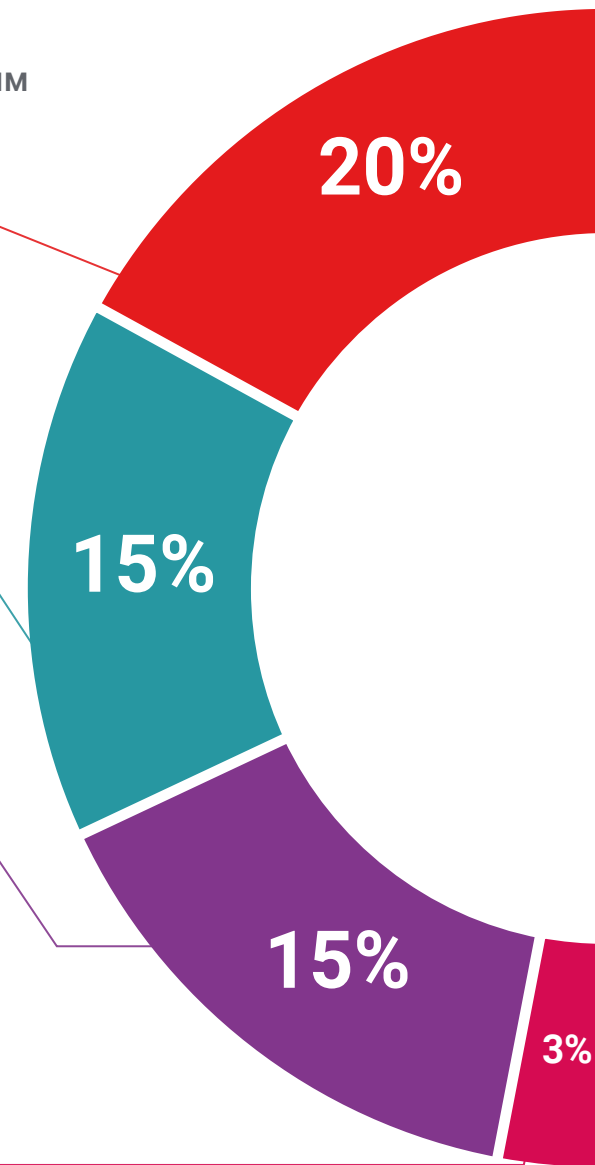
Мы представляем содержание в привлекательной и динамичной мультимедийной форме, которая включает аудио, видео, изображения, диаграммы и концептуальные карты для закрепления знаний.

Эта уникальная обучающая система для представления мультимедийного содержания была отмечена компанией Microsoft как "Европейская история успеха".



#### Дополнительная литература

Новейшие статьи, консенсусные документы и международные руководства включены в список литературы курса. В виртуальной библиотеке TECH студент будет иметь доступ ко всем материалам, необходимым для завершения обучения.





#### Анализ кейсов, разработанных и объясненных экспертами

Эффективное обучение обязательно должно быть контекстным. Поэтому мы представим вам реальные кейсы, в которых эксперт проведет вас от оказания первичного осмотра до разработки схемы лечения: понятный и прямой способ достичь наивысшей степени понимания материала.



#### Тестирование и повторное тестирование

На протяжении всей программы мы периодически оцениваем и переоцениваем ваши знания с помощью оценочных и самооценочных упражнений: так вы сможете убедиться, что достигаете поставленных целей.



#### Мастер-классы

Существуют научные данные о пользе экспертного наблюдения третьей стороны.

Так называемый метод обучения у эксперта укрепляет знания и память, а также формирует уверенность в наших будущих сложных решениях.



#### Краткие руководства к действию

TECH предлагает наиболее актуальное содержание курса в виде рабочих листов или сокращенных руководств к действию. Обобщенный, практичный и эффективный способ помочь вам продвинуться в обучении.



07

# Квалификация

Специализированная магистратура MBA в области управления образовательной политикой гарантирует, помимо самого строгого и современного обучения, получение диплома об окончании Специализированной магистратуры, выдаваемого ТЕСН Технологическим университетом.



““

Успешно пройдите эту программу и получите университетский диплом без хлопот, связанных с поездками и бумажной волокитой”

Данная **Специализированная магистратура в области MBA в области управления образовательной политикой** содержит самую полную и современную программу на рынке.

После прохождения аттестации студент получит по почте\* с подтверждением получения соответствующий диплом **Специализированной магистратуры**, выданный **TECH Технологическим университетом**.

Диплом, выданный **TECH Технологическим университетом**, подтверждает квалификацию, полученную в Специализированной магистратуре, и соответствует требованиям, обычно предъявляемым биржами труда, конкурсными экзаменами и комитетами по оценке карьеры.

Диплом: **Специализированная магистратура в области MBA в области управления образовательной политикой**

Формат: **онлайн**

Продолжительность: **12 месяцев**



\*Гаагский апостиль. В случае, если студент потребует, чтобы на его диплом в бумажном формате был проставлен Гаагский апостиль, TECH EDUCATION предпримет необходимые шаги для его получения за дополнительную плату.

Будущее

Здоровье Доверие Люди

Образование Информация Тьюторы

Гарантия Аккредитация Преподавание

Институты Технология Обучение

Сообщество Обязательство

Персональное внимание Инновации

Знания Настоящее Качество

Веб обучение образовательной политикой

Развитие Институты

Виртуальный класс

**tech** технологический  
университет

Специализированная  
магистратура

МВА в области управления  
образовательной политикой

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 12 месяцев
- » Учебное заведение: ТЕСН Технологический университет
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

# Специализированная магистратура МВА в области управления образовательной политикой

