

Mastère Spécialisé

MBA en Direction des Hôpitaux et des Services de Santé pour Infirmiers



Mastère Spécialisé MBA en Direction des Hôpitaux et des Services de Santé pour Infirmiers

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

Accès au site web: www.techtute.com/fr/infirmierie/master/master-mba-direction-hopitaux-services-sante-infirmiers

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 40

06

Méthodologie

page 50

07

Diplôme

page 58

01

Présentation

La gestion d'une équipe exige des compétences en matière de communication et de leadership, non seulement pour diriger à la perfection le service des soins infirmiers, mais aussi l'ensemble de la direction d'un hôpital, en comprenant en détail les singularités de cette tâche complexe. Ce programme complet est conçu pour fournir aux infirmiers les compétences nécessaires pour apprendre tous les aspects importants de la planification et de la théorie de l'organisation, comprendre l'évolution du système de soins de santé et tous les aspects de la direction et la gestion hospitalière.





“

Développez votre carrière et devenez un directeur d'hôpital prestigieux, grâce à ce Mastère Spécialisé que TECH met à votre disposition"

La figure du directeur d'hôpital est fondamentale pour garantir une organisation sanitaire correcte, car le fonctionnement et le développement de tous les domaines qui font la vie dans ces instructions en dépendent. Par ailleurs, il est également important de posséder de solides compétences en matière de leadership, de communication, de sensibilité et de responsabilité sociale. En ce qui concerne le professionnel infirmier, les compétences requises se développent naturellement et grâce à de nombreuses années d'expérience, ce sont de ce fait, des professionnels aptes à assurer une gestion de haute qualité.

Ce programme a été créé afin de contribuer à la formation des professionnels au développement et à la gestion hospitalière. L'étudiant se verra offrir le meilleur de la direction hospitalière, en apprenant les aspects clés qui lui permettront de se développer en tant que gestionnaire de haut niveau et de polir ses compétences en matière de communication et de responsabilité sociale, ainsi que la conscience et la conduite éthique requises dans un poste de grande responsabilité.

Le caractère pratique des thèmes abordés facilite la transmission de l'expérience et du parcours professionnel de chacun d'entre eux, faisant de chacune des sessions en amont du programme une occasion d'élargir les connaissances et de les mettre en pratique. Les diplômés pourront également profiter de 10 *Masterclasses* données par un expert de renommée internationale spécialisé dans la Gestion des Hôpitaux, qui enrichira le processus d'apprentissage en fournissant des stratégies innovantes qui peuvent être mises en pratique dans leur travail quotidien.

Ce programme vise à approfondir tous les aspects qui rendent unique la gestion hospitalière, et montrer les faiblesses et les opportunités d'avenir qui nous attendent, tout en tirant parti des nouvelles technologies éducatives. Le contenu du programme est présenté de manière rigoureuse avec des cas pratiques permettant d'approfondir les connaissances, afin de partager les expériences et les techniques innovantes qui sont déjà utilisées par certains professionnels et dans différents services de santé à travers le monde.

Ce **Mastère Spécialisé en MBA en Direction des Hôpitaux et des Services de Santé pour Infirmiers** contient le programme scientifique le plus complet et le plus actualisé du marché.

Ses caractéristiques sont les suivantes:

- ♦ Le développement d'études de 100 cas présentées par des experts en Direction des Hôpitaux et des Services de Santé
- ♦ Son contenu graphique, schématique et éminemment pratique, qui vise à fournir des informations scientifiques et sanitaires sur les disciplines indispensables à la pratique professionnelle
- ♦ Les nouveautés concernant la gestion hospitalière
- ♦ Exercices pratiques permettant de réaliser le processus d'auto-évaluation afin d'améliorer l'apprentissage
- ♦ Le système d'apprentissage interactif basé sur des algorithmes pour la prise de décision sur les situations présentées
- ♦ Il met l'accent sur les preuves et les méthodologies de la recherche en gestion des hôpitaux et des services de santé
- ♦ Cours théoriques, questions à l'expert, forums de discussion sur des sujets controversés et travail de réflexion individuel
- ♦ La possibilité d'accéder aux contenus depuis n'importe quel appareil fixe ou portable doté d'une connexion internet



Formez-vous grâce à ce programme qui comprend 10 Masterclasses animées par un expert international"

“

Le programme est axé sur la pratique dans des situations réelles afin de parvenir à une formation efficace et rapide du professionnel infirmier dans la gestion de la direction d'un centre hospitalier"

Le programme comprend, dans son corps enseignant, des professionnels du secteur qui apportent à cette formation l'expérience de leur travail, ainsi que des spécialistes reconnus de grandes sociétés et d'universités prestigieuses.

Grâce à son contenu multimédia développé avec les dernières technologies éducatives, les spécialistes bénéficieront d'un apprentissage situé et contextuel, ainsi, ils se formeront dans un environnement simulé qui leur permettra d'apprendre en immersion et de s'entraîner dans des situations réelles.

La conception de ce programme est axée sur l'Apprentissage Par les Problèmes, grâce auquel le professionnel doit essayer de résoudre les différentes situations de la pratique professionnelle qui se présentent tout au long du programme académique. Pour ce faire, l'étudiant sera assisté d'un innovant système de vidéos interactives, créé par des experts reconnus.

Si vous êtes infirmier(e), ce programme est le moyen idéal d'aspirer à un poste de direction dans le domaine de la gestion hospitalière.

Ne manquez pas l'occasion de vous tenir au courant des dernières avancées en matière de gestion des hôpitaux et des services de santé afin de les intégrer dans votre pratique clinique quotidienne.



02 Objectifs

Ce programme vise à offrir au professionnel infirmier l'opportunité de découvrir et de maîtriser les concepts fondamentaux pour la Direction des Hôpitaux et des Services de Santé. Ainsi, vous pourrez poursuivre votre travail professionnel et personnel grâce à la modalité 100% en ligne. À l'issue de ce programme, vous serez en mesure de renforcer vos compétences et capacités managériales, ainsi que votre esprit critique qui vous permettra de prendre des décisions fondées sur un jugement de valeur impartial et équitable.



“

Un programme de grande qualité qui vous permettra de vous préparer efficacement à tous les processus requis pour la gestion des hôpitaux et des services de santé en qualité de responsable des soins infirmiers"



Objectifs généraux

- ♦ Analyser les théories et modèles sur l'organisation et le fonctionnement des systèmes de santé, en se concentrant sur leurs fondements politiques, sociaux, juridiques et économiques et sur leur structure organisationnelle
- ♦ Améliorer les connaissances et les compétences professionnelles en gestion de la santé du point de vue de la gestion clinique, en connaissant les outils méthodologiques pratiques à appliquer dans les domaines critiques de la gestion et de la direction de la santé, tant au niveau institutionnel qu'au quotidien
- ♦ Aborder la gestion clinique à partir des critères d'efficacité, d'efficience, d'efficacité, d'équité, de performance et de rentabilité et la résolution des problèmes par l'utilisation appropriée des systèmes d'information
- ♦ Montrer et évaluer les initiatives et expériences avancées en matière de gestion clinique et sanitaire
- ♦ Fournir les compétences de base nécessaires pour améliorer la résolution des problèmes et la prise de décision dans la gestion quotidienne des cliniques et des soins



Profitez de l'occasion pour vous informer sur les derniers développements dans ce domaine afin de les appliquer à votre pratique quotidienne"





Objectifs spécifiques

Module 1. Planification et contrôle des organisations de santé

- ◆ Décrire, comparer et interpréter les caractéristiques et les données de performance de différents modèles et systèmes de santé
- ◆ Appliquer les concepts et méthodes essentielles de planification, d'organisation et de gestion des établissements de soins de santé
- ◆ Contextualiser le pôle soins et santé dans l'équipe interdisciplinaire et s'informer sur les nouveaux défis du secteur de la santé
- ◆ Étudier en profondeur le concept de durabilité du système national de santé et les facteurs qui influencent positivement et négativement sa solvabilité
- ◆ Décrire les conflits d'intérêts existants dans l'interrelation entre les différents acteurs du système de santé

Module 2. Systèmes et politiques de santé

- ◆ Décrire les principaux modèles de systèmes de santé
- ◆ Comprendre et différencier les éléments et les acteurs du système de santé, ainsi que les types de financement de la santé mis en place
- ◆ Comprendre le droit aux soins de santé et connaître le portefeuille de services de base et complémentaires
- ◆ Définissez le co-paiement et le financement par l'usager, ainsi que les effets de son utilisation
- ◆ Intégrer les nouvelles technologies de l'information comme moteur de la transformation des systèmes de santé

Module 3. La division médicale et de gestion des soins dans le système de santé

- ◆ Décrire comment réaliser la transformation susmentionnée du système de santé et du modèle de soins actuel, afin de garantir qu'il offre des soins de meilleure qualité et qu'il soit durable à moyen et long terme
- ◆ Surmonter la fragmentation des soins en intégrant davantage les soins et l'intégration des soins, non seulement entre les soins primaires et les hôpitaux, mais aussi entre les hôpitaux et les services sociaux
- ◆ Développer des mécanismes pour une participation efficace des patients au système de santé
- ◆ Intégrer les TIC comme un élément fondamental de la transformation du modèle, comme un véritable levier de transformation en soutenant la stratégie de partage de l'information clinique

Module 4. Gestion Clinique

- ◆ Faciliter la coordination et le suivi, entre les différentes unités nécessaires
- ◆ Constituer une priorité claire pour la direction, car, si elle est correctement développée, elle est la base d'une véritable amélioration continue de la qualité
- ◆ Connaître et comprendre les modèles et les points clés des unités inter-hospitalières de gestion clinique
- ◆ Comprendre les caractéristiques des Unités Inter-Hospitalières de Gestion Clinique (UGCI), Comprendre l'importance du leadership et du profil organisationnel dans les UGCI
- ◆ Comprendre les besoins des patients
- ◆ Comprendre les points clés de la gestion des ressources humaines
- ◆ Connaître l'organisation des processus dans les UGCI Le tableau de bord. Identifier et intégrer les synergies
- ◆ Savoir mettre en œuvre la gestion par objectifs et la vision d'amélioration

Module 5. Gestion de la chronicité et télémédecine

- ♦ Comprendre la définition et l'origine de la télémédecine, son évolution au fil des ans et les différents types de télémédecine actuellement disponibles
- ♦ Comprendre les aspects clés pour l'introduction de projets de télémédecine dans votre organisation de soins de santé, en étudiant à la fois les aspects les plus appréciés par les patients et ceux qui peuvent garantir le succès de la mise en œuvre d'un projet de télémédecine
- ♦ Découvrez des exemples de services de télémédecine actuellement mis en œuvre dans le monde, ainsi que quelques réflexions finales qui vous invitent à réfléchir aux avantages et aux risques que peut comporter la mise en œuvre à grande échelle d'un système de soins de santé qui ne connaît pas de frontières géographiques

Module 6. Gestion des personnes et des talents

- ♦ Acquérir des connaissances de base en matière d'évaluation des personnes, de développement des talents et de climat organisationnel, qui leur permettront d'améliorer les résultats de leur travail
- ♦ Mettre en œuvre des systèmes d'évaluation, acquérir des compétences en matière de renforcement des capacités et s'engager à améliorer le climat organisationnel

Module 7. Gestion et évaluation économiques

- ♦ Comprendre, interpréter, transmettre et appliquer les normes réglementaires relatives aux activités et fonctions des professionnels de la santé, en matière de gestion clinique et conforme au cadre juridique du secteur médical
- ♦ Reconnaître, appliquer et interpréter le droit de la santé afin de contextualiser la pratique clinique en termes de responsabilité professionnelle et sociale, ainsi que les aspects éthiques associés à la fourniture de soins de santé
- ♦ Effectuer une analyse économique du fonctionnement des institutions de santé et du comportement économique des agents impliqués dans les systèmes de santé

- ♦ Appliquer les concepts fondamentaux des techniques et instruments d'évaluation économique appliqués aux systèmes de santé
- ♦ Déterminer les techniques, styles et méthodes pour définir, conduire et animer les politiques de gestion des talents professionnels– dans les établissements de santé
- ♦ Reconnaître, appliquer et savoir évaluer l'utilité, dans le contexte clinique, des différentes méthodes d'évaluation des risques. et des outils de gestion qui peuvent être appliqués au contexte de la pratique des soins de santé. contexte de la pratique des soins de santé

Module 8. Gestion de la qualité

- ♦ Développer la capacité d'analyse des différents services de soins de santé
- ♦ Diriger des systèmes de qualité et de sécurité des patients, appliqués au contexte des unités de gestion clinique
- ♦ Développer les capacités méthodologiques et instrumentales en matière de recherche épidémiologique et d'évaluation des centres, services, technologies et programmes de santé
- ♦ Appliquer les approches d'accréditation sanitaire à différents types d'organisations et de centres de santé
- ♦ Développer les capacités méthodologiques et instrumentales pour faire un usage approprié des différents systèmes d'information sanitaire dans les décisions de gestion des unités cliniques
- ♦ Comprendre, interpréter et appliquer de manière appropriée les outils les plus appropriés dans chaque contexte pour l'évaluation clinique et la prise de décision
- ♦ Concevoir et diriger des processus d'amélioration, d'innovation et de transformation dans les unités, les services et les centres

Module 9. Gestion des processus *Lean-Healthcare*

- ♦ Intégrer les connaissances nécessaires à un gestionnaire de la santé sur ce qu'est un processus, comment il est géré et comment la gestion des processus est mise en œuvre dans une organisation
- ♦ Acquérir les connaissances nécessaires à un gestionnaire de la santé sur l'amélioration des processus
- ♦ Acquérir les connaissances nécessaires aux gestionnaires de la santé sur les différentes manières de définir "comment" les processus sont réalisés

Module 10. Gestion basée sur les compétences

- ♦ Définir le concept de compétence selon différentes perspectives
- ♦ Développer une procédure d'évaluation des performances et comment procéder à sa mise en œuvre
- ♦ Apprenez à donner du feedback aux professions pour améliorer leurs performances, leur auto-évaluation et accroître leurs résultats
- ♦ Appliquer des méthodes pour améliorer les performances par la motivation intrinsèque et extrinsèque
- ♦ Connaître les stratégies de communication en appliquant différentes techniques

Module 11. Sécurité des patients

- ♦ Décrire le contexte et la situation actuelle de la sécurité des patients dans le système de santé
- ♦ Identifier le patient sans équivoque au moyen de systèmes de localisation et de traçabilité du patient
- ♦ Décrire les risques d'infections associés aux soins infirmiers, ainsi que les soins d'accès veineux et les risques de chute
- ♦ Revoir la définition et la classification de l'infection nosocomiale
- ♦ Établir des soins infirmiers pour l'infection nosocomiale par le biais de diverses activités de surveillance et de protocoles et procédures écrits liés à l'infection

Module 12. Accréditation de la qualité dans le domaine de la santé

- ♦ Comprendre le rôle de l'accréditation dans les programmes de gestion de la qualité de la santé
- ♦ Examiner l'histoire de l'accréditation de la qualité de la santé
- ♦ Connaître les critères des modèles d'excellence et le schéma logique de Reder
- ♦ Apprendre à intégrer les normes utilisées comme standard pour la certification, ainsi que leurs principaux conflits théoriques et pratiques

Module 13. Gestion du leadership

- ♦ Décrire le concept de leadership et établir les étapes de la réussite, ainsi que les qualités et les activités qu'un leader doit mener à bien
- ♦ Étudier les sept habitudes communes aux personnes qui réussissent et au leadership
- ♦ Examiner la motivation intrinsèque et extrinsèque pour établir les différences entre la motivation, la satisfaction et leurs différentes théories
- ♦ Apprendre à évaluer la délégation des tâches et à reconnaître les fonctions non déléguables

Module 14. Changement, prise de décision et gestion du temps

- ♦ Identifier, connaître et intégrer les compétences de gestion dans les processus quotidiens de la gestion de la santé
- ♦ Gérer des bases de données scientifiques pour réaliser l'examen et la recherche bibliographique d'études scientifiques
- ♦ Réaliser une étude critique et approfondie sur les traitements de la complexité, de la chronicité et des soins dans le système de santé
- ♦ Communiquer les résultats d'une étude de recherche après avoir analysé, évalué et synthétisé les données

Module 15. La communication interne dans le management

- ♦ Connaître la théorie fondamentale de la communication
- ♦ Connaître et identifier les difficultés d'une communication interne efficace au sein d'une organisation de santé
- ♦ Évaluer l'importance de la transparence interne au sein de l'organisation
- ♦ Identifier les clés de la communication verbale lors de rencontres avec des professionnels
- ♦ Apprendre à tirer le meilleur parti des outils technologiques et à les gérer efficacement
- ♦ Connaître les techniques de base de la communication non verbale
- ♦ Considérer correctement l'utilisation de la réunion comme un élément de communication interne et de participation au sein de l'organisation de soins de santé
- ♦ Connaître les clés d'une utilisation efficace des réunions en tant que ressource
- ♦ Identifier les aspects fondamentaux de la structure des comités cliniques
- ♦ Comprendre les possibilités de travail asynchrone grâce aux nouvelles technologies
- ♦ Développer des compétences pour tirer le meilleur parti des réunions
- ♦ Connaître les clés pour identifier et anticiper les conflits au sein de l'organisation
- ♦ Internaliser les aspects spécifiques des conflits au sein des organisations de soins de santé
- ♦ Comprendre les principales causes des conflits
- ♦ Acquérir des compétences en matière de gestion du changement afin d'éviter les conflits liés à la résistance au changement
- ♦ Apprendre la méthodologie de base de la médiation des conflits

Module 16. Créer une marque personnelle

- ♦ Établir une stratégie de promotion de la marque personnelle, entendue comme l'ensemble des stratégies de marketing axées sur la personne qui souhaite atteindre certains objectifs personnels et/ou professionnels
- ♦ Apprendre à mener un entretien d'embauche productif et intégrer des méthodes pour le réussir

Module 17. Communication et marketing de la santé

- ♦ Connaître les concepts de base du marketing
- ♦ Identifier les principales références historiques et actuelles
- ♦ Identifier les particularités du marketing dans le monde des soins de santé
- ♦ Visualiser la communication comme un élément essentiel dans l'organisation des soins de santé
- ♦ Intérioriser que dans le contexte actuel, la communication interne et externe sont des concepts entremêlés
- ♦ Établir la stratégie de communication dans le cadre de la stratégie de gestion des connaissances
- ♦ Comprendre les fondamentaux du marché
- ♦ Comprendre les fondamentaux du marché
- ♦ Comprendre le rôle de chaque acteur dans les transactions liées aux services de santé

Module 18. Gestion de l'enseignement et la recherche

- ♦ Initier l'étudiant à l'intérêt de la méthode épidémiologique appliquée aux questions cliniques, et comprendre ainsi le concept d'épidémiologie clinique
- ♦ Définissez la caractéristique la plus importante des essais cliniques comme un plan expérimental
- ♦ Décrire les principales études observationnelles et leurs principales mesures de la fréquence des maladies et de l'association exposition-maladie Définir la particularité des études d'évaluation diagnostique et leurs indicateurs
- ♦ Décrire les différentes modalités des études pronostiques
- ♦ Expliquer les principaux biais possibles dans les études épidémiologiques
- ♦ Présenter aux étudiants la recherche actuelle basée sur des programmes, la recherche translationnelle et la recherche coopérative
- ♦ Exposer la transcendance du nouveau paradigme du big data et de la Médecine Systémique
- ♦ Faire prendre conscience aux étudiants de l'importance de la conception d'un projet de recherche, tant en termes de structure que de rigueur
- ♦ Décrire brièvement les options de financement de la recherche biomédicale
- ♦ Indiquer la valeur du transfert technologique des résultats de la recherche en santé

Module 19. Leadership, Éthique et Responsabilité Sociale des Entreprises

- ♦ Analyser l'impact de la mondialisation sur la gouvernance et le gouvernement d'entreprise
- ♦ Évaluer l'importance d'un leadership efficace dans la gestion et la réussite des entreprises
- ♦ Définir des stratégies de gestion interculturelle et leur pertinence dans des environnements commerciaux diversifiés
- ♦ Développer des compétences en matière de leadership et comprendre les défis actuels auxquels sont confrontés les dirigeants

- ♦ Déterminer les principes et les pratiques de l'éthique des affaires et leur application dans la prise de décision au sein de l'entreprise
- ♦ Structurer des stratégies pour la mise en œuvre et l'amélioration de la durabilité et de la responsabilité sociale dans les entreprises

Module 20. Direction d'Entreprise et Marketing Stratégique

- ♦ Structurer le cadre conceptuel et l'importance de la gestion du marketing dans les entreprises
- ♦ Approfondir les éléments et activités fondamentaux du marketing et leur impact sur l'organisation
- ♦ Déterminer les étapes du processus de planification stratégique du marketing
- ♦ Évaluer les stratégies visant à améliorer la communication et la réputation numérique de l'entreprise

Module 21. Management Exécutif

- ♦ Définir le concept de Gestion Générale et sa pertinence dans la gestion d'entreprise
- ♦ Évaluer les rôles et les responsabilités de la direction dans la culture organisationnelle
- ♦ Analyser l'importance de la gestion des opérations et de la gestion de la qualité dans la chaîne de valeur
- ♦ Développer des compétences en matière de communication interpersonnelle et de prise de parole en public pour la formation des porte-parole

03

Compétences

Après avoir passé les évaluations du Mastère Spécialisé en MBA Direction des Hôpitaux et des Services de Santé pour Infirmiers, l'étudiant aura acquis les compétences professionnelles nécessaires pour communiquer ses conclusions et ses raisons sur la gestion d'une équipe médicale, en réalisant une gestion hospitalière de qualité qui s'inscrivent dans les dernières avancées théoriques dans le domaine. Ainsi, le personnel infirmier qui suit le programme sera en mesure de définir et d'utiliser les concepts de base de la gestion clinique et des soins pour l'organisation des différents services d'hospitalisation, des services centraux, des services spéciaux et des services d'assistance médicale.



“

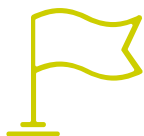
Encadrez en tant qu'expert tous les aspects nécessaires à la gestion correcte d'un hôpital ou d'un centre de santé"



Compétences générales

- ♦ Posséder et comprendre les connaissances qui fournissent une base ou une occasion d'être original dans le développement et/ou l'application d'idées, souvent dans un contexte de recherche
- ♦ Savoir appliquer les connaissances acquises et leur capacité de résolution de problèmes dans des environnements nouveaux ou peu connus dans des contextes plus larges (ou multidisciplinaires) liés à leur domaine d'étude
- ♦ Intégrer les connaissances et gérer la complexité de la formulation de jugements sur la base d'informations incomplètes ou limitées, y compris les réflexions sur les responsabilités sociales et éthiques associées à l'application de leurs connaissances et jugements
- ♦ Savoir communiquer ses conclusions, ainsi que les connaissances et le raisonnement qui les sous-tendent, à un public de spécialistes et de non-spécialistes, de manière claire et sans ambiguïté
- ♦ Acquérir les compétences d'apprentissage qui leur permettront de poursuivre leurs études de manière largement autodirigée ou autonome
- ♦ Développer la profession dans le respect des autres professionnels de la santé, en acquérant des compétences de travail en équipe
- ♦ Reconnaître la nécessité de maintenir et d'actualiser les compétences professionnelles en mettant l'accent sur l'apprentissage autonome et continu de nouvelles connaissances
- ♦ Développer la capacité d'analyse critique et de recherche dans le domaine de leur profession





Compétences spécifiques

- ♦ Déterminer les outils et les ressources de gestion clinique et sanitaire, en favorisant à la fois la meilleure qualité de soins possible et la gestion optimale des ressources de soins disponibles, y compris les coûts sociaux et économiques, sur la base de la continuité des soins
- ♦ Améliorer la prise en charge de la complexité et de la chronicité, en acquérant les informations nécessaires sur l'interrelation et la coordination avec le domaine de la santé
- ♦ Intégrer les nouveaux développements dans les contrats et les programmes dans un domaine de la santé, ainsi que concevoir des budgets et le contrôle des coûts qui en découle, évaluer et interpréter les résultats financiers et socio-économiques des différents processus cliniques
- ♦ Évaluer la division de la santé et des soins, avec des critères bioéthiques et une bonne gouvernance de la santé, de manière multidisciplinaire et interdisciplinaire
- ♦ Exercer les fonctions d'un cadre de santé, en générant une réflexion critique individuelle et collective sur chaque style de travail, tant individuel qu'en équipe dans l'environnement organisationnel de la santé
- ♦ Acquérir les fondements et les principes de l'économie de la santé appliqués au domaine de la gestion clinique dans les domaines de la gestion clinique, de la gestion des professionnels et des talents et de la gestion économique
- ♦ Développer une gestion actualisée des usagers-patients-clients avec les principaux éléments et systèmes de gestion de la qualité des soins de santé et de la sécurité clinique, en améliorant la satisfaction et la fidélité tant des personnes-patients-clients que des professionnels qui s'en occupent et de leur environnement de travail
- ♦ Définir et utiliser les concepts de base de la gestion clinique et des soins, pour l'organisation des différents services d'hospitalisation, des services centraux, des services spéciaux et des services de soutien hospitaliers, ainsi que des soins primaires et des soins ambulatoires, dans un environnement de prise en charge complexe et chronique des patients
- ♦ Décrire les acteurs du domaine de la santé et leurs relations actuelles et futures avec les professionnels de la santé, ainsi que les principaux aspects de notre système de santé, avec ses évolutions actuelles et futures
- ♦ Appliquer les outils de gestion du leadership, la prise de décision et les compétences en matière de gestion, y compris la création d'une "marque personnelle" adéquate de la communication et du marketing, autant interne qu'externe à l'organisme de santé

04

Direction de la formation

Avec le soutien et la supervision d'une équipe de professionnels dans le domaine de la gestion de la santé, le diplômé pourra mettre à jour ses connaissances académiques avec un contenu de haute qualité et sans complications. Il s'agit d'un programme élaboré par des experts de renommée internationale et nationale, qui apportent une grande valeur ajoutée à ce diplôme. Par conséquent, le professionnel de la santé qui suit ce parcours académique maîtrisera des stratégies de pointe dans le domaine de la gestion.





“

Maîtriser les nouvelles stratégies de la Direction, en s'appuyant sur une équipe pédagogique de haut niveau"

Directeur invité international

La Docteur Leslie K. Breitner est une **experte de renommée internationale**, qui a mené une brillante carrière dans les domaines de **l'administration des entreprises, de la gestion des organisations à but non lucratif et des soins de santé**. Sa carrière professionnelle et de recherche s'est concentrée sur l'analyse de l'impact des initiatives visant à améliorer la **qualité des systèmes financiers dans les organismes de soins de santé**. À cet égard, ses principales contributions ont été liées à **l'éducation** et au **leadership**, en collaborant avec de nombreux établissements d'enseignement à la création de programmes de formation pour les gestionnaires.

Elle est également co-auteur des ouvrages de comptabilité populaires "Essentials of Accounting, 10th Edition" y "Essentials of Accounting Review". Dans ces volumes, l'experte reflète sa connaissance approfondie de la **gestion financière, de la budgétisation et de l'évaluation des performances dans les hôpitaux**. En outre, un grand nombre d'études et de contributions dans ses publications ont été soutenues par des subventions du **Département de la Santé et des Services Humains des États-Unis**.

Le Dr Breitner est **diplômée de l'Université de Boston** et collabore en tant que spécialiste avec l'Université McGill à Montréal, au Canada. Elle y a **fondé le programme du Master International en Leadership dans les Soins de Santé (IMHL)** et a été **Co-Directrice Académique du Programme d'Etudes Supérieures en Gestion des Soins de Santé**. Elle donne également des conférences à l'Université de Harvard, à l'Université de Washington et à l'université de Seton Hall.

L'expérience professionnelle du Dr Breitner a été reconnue à de nombreuses reprises, et elle a reçu des prix de la part d'institutions et d'organismes universitaires de premier plan dans le monde entier. Entre autres distinctions, elle a reçu le **Prix Beekhuis** de l'École Supérieure de Gestion du Simmons College et est **membre honoraire** de la section de Boston de la **Société Beta Gamma Sigma**.



Dr Breitner, Leslie

- ♦ Directrice des Programmes, Faculté de Gestion de la Santé, Université McGill, Montréal, Canada
- ♦ Spécialiste en Administration des Affaires de l'Hôtellerie et de la Restauration
- ♦ Directrice du Master International en Leadership en Soins de Santé
- ♦ Co-directrice Académique du Programme d'études supérieures en Gestion des Soins de Santé
- ♦ Superviseuse du programme de stage de recherche de troisième cycle Mitacs-Accelerate
- ♦ Collaboration avec l'UNICEF pour la Formation à l'Analyse Budgétaire et Fiscale
- ♦ Doctorat en Administration des Affaires (DBA) de l'Ecole Supérieure de Gestion de l'Université de Boston
- ♦ Master en Administration des Affaires (MBA) de l'École Supérieure de Gestion du Simmons College



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

Directeur invité international

Avec plus de 20 ans d'expérience dans la conception et la direction d'équipes mondiales d'acquisition de talents, Jennifer Dove est une experte du **recrutement** et de la **stratégie dans le domaine des technologies**. Tout au long de sa carrière, elle a occupé des postes à responsabilité dans plusieurs organisations technologiques au sein d'entreprises figurant au classement Fortune 50, notamment NBCUniversal et Comcast. Son parcours lui a permis d'exceller dans des environnements compétitifs et à forte croissance.

En tant que **Vice-présidente de l'Acquisition des Talents** chez **Mastercard**, elle supervise la stratégie et l'exécution de l'intégration des talents, en collaborant avec les chefs d'entreprise et les **Ressources Humaines** afin d'atteindre les objectifs opérationnels et stratégiques en matière de recrutement. En particulier, elle vise à constituer des équipes diversifiées, inclusives et **très performantes** qui stimulent l'innovation et la croissance des produits et services de l'entreprise. En outre, elle est experte dans l'utilisation d'outils permettant d'attirer et de retenir les meilleurs collaborateurs du monde entier. Elle est également chargée d'amplifier la **marque employeur** et la proposition de valeur de Mastercard par le biais de publications, d'événements et de médias sociaux.

Jennifer Dove a démontré son engagement en faveur d'un développement professionnel continu, en participant activement à des réseaux de professionnels des Ressources Humaines et en aidant à recruter de nombreux employés dans différentes entreprises. Après avoir obtenu une licence en Communication Organisationnelle à l'Université de Miami, elle a occupé des postes de recruteuse senior dans des entreprises de divers domaines.

D'autre part, elle a été reconnue pour sa capacité à mener des transformations organisationnelles, à **intégrer la technologie** dans les **processus de recrutement** et à développer des programmes de leadership qui préparent les institutions aux défis à venir. Elle a également mis en œuvre avec succès des programmes de **bien-être au travail** qui ont permis d'accroître de manière significative la satisfaction et la fidélisation des employés.



Mme Dove, Jennifer

- ♦ Vice-présidente de l'Acquisition des Talents chez Mastercard, New York, États-Unis
- ♦ Directrice de l'Acquisition des Talents chez NBCUniversal, New York, États-Unis
- ♦ Responsable de la Sélection du Personnel chez Comcast
- ♦ Directrice de la Sélection du Personnel chez Rite Hire Advisory
- ♦ Vice-présidente de la Division des Ventes chez Ardor NY Real Estate
- ♦ Directrice de la Sélection du Personnel chez Valerie August & Associates
- ♦ Directrice des Comptes chez BNC
- ♦ Directrice des Comptes chez Vault
- ♦ Diplôme en Communication Organisationnelle de l'Université de Miami

“

TECH dispose d'un groupe distingué et spécialisé de Directeurs Internationaux Invités, avec des rôles de leadership importants dans les entreprises les plus avant-gardistes du marché mondial"

Directeur Invité International

Leader dans le domaine de la technologie, Rick Gauthier a acquis des décennies d'expérience au sein de **grandes multinationales technologiques**, et s'est distingué dans le domaine des **services en nuage** et de l'amélioration des processus de bout en bout. Il a été reconnu comme un leader et un gestionnaire d'équipes très efficaces, faisant preuve d'un talent naturel pour assurer un niveau élevé d'engagement parmi ses employés.

Il est doué pour la stratégie et l'innovation exécutive, développant de nouvelles idées et étayant ses succès par des données de qualité. Son expérience chez **Amazon** lui a permis de gérer et d'intégrer les services informatiques de l'entreprise aux États-Unis. Chez **Microsoft** il a dirigé une équipe de 104 personnes, chargée de fournir une infrastructure informatique à l'échelle de l'entreprise et de soutenir les départements d'ingénierie des produits dans l'ensemble de l'entreprise.

Cette expérience lui a permis de se distinguer en tant que manager à fort impact, doté de remarquables capacités à accroître l'efficacité, la productivité et la satisfaction globale des clients.



M. Gauthier, Rick

- Responsable régional des Technologies de l'Information chez Amazon, Seattle, États-Unis
- Directeur de programme senior chez Amazon
- Vice-président de Wimmer Solutions
- Directeur principal des services d'ingénierie de production chez Microsoft
- Diplôme en Cybersécurité de la Western Governors University
- Certificat Technique en *Commercial Diving* de Divers Institute of Technology
- Diplôme en Études Environnementales de l'Evergreen State College



Profitez de l'occasion pour découvrir les dernières avancées dans ce domaine et les appliquer à votre pratique quotidienne”

Directeur Invité International

Romi Arman est un expert international de renom qui compte plus de vingt ans d'expérience dans les domaines de la **Transformation Numérique**, du **Marketing**, de la **Stratégie** et du **Conseil**. Tout au long de sa longue carrière, il a pris de nombreux risques et est un **défenseur** constant de l'**innovation** et du **changement** dans l'environnement professionnel. Fort de cette expertise, il a travaillé avec des PDG et des organisations d'entreprises du monde entier, les poussant à s'éloigner des modèles d'entreprise traditionnels. Ce faisant, il a aidé des entreprises comme Shell Energy à devenir de **véritables leaders du marché**, axés sur leurs **clients** et le **monde numérique**.

Les stratégies conçues par Arman ont un impact latent, car elles ont permis à plusieurs entreprises **d'améliorer l'expérience des consommateurs, du personnel et des actionnaires**. Le succès de cet expert est quantifiable par des mesures tangibles telles que le **CSAT**, l'**engagement des employés** dans les institutions où il a travaillé et la croissance de l'**indicateur financier EBITDA** dans chacune d'entre elles.

De plus, au cours de sa carrière professionnelle, il a nourri et **dirigé des équipes très performantes** qui ont même été récompensées pour leur **potentiel de transformation**. Chez Shell, en particulier, le dirigeant s'est toujours efforcé de relever trois défis: répondre aux **demandes complexes** des clients en matière de **décarbonisation**, **soutenir une "décarbonisation rentable"** et **réorganiser** un paysage fragmenté sur le plan des **données, numérique et de la technologie**. Ainsi, ses efforts ont montré que pour obtenir un succès durable, il est essentiel de partir des besoins des consommateurs et de jeter les bases de la transformation des processus, des données, de la technologie et de la culture.

D'autre part, le dirigeant se distingue par sa maîtrise des **applications commerciales de l'Intelligence Artificielle**, sujet dans lequel il est titulaire d'un diplôme post-universitaire de l'École de Commerce de Londres. Parallèlement, il a accumulé de l'expérience dans les domaines de l'**IoT** et de **Salesforce**.



M. Arman, Romi

- Directeur de la Transformation Numérique (CDO) chez Shell Energy Corporation, Londres, Royaume-Uni
- Directeur Mondial du Commerce Électronique et du Service à la Clientèle chez Shell Energy Corporation
- Gestionnaire National des Comptes Clés (équipementiers et détaillants automobiles) pour Shell à Kuala Lumpur, Malaisie
- Consultant en Gestion Senior (Secteur des Services Financiers) pour Accenture basé à Singapour
- Licence de l'Université de Leeds
- Diplôme Supérieur en Applications Commerciales de l'IA pour les Cadres Supérieurs de l'École de Commerce de Londres
- Certification Professionnelle en Expérience Client CCXP
- Cours de Transformation Numérique pour les Cadres de l'IMD



Vous souhaitez mettre à jour vos connaissances en bénéficiant d'une qualité éducative optimale? TECH vous offre le contenu le plus récent du marché universitaire, conçu par des experts de renommée internationale"

Directeur Invité International

Manuel Arens est un **professionnel expérimenté** de la gestion des données et le chef d'une équipe hautement qualifiée. En fait, M. Arens occupe le poste de **responsable mondial des achats** au sein de la division Infrastructure Technique et Centre de Données de Google, où il a passé la plus grande partie de sa carrière. Basée à Mountain View, en Californie, elle a fourni des solutions aux défis opérationnels du géant technologique, tels que **l'intégrité des données de base**, les mises à jour des données des fournisseurs et la hiérarchisation des données des fournisseurs. Il a dirigé la planification de la chaîne d'approvisionnement des centres de données et l'évaluation des risques liés aux fournisseurs, en apportant des améliorations aux processus et à la gestion des flux de travail, ce qui a permis de réaliser d'importantes économies.

Avec plus de dix ans d'expérience dans la fourniture de solutions numériques et de leadership pour des entreprises de divers secteurs, il possède une vaste expérience dans tous les aspects de la fourniture de solutions stratégiques, y compris le **Marketing**, l'**analyse des médias**, la mesure et l'**attribution**. Il a d'ailleurs reçu plusieurs prix pour son travail, notamment le **Prix du Leadership BIM**, le **Prix du Leadership en matière de Recherche**, le **Prix du Programme de Génération de Leads à l'Exportation** et le **Prix du Meilleur Modèle de Vente pour la région EMEA**.

M. Arens a également occupé le poste de **Directeur des Ventes** à Dublin, en Irlande. À ce titre, il a constitué une équipe de 4 à 14 membres en trois ans et a amené l'équipe de vente à obtenir des résultats et à bien collaborer avec les autres membres de l'équipe et avec les équipes interfonctionnelles. Il a également occupé le poste de **Analyste Principal** en Industrie à Hambourg, en Allemagne, où il a créé des scénarios pour plus de 150 clients à l'aide d'outils internes et tiers pour soutenir l'analyse. Il a élaboré et rédigé des rapports approfondis pour démontrer sa maîtrise du sujet, y compris la compréhension des **facteurs macroéconomiques et politiques/réglementaires** affectant l'adoption et la diffusion des technologies.

Il a également dirigé des équipes dans des entreprises telles que **Eaton**, **Airbus** et **Siemens**, où il a acquis une expérience précieuse en matière de gestion des comptes et de la chaîne d'approvisionnement. Il est particulièrement réputé pour dépasser continuellement les attentes en **établissant des relations précieuses avec les clients** et en **travaillant de manière transparente avec des personnes à tous les niveaux d'une organisation**, y compris les parties prenantes, la direction, les membres de l'équipe et les clients. Son approche fondée sur les données et sa capacité à développer des solutions innovantes et évolutives pour relever les défis de l'industrie ont fait de lui un leader éminent dans son domaine.



M. Arens, Manuel

- Directeur des Achats Globaux chez Google, Mountain View, États-Unis
- Responsable principal de l'Analyse et de la Technologie B2B chez Google, États-Unis
- Directeur des ventes chez Google, Irlande
- Analyste Industriel Senior chez Google, Allemagne
- Gestionnaire des comptes chez Google, Irlande
- Account Payable chez Eaton, Royaume-Uni
- Responsable de la Chaîne d'Approvisionnement chez Airbus, Allemagne

“

Misez sur la TECH! Vous aurez accès au meilleur matériel didactique, à la pointe de la technologie et de l'éducation, mis en œuvre par des spécialistes de renommée internationale dans ce domaine”

Directeur Invité International

Andrea La Sala est un cadre expérimenté en Marketing dont les projets ont eu un impact significatif sur l'environnement de la Mode. Tout au long de sa carrière, il a développé différentes tâches liées aux Produits, au Merchandising et à la Communication. Tout cela, lié à des marques prestigieuses telles que Giorgio Armani, Dolce&Gabbana, Calvin Klein, entre autres.

Les résultats de ce manage de haut niveau international sont liés à sa capacité avérée à synthétiser les informations dans des cadres clairs et à exécuter des actions concrètes alignées sur des objectifs commerciaux spécifiques. En outre, il est reconnu pour sa proactivité et sa capacité à s'adapter à des rythmes de travail rapides. À tout cela, cet expert ajoute une forte conscience commerciale, une vision du marché et une véritable passion pour les produits.

En tant que Directeur Mondial de la Marque et du Merchandising chez Giorgio Armani, il a supervisé une variété de stratégies de Marketing pour l'habillement et les accessoires. Ses tactiques se sont également concentrées sur les besoins et le comportement des détaillants et des consommateurs. Dans ce cadre, La Sala a également été responsable de la commercialisation des produits sur les différents marchés, en tant que chef d'équipe dans les services de Design, de Communication et de Ventes.

D'autre part, dans des entreprises telles que Calvin Klein ou Gruppo Coin, il a entrepris des projets visant à stimuler la structure, le développement et la commercialisation de différentes collections. Parallèlement, il a été chargé de créer des calendriers efficaces pour les campagnes d'achat et de vente. Il a également été chargé des conditions, des coûts, des processus et des délais de livraison pour les différentes opérations.

Ces expériences ont fait d'Andrea La Sala l'un des dirigeants d'entreprise les plus qualifiés dans le secteur de la Mode et du Luxe. Une grande capacité managériale qui lui a permis de mettre en œuvre efficacement le positionnement positif de différentes marques et de redéfinir leurs indicateurs clés de performance (KPI).



M. La Sala, Andrea

- Directeur Mondial de la Marque et du Merchandising Armani Exchange chez Giorgio Armani, Milan, Italie
- Directeur du Merchandising chez Calvin Klein
- Chef de Marque chez Gruppo Coin
- Brand Manager chez Dolce&Gabbana
- Brand Manager chez Sergio Tacchini S.p.A
- Analyste de Marché chez Fastweb
- Diplôme en Business and Economics à l'Université degli Studi du Piémont Oriental

“

Les professionnels internationaux les plus qualifiés et les plus expérimentés vous attendent à TECH pour vous offrir un enseignement de premier ordre, actualisé et fondé sur les dernières données scientifiques. Qu'attendez-vous pour vous inscrire?"

Directeur Invité International

Mick Gram est synonyme d'innovation et d'excellence dans le domaine de l'Intelligence des Affaires au niveau international. Sa carrière réussie est liée à des postes de direction dans des multinationales telles que Walmart et Red Bull. Il est également connu pour sa capacité à identifier les technologies émergentes qui, à long terme, auront un impact durable sur l'environnement des entreprises.

D'autre part, le dirigeant est considéré comme un pionnier dans l'utilisation de techniques de visualisation de données qui simplifient des ensembles complexes, les rendent accessibles et facilitent la prise de décision. Cette compétence est devenue le pilier de son profil professionnel, le transformant en un atout recherché par de nombreuses organisations qui misent sur la collecte d'informations et la création d'actions concrètes à partir de celles-ci.

L'un de ses projets les plus remarquables de ces dernières années a été la plateforme Walmart Data Cafe, la plus grande de ce type au monde, ancrée dans le nuage pour l'analyse des Big Data. En outre, il a occupé le poste de Directeur de la Business Intelligence chez Red Bull, couvrant des domaines tels que les Ventes, la Distribution, le Marketing et les Opérations de la Chaîne d'Approvisionnement. Son équipe a récemment été récompensée pour son innovation constante dans l'utilisation de la nouvelle API de Walmart Luminare pour les insights sur les Acheteurs et les Canaux de distribution.

En ce qui concerne sa formation, le cadre possède plusieurs Masters et études supérieures dans des centres prestigieux tels que l'Université de Berkeley, aux États-Unis et l'Université de Copenhague, au Danemark. Grâce à cette mise à jour continue, l'expert a acquis des compétences de pointe. Il est ainsi considéré comme un leader né de la nouvelle économie mondiale, centrée sur la recherche de données et ses possibilités infinies.



M. Gram, Mick

- Directeur de la *Business Intelligence* et des Analyses chez Red Bull, Los Angeles, États-Unis
- Architecte de solutions de *Business Intelligence* pour Walmart Data Cafe
- Consultant indépendant de *Business Intelligence* et de *Data Science*
- Directeur de *Business Intelligence* chez Capgemini
- Analyste en Chef chez Nordea
- Consultant en Chef de *Business Intelligence* pour SAS
- Executive Education en IA et Machine Learning au UC Berkeley College of Engineering
- MBA Executive en e-commerce à l'Université de Copenhague
- Licence et Master en Mathématiques et Statistiques à l'Université de Copenhague



Étudiez dans la meilleure université en ligne du monde selon Forbes! Dans le cadre de ce MBA, vous aurez accès à une vaste bibliothèque de ressources multimédias, élaborées par des professeurs de renommée internationale"

Directeur Invité International

Scott Stevenson est un éminent expert en **Marketing Numérique** qui, pendant plus de 19 ans, a travaillé pour l'une des sociétés les plus puissantes de l'industrie du divertissement, **Warner Bros. Discovery**. À ce titre, il a joué un rôle essentiel dans la **supervision de la logistique** et des **flux de travail créatifs** sur de multiples plateformes numériques, y compris les médias sociaux, la recherche, le display et les médias linéaires.

Son leadership a été déterminant dans la mise en place de **stratégies de production de médias payants**, ce qui a entraîné une nette **amélioration** des **taux de conversion** de son entreprise. Parallèlement, il a assumé d'autres fonctions telles que celles de Directeur des Services Marketing et de Responsable du Trafic au sein de la même multinationale pendant la période où il occupait un poste de direction.

Stevenson a également participé à la distribution mondiale de jeux vidéo et de **campagnes de propriété numérique**. Il a également été responsable de l'introduction de stratégies opérationnelles liées à l'élaboration, à la finalisation et à la diffusion de contenus sonores et visuels pour les **publicités télévisées** et **les bandes-annonces**.

En outre, il est titulaire d'une Licence en Télécommunications de l'Université de Floride et d'un Master en Création Littéraire de l'Université de Californie, ce qui témoigne de ses compétences en matière de **communication** et de **narration**. En outre, il a participé à l'École de Développement Professionnel de l'Université de Harvard à des programmes de pointe sur l'utilisation de **l'Intelligence Artificielle** dans le monde des affaires. Son profil professionnel est donc l'un des plus pertinents dans le domaine actuel du **Marketing** et des **Médias Numériques**.



M. Stevenson, Scott

- Directeur du Marketing Numérique chez Warner Bros. Discovery, Burbank, États-Unis
- Responsable du Trafic chez Warner Bros. Entertainment
- Master en Création Littéraire de l'Université de Californie
- Licence en Télécommunications de l'Université de Floride

“

Atteignez vos objectifs académiques et professionnels avec les experts les plus qualifiés au monde! Les enseignants de ce MBA vous guideront tout au long du processus d'apprentissage processus d'apprentissage"

Directeur Invité International

Le Docteur Eric Nyquist est un grand professionnel du **sport international**, qui s'est construit une carrière impressionnante, reconnue pour son **leadership stratégique** et sa capacité à conduire le changement et l'**innovation** dans des **organisations sportives** de classe mondiale.

En fait, il a occupé des postes de haut niveau, notamment celui de **Directeur de la Communication et de l'Impact** à la **NASCAR**, basée en **Floride, aux États-Unis**. Fort de ses nombreuses années d'expérience, le Docteur Nyquist a également occupé un certain nombre de postes de direction, dont ceux de premier **Vice-président du Développement Stratégique** et de **Directeur Général des Affaires Commerciales**, gérant plus d'une douzaine de disciplines allant du **développement stratégique** au **Marketing du divertissement**.

Nyquist a également laissé une marque importante sur les principales **franchises sportives** de Chicago. En tant que **Vice-président Exécutif** des **Bulls de Chicago** et des **White Sox de Chicago**, il a démontré sa capacité à mener à bien des **affaires** et des **stratégies** dans le monde du **sport professionnel**.

Enfin, il a commencé sa carrière dans le **sport** en travaillant à **New York** en tant qu'**analyste stratégique principal** pour **Roger Goodell** au sein de la **National Football League (NFL)** et, avant cela, en tant que **Stagiaire Juridique** auprès de la **Fédération de Football des États-Unis**.



Dr Nyquist, Eric

- Directeur de la Communication et de l'Impact, NASCAR, Floride, États-Unis
- Vice-président Senior du Développement Stratégique, NASCAR, Floride, États-Unis
- Vice-président de la Planification stratégique, NASCAR
- Directeur Senior des Affaires Commerciales à NASCAR
- Vice-président Exécutif, Franchises Chicago White Sox
- Vice-président Exécutif, Franchises des Bulls de Chicago
- Responsable de la Planification des Affaires à la National Football League (NFL)
- Stagiaire en Affaires Commerciales et Juridiques à la Fédération Américaine de Football
- Docteur en Droit de l'Université de Chicago
- Master en Administration des Affaires (MBA) de l'Université de Chicago (Booth School of Business)
- Licence en Économie Internationale du Carleton College



Grâce à ce diplôme universitaire 100% en ligne, vous pourrez combiner vos études avec vos obligations quotidiennes, avec l'aide des meilleurs experts internationaux dans le domaine qui vous intéresse. Inscrivez-vous dès maintenant!

05

Structure et contenu

La structure des contenus a été conçue par une équipe de professionnels ayant une grande expérience de la gestion d'hôpitaux et de centres de santé, conscients de l'actualité de la formation innovante, et engagés dans un enseignement de qualité grâce aux nouvelles technologies éducatives. Tout cela, d'un point de vue global pour son application à un niveau international, en incorporant tous les domaines de travail impliqués dans le développement du professionnel dans ce type d'environnement de travail. Un programme d'études créé efficacement par des professionnels des soins infirmiers et d'autres branches connexes, qui vous permettra de progresser progressivement de manière stimulante et attrayante. Avec le contenu le plus à jour et l'approche la plus efficace.



“

Ce Mastère Spécialisé en MBA en Direction des Hôpitaux et des Services de Santé pour Infirmiers contient le programme le plus scientifique le plus complet et le plus actualisé du marché”

Module 1. Planification et contrôle des organisations de santé

- 1.1. Le processus de la planification stratégique
 - 1.1.1. Mission, vision et valeurs
 - 1.1.2. Le cycle de Planification stratégique Plan stratégique et lignes stratégiques
 - 1.1.3. Planification et amélioration continue de la qualité Avantages de la planification
 - 1.1.4. Analyse interne et analyse concurrentielle de l'environnement Benchmarking
- 1.2. Gestion par valeurs et objectifs
 - 1.2.1. Planification opérationnelle Obtenir des objectifs à partir des lignes stratégiques
 - 1.2.2. Types d'objectifs Objectifs
 - 1.2.3. Le management par les valeurs et les objectifs: le management
 - 1.2.4. Évaluation du plan stratégique et opérationnel
- 1.3. Théorie organisationnelle appliquée aux soins de santé
 - 1.3.1. Types d'organisation
 - 1.3.2. Le comportement organisationnel Enquêtes
 - 1.3.3. Caractéristiques de l'organisation publique
 - 1.3.4. Nouveaux modèles organisationnels Organisations liquides et matricielles
- 1.4. Leadership et gestion
 - 1.4.1. Le processus de gestion
 - 1.4.2. Organes collégiaux de gestion
 - 1.4.3. Styles de management
- 1.5. L'organisation de l'avenir
 - 1.5.1. Environnement organisationnel
 - 1.5.2. La gestion des connaissances, moteur de l'organisation du futur
 - 1.5.3. Hôpitaux et centres de santé innovants

Module 2. Systèmes et politiques de santé

- 2.1. Systèmes de santé
 - 2.1.1. Principaux modèles de systèmes de santé Comparaison et résultats
 - 2.1.2. Modèle de Santé Beverige SMS: exemple
 - 2.1.3. Modèle Bismark des Systèmes de Santé Modèle d'assurance: exemples
 - 2.1.4. Évolution des différents systèmes de santé

- 2.2. Financement et fourniture de soins de santé
 - 2.2.1. Financement des systèmes de santé Contribution publique
 - 2.2.2. Le droit aux soins de santé: élémentaire et complémentaire de basique et complémentaire
 - 2.2.3. Différents modèles de fourniture dans un système national de santé Fourniture privée
 - 2.2.4. Co-paiement et financement par les utilisateurs
- 2.3. Évolution et autres aspects des systèmes de santé
 - 2.3.1. Complexité et chronicité des soins
 - 2.3.2. Les technologies de l'information comme moteur de la transformation des systèmes de santé
 - 2.3.3. Promotion de la santé et éducation à la santé Prévention
 - 2.3.4. La santé publique traditionnelle et son évolution
 - 2.3.5. Coordination ou intégration dans le domaine de la santé Le concept de l'Espace Social et Sanitaire
- 2.4. Alternatives aux modèles de gestion traditionnels
 - 2.4.1. Évaluation des nouveaux modèles de gestion Résultats et expériences

Module 3. La division médicale et de gestion des soins dans le système de santé

- 3.1. Gestion Médicale Classique vs. Gestion des Soins
 - 3.1.1. Structure et contenu des organes directeurs d'un système de santé. Organigrammes alternatifs actuels et futurs
 - 3.1.2. Le personnel médical en tant que gestionnaires: des membres du conseil d'administration aux directeurs des soins et des gestionnaires à la direction générale
 - 3.1.3. Préparation et création de valeur
 - 3.1.4. Division médicale: zones critiques
 - 3.1.5. Différentes structures organisationnelles de la division médicale
- 3.2. Systèmes d'information de gestion et dossiers médicaux électroniques
 - 3.2.1. Tableaux de bord
 - 3.2.2. Dossiers Médicaux électroniques
 - 3.2.3. Systèmes de prescription assistée
 - 3.2.4. Autres systèmes d'information utiles à la gestion de la santé

- 3.3. Continuité des soins Intégration des Soins Primaires- Hospitaliers et Services Sociaux de Santé
 - 3.3.1. La nécessité de l'intégration des soins
 - 3.3.2. Les organisations de soins intégrés. Les bases initiales
 - 3.3.3. Démarrage d'une OSI
- 3.4. Bioéthique et humanisation de la pratique médicale
 - 3.4.1. Principes de Bioéthique
 - 3.4.2. Les comités d'éthique dans les organisations de soins de santé
 - 3.4.3. Humanisation des soins de santé
- 3.5. Gestion médicale et des soins: relations avec la division des soins infirmiers
 - 3.5.1. Outils pour la gestion des connaissances dans la gestion clinique et des soins
 - 3.5.2. Gestion médicale et des soins: relations avec la division des soins infirmiers
- 3.6. Santé publique, promotion de la santé et directions des soins
 - 3.6.1. Concept et portée de la santé publique
 - 3.6.2. Promotion de la santé et éducation à la santé
 - 3.6.3. Types de programmes de prévention
- 3.7. Transformation du modèle de santé Le triple objectif
 - 3.7.1. Stratégie de continuité des soins
 - 3.7.2. Stratégie socio-sanitaire
 - 3.7.3. Efficacité, santé et expérience du patient

Module 4. Gestion Clinique

- 4.1. Définition et réglementation de la gestion clinique
 - 4.1.1. Différentes définitions et visions de la gestion clinique
 - 4.1.2. Les différents décrets et règlements de la Gestion Clinique
 - 4.1.3. Niveaux d'autonomie
- 4.2. Processus et protocoles de gestion clinique Gestion des preuves scientifiques
 - 4.2.1. Types et classification des preuves scientifiques
 - 4.2.2. Protocoles, directives de pratique clinique, parcours cliniques: différences
 - 4.2.3. Grade et parcours de soins
- 4.3. Systèmes de classification des patients
 - 4.3.1. Systèmes de classification des patients
 - 4.3.2. Analyse de la dépendance des patients. Échelles de dépendance et classification des dépendances
 - 4.3.3. Calcul des niveaux de dotation/efficacité en fonction de la classification des patients. Répartition de la charge de travail

- 4.4. Modèles et Unités de Gestion Clinique
 - 4.4.1. Types d'unités de gestion clinique
 - 4.4.2. Unités mixtes soins primaires et spécialisés
 - 4.4.3. Unités interservices
 - 4.4.4. Unités inter-hospitalières
- 4.5. Prescription pharmacologique prudente Prescription électronique
 - 4.5.1. Prescription prudente: Choosing Wisely
 - 4.5.2. Stratégies "à ne pas faire"
- 4.6. Prescription d'examen complémentaires
 - 4.6.1. Prescription prudente vs. Médecine défensive
 - 4.6.2. Audits de prescription et suivi des prescriptions: résultats

Module 5. Gestion de la chronicité et télémédecine

- 5.1. Gestion du patient complexe et chronique
 - 5.1.1. Cronic Care Model et stratification de la population. Kaiser Permanente
 - 5.1.2. Gestion des groupes de population à risque. Gestion des maladies complexes et/ou chroniques à domicile
 - 5.1.3. Chronicité et soins socio-sanitaires
- 5.2. Expériences en matière de responsabilisation des patients
 - 5.2.1. Modèle de Patient actif. Université de Stanford
 - 5.2.2. Programme d'éducation à l'auto-soin. Expériences internationales
 - 5.2.3. Écoles de patients
 - 5.2.4. Autonomisation du patient et contribution des infirmières
- 5.3. Télémédecine
 - 5.3.1. Services actuellement en place et perspectives d'avenir

Module 6. Gestion des personnes et des talents

- 6.1. Évaluation des personnes et développement des talents Climat social et institutionnel
 - 6.1.1. Plans d'accueil, d'encadrement et de licenciement
 - 6.1.2. Détection et développement des talents
 - 6.1.3. Climat institutionnel et social: mesure et amélioration
- 6.2. Tableau des effectifs et calculs de rendement
 - 6.2.1. Estimation des besoins en personnel
 - 6.2.2. Calcul des niveaux de dotation en personnel
 - 6.2.3. Allocation du temps d'activité de soins

- 6.3. Visibilité dans la Gestion Clinique et des Soins: Blogs et réseaux
 - 6.3.1. La révolution numérique dans la pratique des soins de santé et la gestion clinique. Description des nouveaux outils numériques Comment améliorer la visibilité
 - 6.3.2. Expériences dans les réseaux et blogs de professionnels de la santé
- 6.4. Professionnels de la santé et types de relations
 - 6.4.1. La révolution numérique dans la pratique des soins de santé et la gestion clinique. Description des nouveaux outils numériques
 - 6.4.2. Expériences dans les réseaux et blogs de professionnels de la santé

Module 7. Gestion et évaluation économiques

- 7.1. Calcul des coûts
 - 7.1.1. Pondération et calcul des coûts de santé
 - 7.1.1.1. Coût/Bénéfice
 - 7.1.1.2. Coût/Utilité
 - 7.1.1.3. Coût/Productivité
- 7.2. Base de comptabilité
 - 7.2.1. Base générale de la comptabilité
 - 7.2.2. Qu'est-ce qu'un budget? Types de budgétisation et de gestion financière
 - 7.2.3. Budgétisation rétrospective des recettes et des dépenses
 - 7.2.4. Budget public prospectif par chapitre
- 7.3. Budgets et achats
 - 7.3.1. Gestion des achats. Commissions d'achat et acquisition de biens
 - 7.3.2. Systèmes d'approvisionnement intégrés. Centralisation des achats
 - 7.3.3. Gestion des contrats de service public: Appels d'offres, accords
 - 7.3.4. Les marchés publics dans le secteur privé
 - 7.3.5. Logistique d'approvisionnement
- 7.4. Efficacité et durabilité du système de santé
 - 7.4.1. Situation financière du système de santé publique: la crise de la durabilité
 - 7.4.2. Dépenser pour améliorer la santé. Comparaison des investissements pour gagner plus de santé
 - 7.4.3. Maîtriser les dépenses dans le système de santé publique

- 7.5. Modèles de financement
 - 7.5.1. Budget historique et financement par activité
 - 7.5.2. Financement par capitation
 - 7.5.3. Financement par GRD et processus, paiement par acte
 - 7.5.4. Incitations pour les professionnels en fonction du financement
- 7.6. Accords de gestion
 - 7.6.1. Accords de gestion. Définition et modèles
 - 7.6.2. Évolution et évaluation d'un accord de gestion

Module 8. Gestion de la qualité

- 8.1. La qualité dans la santé
 - 8.1.1. Définitions de la qualité et évolution historique du concept Dimensions de la qualité
 - 8.1.2. Cycle d'évaluation et d'amélioration de la qualité
 - 8.1.3. Modèle d'amélioration de la qualité EFQM. Implantation
 - 8.1.4. Normes ISO et modèles d'accréditation de la qualité externe
- 8.2. Programmes de qualité des soins
 - 8.2.1. Cercles de qualité
 - 8.2.2. Stratégies d'amélioration continue de la qualité
 - 8.2.3. LEAN

Module 9. Gestion des processus *Lean-Healthcare*

- 9.1. La gestion du "quoi": Gestion des processus et gestion des processus
 - 9.1.1. Base conceptuelle
 - 9.1.2. Gestion des processus
- 9.2. La gestion du "comment"
 - 9.2.1. Processus de soins
 - 9.2.2. Processus de soins intégrés
 - 9.2.3. Procédures
 - 9.2.4. Modes opératoires normalisés(PNT)
 - 9.2.5. Protocoles
 - 9.2.6. Directives de pratique clinique. Méthode de classement. Instrument AGREE
 - 9.2.7. Voies d'accès cliniques
 - 9.2.8. Guides de soins

- 9.3. Amélioration des processus
 - 9.3.1. Amélioration continue des processus. Cycle PDCA
 - 9.3.2. Réingénierie des processus
 - 9.3.3. Autres méthodes d'amélioration des processus

Module 10. Gestion basée sur les compétences

- 10.1. Évaluation des performances Gestion basée sur les compétences
 - 10.1.1. Définition des compétences
 - 10.1.2. Procédure d'Évaluation des Performances Implantation
 - 10.1.3. Feed-back des professions pour améliorer les performances et l'autoévaluation
 - 10.1.4. Conception d'un parcours de formation pour le développement des compétences
- 10.2. Méthodes et techniques
 - 10.2.1. L'entretien d'évaluation. Instructions pour l'évaluateur
 - 10.2.2. Principales erreurs et barrières courantes en matière d'évaluation
 - 10.2.3. L'entretien de motivation
 - 10.2.4. Pyramide de Miller

Module 11. Sécurité des patients

- 11.1. Sécurité des patients. Évolution historique
 - 11.1.1. Introduction et Définition. Contexte et situation actuelle
 - 11.1.2. Études de base sur la sécurité des patients
- 11.2. Infections nosocomiales
 - 11.2.2. Réseaux et programmes de surveillance et de contrôle des infections hospitalières
 - 11.2.3. Asepsie, désinfection et stérilisation
- 11.3. Prévention et détection des événements indésirables liés aux soins de santé
 - 11.3.1. AMDE: (Analyse des modes de défaillance et de leurs effets). Analyse des causes/effets
- 11.4. Systèmes de rapports et d'enregistrement
 - 11.4.1. Systèmes de notification et d'enregistrement des événements indésirables
- 11.5. Deuxième et troisième victimes
 - 11.5.1. Les professionnels de la santé face aux événements indésirables
 - 11.5.2. La trajectoire de rétablissement et le soutien émotionnel
 - 11.5.3. L'impact sur l'image de l'entreprise

Module 12. Accréditation de la qualité dans le domaine de la santé

- 12.1. Accréditation en matière de santé
 - 12.1.1. Particularités de l'accréditation des services de santé
 - 12.1.2. La valeur d'être accrédité. Avantages pour l'organisation et les patients
 - 12.1.3. Accréditation de la santé dans les services cliniques
- 12.2. Commission Mixte Internationale
 - 12.2.1. Critères et phases du processus
- 12.3. Modèle EFQM
 - 12.3.1. Concept d'auto-évaluation
 - 12.3.2. Plans d'amélioration
 - 12.3.3. Exemple de mise en œuvre du modèle EFQM dans un hôpital et une zone de santé
- 12.4. Accréditation ISO
 - 12.4.1. Définition et critères généraux
 - 12.4.2. ISO 9001
 - 12.4.3. ISO 14001
 - 12.4.4. Autres types d'ISO pertinents pour le secteur de la santé

Module 13. Gestion du leadership

- 13.1. Leadership au sein de l'équipe
 - 13.1.1. Théories sur la nature et l'origine de l'autorité: Conception traditionnelle ou institutionnelle Conception fonctionnelle. Conception behavioriste. Intégrer la conception
 - 13.1.2. Autorité et pouvoir, types de pouvoir
 - 13.1.3. Leadership Composantes du leadership et types
 - 13.1.4. Comment faire un leader
 - 13.1.5. Nouveaux modèles de leadership. Leader situationnel et coach
 - 13.1.6. Le terme personnel, le schéma hiérarchique fonctionnel, les différents types de personnel, les concepts de ligne et de personnel, les théories, l'influence des cultures sur le leadership
- 13.2. Motivation
 - 13.2.1. Les Agents de Motivation. La motivation intrinsèque et extrinsèque
 - 13.2.2. Différences entre motivation et satisfaction et leurs différentes Théories
 - 13.2.3. Données disponibles sur la manière de motiver les professionnels

- 13.3. Délégation
 - 13.3.1. Que signifie déléguer? Formulaire de délégation Formulaire d'évaluation de la délégation, des Tâches et fonctions non déléguables
 - 13.3.2. Attitudes personnelles à l'égard de la délégation. Lignes directrices pour une délégation efficace
- 13.4. Coaching directif
 - 13.4.1. Le coaching. Types de coaching
 - 13.4.2. Avantages organisationnels et applications au secteur de la santé. Exemples

Module 14. Changement, prise de décision et gestion du temps

- 14.1. Prise de décision
 - 14.1.1. La prise de décision en tant que processus organisationnel
 - 14.1.2. Les étapes du processus de décisions
 - 14.1.3. Caractéristiques d'une décision
- 14.2. Le processus de décision
 - 14.2.1. Processus Décisionnel Centralisé, Processus Décisionnel Individuel, Processus Décisionnel de Groupe
 - 14.2.2. Principe du facteur limitant Efficacité et rentabilité dans le processus décisionnel
 - 14.2.3. Choix de la meilleure solution. Établissement de priorités. Arbre de décision
- 14.3. Gestion du temps, du stress et du bonheur
 - 14.3.1. Techniques de gestion du temps, gestion de l'agenda personnel et compatibilité avec la vie personnelle
 - 14.3.2. Techniques de gestion du stress et de promotion du bonheur personnel et professionnel

Module 15. La communication interne dans le management

- 15.1. Communication
 - 15.1.1. La communication interne dans le management Le processus de communication. Éléments de communication Exigences de communication. Obstacles à la communication
 - 15.1.2. Formes et instruments de communication. Communication verbale Communication non verbale Communication écrite

- 15.2. Réunions
 - 15.2.1. Techniques pour des réunions réussies. La préparation des réunions et le type de réunions. Sélection des participants
 - 15.2.2. Les comités et commissions de soins et techniques dans les hôpitaux, les centres de santé et les zones de santé
 - 15.2.3. Négociation Types de stratégies: d'affirmation de soi. Stratégie Win-Win
- 15.3. Gestion de conflits
 - 15.3.1. Les conflits possibles dans les organisations de soins de santé. Stratégies préventives
 - 15.3.2. La gestion de conflits. Médiation

Module 16. Créer une marque personnelle

- 16.1. Le profil public
 - 16.1.1. Se présenter au monde Notre empreinte numérique
 - 16.1.2. Profil professionnel sur les réseaux sociaux professionnels
 - 16.1.3. Réputation digitale Références positives
 - 16.1.4. La lettre de motivation
- 16.2. L'entretien pour postuler à un poste de direction
 - 16.2.1. Comment faire face à un entretien
 - 16.2.2. Les messages de notre corps lors d'un entretien. Kinésique

Module 17. Communication et marketing de la santé

- 17.1. Le Marketing et autres domaines les réseaux sociaux
 - 17.1.1. Définition du terme. Les dimensions du marketing. Mission et cycles de marketing. Outils de marketing
 - 17.1.2. Patient, client, utilisateur? Marketing axé sur les utilisateurs de la santé publique
 - 17.1.3. Planification du marketing externe dans un centre privé
 - 17.1.4. Le Client interne. Plan marketing et communication interne dans les établissements de santé
 - 17.1.5. Gestion de la présence institutionnelle dans les réseaux. Facebook
 - 17.1.6. Utilisation de Twitter pour l'organisation
 - 17.1.7. Utilisation de LinkedIn pour l'organisation et au niveau professionnel
 - 17.1.8. Utilisation d'autres réseaux: instagram, tumblr,,

- 17.2. La communication dans les organisations
 - 17.2.1. Les Systèmes de communication dans les organisation. Intranet/Internet
 - 17.2.2. La communication spécifique dans les établissements de santé. Hôpitaux
 - 17.2.3. Prix de la santé. Soumission des candidatures
 - 17.2.4. Organisation de Conférences, de Congrès et d'autres événements éducatifs
 - 17.2.5. Gestion de la communication locale: presse
 - 17.2.6. Gestion de la communication locale: radio
 - 17.2.7. Gestion de la communication locale: télévision
 - 17.2.8. Les conflits externes. Les crises d'information dues aux mauvaises nouvelles et leur gestion
- 17.3. Relations avec les agents sociaux, les utilisateurs et les fournisseurs
 - 17.3.1. Communication avec les citoyens, les associations de patients et de consommateurs-utilisateurs
 - 17.3.2. Communication avec les dirigeants politiques, les propriétaires-actionnaires et les fournisseurs
 - 17.3.3. Collaboration avec l'industrie pharmaceutique
 - 17.3.4. L'internationalisation du secteur de la santé. Tourisme de santé
- 17.4. Responsabilité Sociale des Entreprises. Bonne Gouvernance Sanitaire
 - 17.4.1. La RSE dans le domaine de la santé. Plans Stratégiques de RSE dans les organisations. La bonne gouvernance dans le domaine de la santé: Transparence des entreprises publiques et privées
 - 17.4.2. Gestion environnementale et efficacité énergétique dans les établissements de santé
 - 17.4.3. Coopération au développement par le biais des institutions de santé
 - 17.4.4. Mise en Réseau. Alliances stratégiques
 - 17.4.5. Le portail des patients. Promotion de la santé et prévention des maladies par l'internet

Module 18. Gestion de l'enseignement et la recherche

- 18.1. Méthodologie de recherche: Épidémiologie et conception et biais des études de recherche
 - 18.1.1. Épidémiologie cliniques
 - 18.1.2. Principaux modèles d'étude en recherche clinique
 - 18.1.3. Qualité des études: fiabilité et validité. Préjugés
- 18.2. Sources d'information pour la recherche et stratégies de recherche
 - 18.2.1. Questions de recherche clinique
 - 18.2.2. Sources d'information
 - 18.2.3. Où et comment chercher des informations
 - 18.2.4. Recherche
 - 18.2.5. Bases de données
- 18.3. Lecture critique d'articles
 - 18.3.1. Les étapes de la lecture critique
 - 18.3.2. Outils pour la lecture critique
 - 18.3.3. Principales erreurs
- 18.4. Projets de recherche: ressources financières Développement de produits et les brevets
 - 18.4.1. Conception de projets de recherche
 - 18.4.2. Financement de la recherche
 - 18.4.3. Exploitation des résultats de la recherche
- 18.5. Communication et diffusion de la recherche
 - 18.5.1. Rapports de recherche
 - 18.5.2. Choisir une revue pour publier
 - 18.5.3. Quelques recommandations de style

Module 19. Leadership, Éthique et Responsabilité Sociale des Entreprises

- 19.1. Mondialisation et Gouvernance
 - 19.1.1. Gouvernance et Gouvernement d'Entreprise
 - 19.1.2. Principes fondamentaux de la Gouvernance d'Entreprise dans les entreprises
 - 19.1.3. Le Rôle du Conseil d'Administration dans le cadre de la Gouvernance d'Entreprise
- 19.2. *Cross Cultural Management*
 - 19.2.1. Concept de *Cross Cultural Management*
 - 19.2.2. Contributions à la Connaissance des Cultures Nationales
 - 19.2.3. Gestion de la Diversité

- 19.3. Éthique des affaires
 - 19.3.1. Éthique et Morale
 - 19.3.2. Éthique des Affaires
 - 19.3.3. Leadership et éthique dans les affaires
- 19.4. Durabilité
 - 19.4.1. Durabilité et développement durable
 - 19.4.2. Agenda 2030
 - 19.4.3. Entreprises durables
- 19.5. Responsabilité Sociale des Entreprises
 - 19.5.1. Dimension internationale de la Responsabilité Sociale des Entreprises
 - 19.5.2. Mise en œuvre de la Responsabilité Sociale des Entreprises
 - 19.5.3. Impact et mesure de la Responsabilité Sociale des Entreprises
- 19.6. Systèmes et outils de Gestion responsables
 - 19.6.1. RSC: Responsabilité sociale des entreprises
 - 19.6.2. Questions clés pour la mise en œuvre d'une stratégie de gestion responsable
 - 19.6.3. Étapes de la mise en œuvre d'un système de gestion de la responsabilité sociale des entreprises
 - 19.6.4. Outils et normes en matière de RSE
- 19.7. Multinationales et droits de l'homme
 - 19.7.1. Mondialisation, entreprises multinationales et droits de l'homme
 - 19.7.2. Entreprises multinationales et droit international
 - 19.7.3. Instruments juridiques pour les multinationales dans le domaine des droits de l'homme
- 19.8. Environnement juridique et *Corporate Governance*
 - 19.8.1. Importation et exportation
 - 19.8.2. Propriété intellectuelle et industrielle
 - 19.8.3. Droit international du travail

Module 20. Direction d'Entreprise et Marketing Stratégique

- 20.1. Gestion commerciale
 - 20.1.1. Cadre conceptuel de la gestion commerciale
 - 20.1.2. Stratégie et planification commerciales
 - 20.1.3. Le rôle des responsables commerciaux
- 20.2. Marketing digital et e-commerce
 - 20.2.1. Objectifs du Marketing numérique et du commerce électronique
 - 20.2.2. Marketing Numérique et médias utilisés
 - 20.2.3. Commerce électronique Contexte général
 - 20.2.4. Catégories de commerce électronique
 - 20.2.5. Avantages et inconvénients d'E-commerce par rapport au commerce traditionnel
- 20.3. Marketing digital pour renforcer la marque
 - 20.3.1. Stratégies en ligne pour améliorer la réputation de votre marque
 - 20.3.2. Branded Content & Storytelling
- 20.4. Marketing digital pour attirer et fidéliser les clients
 - 20.4.1. Stratégies de fidélisation et de liaison par Internet
 - 20.4.2. Visitor Relationship Management
 - 20.4.3. Hyper-segmentation
- 20.5. Gestion des campagnes numériques
 - 20.5.1. Qu'est-ce qu'une campagne de publicité numérique?
 - 20.5.2. Étapes du lancement d'une campagne de marketing en ligne
 - 20.5.3. Erreurs dans les campagnes de publicité numérique
- 20.6. Stratégie de vente
 - 20.6.1. Stratégie de vente
 - 20.6.2. Méthodes de vente
- 20.7. Communication d'Entreprise
 - 20.7.1. Concept
 - 20.7.2. Importance de la communication dans l'organisation
 - 20.7.3. Type de communication dans l'organisation
 - 20.7.4. Fonctions de la communication dans l'organisation
 - 20.7.5. Éléments de communication
 - 20.7.6. Problèmes de communication
 - 20.7.7. Scénarios de communication

- 20.8. Communication et réputation numérique
 - 20.8.1. Réputation en ligne
 - 20.8.2. Comment mesurer la réputation numérique?
 - 20.8.3. Outils de réputation en ligne
 - 20.8.4. Rapport sur la réputation en ligne
 - 20.8.5. Branding online

Module 21. *Management Exécutif*

- 21.1. *General Management*
 - 21.1.1. Concept General Management
 - 21.1.2. L'action du Directeur Général
 - 21.1.3. Le Directeur Général et ses fonctions
 - 21.1.4. Transformation du travail de la direction
- 21.2. Le manager et ses fonctions. La culture organisationnelle et ses approches
 - 21.2.1. Le manager et ses fonctions. La culture organisationnelle et ses approches
- 21.3. Direction des opérations
 - 21.3.1. Importance de la gestion
 - 21.3.2. La chaîne de valeur
 - 21.3.3. Gestion de qualité
- 21.4. Discours et formation de porte-parole
 - 21.4.1. Communication interpersonnelle
 - 21.4.2. Compétences communicatives et l'influence
 - 21.4.3. Obstacles à la communication
- 21.5. Outils de communication personnels et organisationnels
 - 21.5.1. Communication interpersonnelle
 - 21.5.2. Outils de communication interpersonnelle
 - 21.5.3. La communication dans l'organisation
 - 21.5.4. Outils dans l'organisation

- 21.6. La communication en situation de crise
 - 21.6.1. Crise
 - 21.6.2. Phases de la crise
 - 21.6.3. Messages: contenu et calendrier
- 21.7. Préparer un plan de crise
 - 21.7.1. Analyse des problèmes potentiels
 - 21.7.2. Planification
 - 21.7.3. Adéquation du personnel
- 21.8. Intelligence émotionnelle
 - 21.8.1. Intelligence émotionnelle et communication
 - 21.8.2. Affirmation, empathie et écoute active
 - 21.8.3. Estime de soi et communication émotionnelle
- 21.9. Leadership et gestion d'équipes
 - 21.9.1. Leadership et styles de leadership
 - 21.9.2. Capacités et défis des leaders
 - 21.9.3. Gestion des Processus de Changement
 - 21.9.4. Gestion d'Équipes Multiculturelles



Le matériel didactique de ce diplôme, élaboré par ces spécialistes, a un contenu tout à fait applicable à votre expérience professionnelle"

06

Méthodologie

Ce programme de formation offre une manière différente d'apprendre. Notre méthodologie est développée à travers un mode d'apprentissage cyclique: ***el Relearning***.

Ce système d'enseignement s'utilise, notamment, dans les Écoles de Médecine les plus prestigieuses du monde. De plus, il a été considéré comme l'une des méthodologies les plus efficaces par des magazines scientifiques de renom comme par exemple le ***New England Journal of Medicine***.



“

Découvrez le Relearning, un système qui laisse de côté l'apprentissage linéaire conventionnel au profit des systèmes d'enseignement cycliques: une façon d'apprendre qui a prouvé son énorme efficacité, notamment dans les matières dont la mémorisation est essentielle"

À TECH, School nous utilisons la Méthode des cas

Dans une situation clinique donnée: que doit faire un professionnel? Tout au long du programme, vous serez confronté à de multiples cas cliniques simulés, basés sur des patients réels, dans lesquels vous devrez enquêter, établir des hypothèses et finalement résoudre la situation. Il existe de nombreux faits scientifiques prouvant l'efficacité de cette méthode. Les personnels infirmiers apprennent mieux, plus rapidement et plus durablement dans le temps.

Avec TECH, le personnel infirmier fait l'expérience d'une méthode d'apprentissage qui révolutionne les fondements des universités traditionnelles du monde entier.



Selon le Dr Gérvas, le cas clinique est la présentation commentée d'un patient, ou d'un groupe de patients, qui devient un "cas", un exemple ou un modèle illustrant une composante clinique particulière, soit en raison de son pouvoir pédagogique, soit en raison de sa singularité ou de sa rareté. Il est essentiel que le cas soit ancré dans la vie professionnelle réelle, en essayant de recréer les véritables conditions de la pratique professionnelle des soins infirmiers.

“

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 acquis fondamentaux:

1. Les personnels infirmiers qui suivent cette méthode parviennent non seulement à assimiler les concepts, mais aussi à développer leur capacité mentale au moyen d'exercices pour évaluer des situations réelles et appliquer leurs connaissances.
2. L'apprentissage est solidement traduit en compétences pratiques, ce qui permet au professionnel des soins infirmiers une meilleure intégration des connaissances dans le domaine hospitalier ou des soins de santé primaires.
3. L'assimilation des idées et des concepts est rendue plus facile et plus efficace, grâce à l'utilisation de situations issues de la réalité.
4. Le sentiment d'efficacité de l'effort investi devient un stimulus très important pour les étudiants, qui se traduit par un plus grand intérêt pour l'apprentissage et une augmentation du temps passé à travailler sur le cours.



Relearning Methodology

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

Notre Université est la première au monde à combiner l'étude de cas cliniques avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la pratique et combinant un minimum de 8 éléments différents dans chaque cours. Ceci représente une véritable révolution par rapport à une simple étude et analyse de cas.

Le personnel infirmier apprendra à travers des études de cas réels ainsi qu'en s'exerçant à résoudre des situations complexes dans des environnements d'apprentissage simulés. Ces simulations sont développées à l'aide de logiciels de pointe pour faciliter l'apprentissage par immersion.



Selon les indicateurs de qualité de la meilleure université en ligne du monde hispanophone (Columbia University). La méthode Relearning, à la pointe de la pédagogie mondiale, a réussi à améliorer le niveau de satisfaction globale des professionnels finalisant leurs études.

Grâce à cette méthodologie, nous avons formé plus de 175.000 infirmiers avec un succès sans précédent et ce dans toutes les spécialités, quelle que soit la charge pratique. 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 vous impliquant davantage dans votre spécialisation, en développant un esprit critique, en défendant des arguments et en contrastant les 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 vont enseigner le programme universitaire, spécifiquement pour lui, de sorte que le développement didactique est vraiment spécifique et concret.

Ces contenus sont ensuite appliqués au format audiovisuel, pour créer la méthode de travail TECH en ligne. Tout cela, élaboré avec les dernières techniques afin d'offrir des éléments de haute qualité dans chacun des supports qui sont mis à la disposition de l'apprenant.



Techniques et procédures infirmières en vidéo

Nous vous rapprochons des dernières techniques, des dernières avancées pédagogiques à l'avant-garde des techniques actuelles des soins infirmiers. Tout cela, à la première personne, expliqué et détaillé rigoureusement pour atteindre une compréhension complète et une assimilation optimale. Et surtout, vous pouvez les visionner autant de fois que vous le souhaitez.



Résumés interactifs

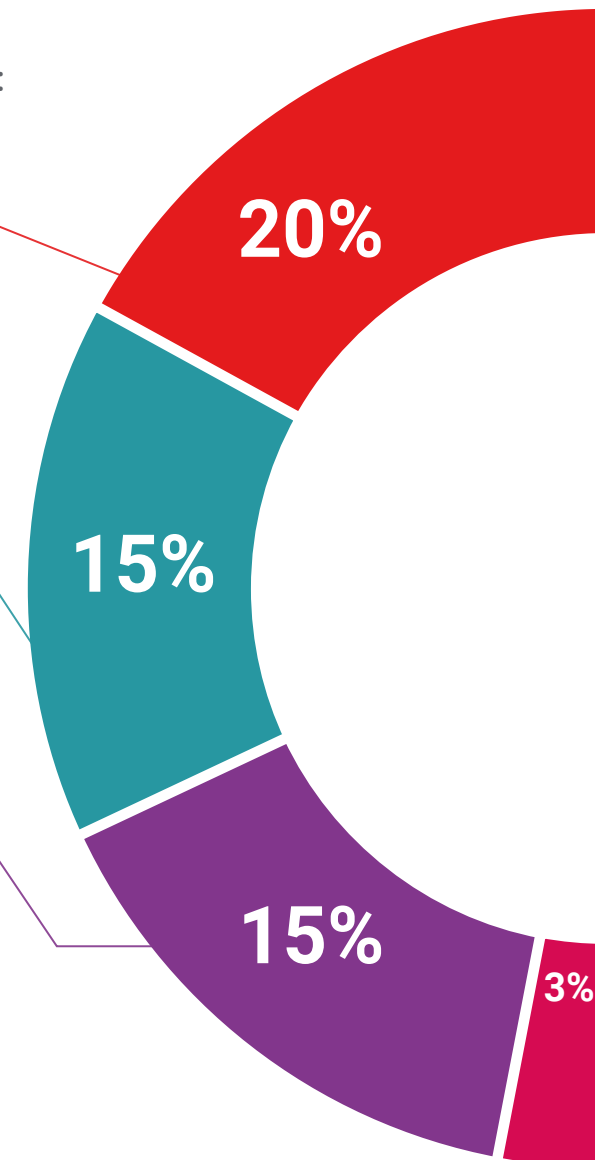
Nous présentons les contenus de manière attrayante et dynamique dans des dossiers multimédias comprenant des fichiers audios, des vidéos, des images, des diagrammes et des cartes conceptuelles afin de consolider les connaissances.

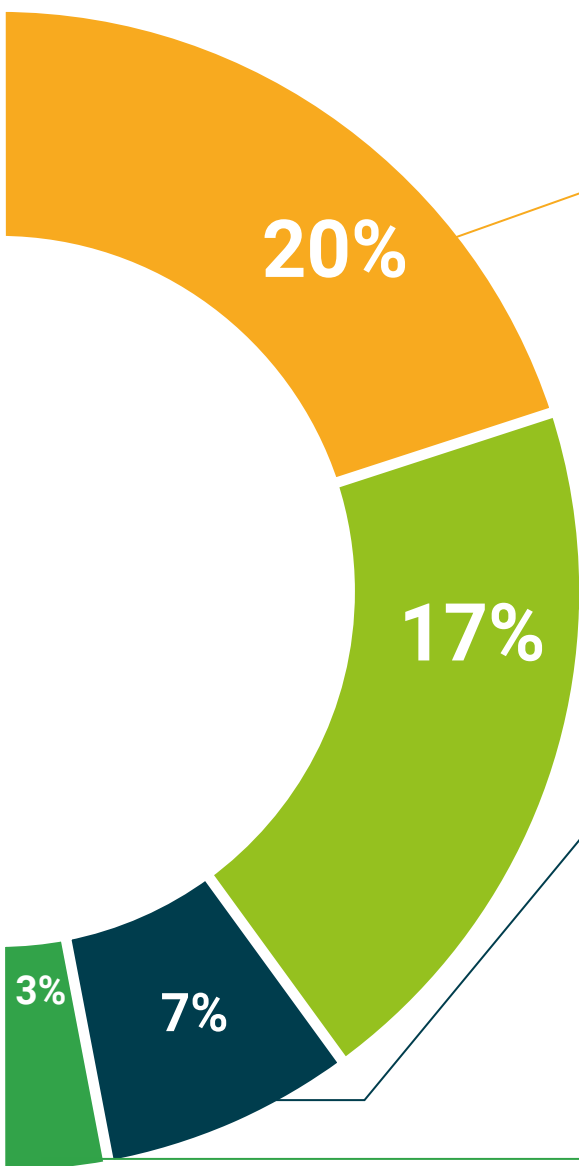
Ce système éducatif unique pour la présentation de contenu multimédia a été récompensé par Microsoft en tant que "European Success Story".



Bibliographie complémentaire

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





Études de cas dirigées 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

Nous évaluons et réévaluons périodiquement vos connaissances tout au long du programme, par le biais d'activités et d'exercices d'évaluation et d'auto-évaluation: vous pouvez ainsi constater vos avancées et savoir si vous avez atteint vos 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

À TECH nous vous proposons 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 MBA en Direction des Hôpitaux et des Services de Santé pour Infirmiers garantit, outre la formation la plus rigoureuse et la plus actualisée, l'accès à un diplôme de Mastère Spécialisé délivré par TECH Université Technologique.



“

Terminez ce programme avec succès et recevez votre diplôme sans avoir à vous soucier des déplacements ou des formalités administratives”

Ce **Mastère Spécialisé en MBA en Direction des Hôpitaux et des Services de Santé pour Infirmiers** contient le programme scientifique le plus complet et le plus actualisé du marché.

Après avoir passé l'évaluation, l'étudiant recevra par courrier* avec accusé de réception son diplôme de **Mastère Spécialisé** délivrée par **TECH Université Technologique**.

Le diplôme délivré par **TECH Université Technologique** indiquera la note obtenue lors 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 MBA en Direction des Hôpitaux et des Services de Santé pour Infirmiers**

Modalité: **en ligne**

Durée: **12 mois**



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



Mastère Spécialisé
MBA en Direction des
Hôpitaux et des Services
de Santé pour Infirmiers

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

Mastère Spécialisé

MBA en Direction des Hôpitaux et des Services de Santé pour Infirmiers