

Privater Masterstudiengang

MBA in Klinisches, Medizinisches und Gesundheitsmanagement

Unterstützt von:



tech technologische
universität



Privater Masterstudiengang MBA in Klinisches, Medizinisches und Gesundheitsmanagement

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

Internetzugang: www.techtitude.com/de/medizin/masterstudiengang/masterstudiengang-mba-klinisches-medizinisches-gesundheitsmanagement

Index

01

Präsentation

Seite 4

02

Ziele

Seite 8

03

Kompetenzen

Seite 14

04

Kursleitung

Seite 18

05

Struktur und Inhalt

Seite 38

06

Methodik

Seite 52

07

Qualifizierung

Seite 60

01

Präsentation

Der derzeitige sozioökonomische Kontext und die anderen Faktoren, die die Gesundheit der Menschen beeinflussen, machen es immer notwendiger, den Verantwortlichen für Gesundheitsprozesse Managementfähigkeiten zu vermitteln. Dieses Programm zielt darauf ab, Chefärzte und Verantwortliche für das medizinische Management von Krankenhäusern fortzubilden und Fähigkeiten und Techniken zu entwickeln, die die Förderung ihrer Führungsqualitäten unterstützen.



“

Wenn Sie Arzt, Chefarzt, Oberarzt, Koordinator, Direktor oder Manager in einem Krankenhaus oder ambulanten Zentrum sind und Ihre Managementfähigkeiten aktualisieren und weiterentwickeln möchten, um auf die aktuelle Realität und den Kontext Ihrer beruflichen Zukunft zu reagieren, ist dies das perfekte Aufbaustudium für Sie"

In der Struktur des Gesundheitswesens ist die medizinische Abteilung von grundlegender Bedeutung für die Entwicklung dieser Prozesse. Hier setzt sich zunehmend das Paradigma des klinischen Managements durch, was eine Spezialisierung in diesem Bereich für Ärzte erforderlich macht, die eine verantwortliche Position in der Versorgung innehaben oder innehaben könnten, sei es als mittleres Management, als Pflegedirektor oder als medizinischer Leiter und Manager.

Die neuen Herausforderungen, mit denen der Sektor konfrontiert ist, wie z. B. die Bewältigung von Komplexität und Chronizität, die Beziehungen zwischen Berufsgruppen, Bürgern (Nutzer, Patienten, Kunden) und Anbietern, die Entwicklung neuer Gesundheitstechnologien, die Notwendigkeit, die Effizienz bei der Nutzung von Ressourcen zu erhöhen, die Übernahme einer neuen, partizipativen und transparenten Führung oder die Einbindung in ein interdisziplinäres Team sind Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt.

Um das Programm in einen Kontext zu stellen, wird zunächst ein Überblick über die Gesundheitssysteme und -politiken sowie den Verwaltungsprozess gegeben, gefolgt von Überlegungen zur Versorgung und zur medizinischen Aufgliederung und ihrer Rolle im System. Im Bereich der Verwaltung der Dienste stechen das klinische Management von Gesundheitsdiensten, das Management der Mitarbeiter, Talente, Fachkräfte der Organisation und das Management von Investitionen und wirtschaftlicher Bewertung hervor. Dies sind grundlegende Aspekte in der täglichen Arbeit von Gesundheitsmanagern.

Darüber hinaus werden alle Aspekte im Zusammenhang mit der Verwaltung der stationären und ambulanten Dienste und insbesondere die Qualität der Versorgung in den Zentren und ihren verschiedenen Abteilungen untersucht.

Darüber hinaus wird es eine Reihe von Einheiten geben, die sich auf die Verbesserung der Managementfähigkeiten in bestimmten Bereichen konzentrieren, wie z. B. Pflege bei Komplexität und Chronizität, Alternativen zum traditionellen Krankenhausaufenthalt, Einsatz neuer Technologien in diesem Bereich, evidenzbasierte Medizin und umsichtige Verschreibung, klinische Sicherheit usw.

Des Weiteren werden wir Module zum Personal- und Gesundheitsmarketing haben, von der Entwicklung der persönlichen Marke über die Handhabung sozialer Netzwerke bis hin zum Kundenservice, und schließlich wird die für die Arbeit im klinischen Management notwendige Forschungsmethodik bewertet.

Dieser **MBA in Klinisches, Medizinisches und Gesundheitsmanagement** enthält das vollständigste und aktuellste wissenschaftliche Programm auf dem Markt. Die wichtigsten Merkmale sind:

- Entwicklung von Fallstudien, die von Experten aus dem Gesundheitsmanagement und anderen Fachgebieten entwickelt wurden
- Sein anschaulicher, schematischer und äußerst praktischer Inhalt soll wissenschaftliche und gesundheitliche Informationen zu Situationen liefern, die im Krankenhausalltag regelmäßig auftreten
- Präsentation von praktischen Workshops zu Verfahren und Entscheidungsfindung
- Interaktives Lernsystem auf der Grundlage von Algorithmen zur Entscheidungsfindung in den gestellten Situationen
- Aktionsprotokolle, in denen Sie die neuesten Trends im Gesundheitsmanagement finden können
- Ergänzt wird dies durch theoretische Vorträge, Fragen an den Experten, Diskussionsforen zu kontroversen Themen und individuelle Reflexionsarbeit
- Mit einem besonderen Schwerpunkt auf wissenschaftlichen Methoden und Forschungsmethoden im Gesundheitsmanagement
- Verfügbarkeit der Inhalte von jedem festen oder tragbaren Gerät mit einer Internetverbindung



Der MBA in Klinisches, Medizinisches und Gesundheitsmanagement qualifiziert Sie für eine verantwortungsvolle Position als Dienst- oder Abteilungsleiter"



Dieser private Masterstudiengang ist aus zwei Gründen die beste Investition, die Sie bei der Auswahl eines Auffrischungsprogramms tätigen können: Zusätzlich zu Ihrer Qualifizierung als klinischer Manager, erhalten Sie auch einen Abschluss der TECH Technologische Universität"

Der Lehrkörper besteht aus einem Team angesehener Experten aus dem Gesundheitsmanagement, die ihre Berufserfahrung in diese Fortbildung einbringen, sowie aus renommierten Fachleuten, die zu wissenschaftlichen Referenzgesellschaften gehören.

Dank seiner multimedialen Inhalte, die mit der neuesten Bildungstechnologie entwickelt wurden, wird dem Arzt ein situiertes und kontextbezogenes Lernen ermöglicht, d. h. eine simulierte Umgebung, die ein immersives Lernen ermöglicht, das für die Ausführung in realen Situationen ausgerichtet ist.

Das Konzept dieses Studiengangs basiert auf problemorientiertem Lernen, bei dem der Arzt versuchen muss, die verschiedenen Situationen der Berufspraxis zu lösen, die im Laufe des Studiums auftreten. Dies geschieht mit Hilfe eines innovativen interaktiven Videosystems, das von renommierten Experten auf dem Gebiet des Gesundheitsmanagement entwickelt wurde und die zudem umfassende Lehrerfahrung besitzen.

Sie können den privaten Masterstudiengang zu 100% online absolvieren, so dass er an Ihre Bedürfnisse angepasst ist und Sie ihn leichter neben Ihrer Vollzeittätigkeit im Gesundheitswesen absolvieren können.

Steigern Sie mit diesem Programm die Qualität Ihres Managements und verbessern Sie die Patientenversorgung.



02 Ziele

Der MBA in Klinisches, Medizinisches und Gesundheitsmanagement bietet ein detailliertes, hochmodernes Fortbildungsprogramm, das sich durch einen hohen Praxisbezug auszeichnet. Und das in einer Zeit, in der die Akkreditierung von Wissen eine grundlegende Rolle spielt, einschließlich der neuesten Trends im Bereich *Leadership for Healthcare Services Managers*.



“

Dieses Fortbildungsprogramm wird Ihnen ein Gefühl der Sicherheit bei der Ausübung der medizinischen Leitung und des klinischen Managements vermitteln und Ihnen helfen, sich beruflich weiterzuentwickeln"



Allgemeine Ziele

- Analysieren der Theorien und Modelle zur Organisation und Funktionsweise von Gesundheitssystemen mit Schwerpunkt auf ihren politischen, sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Grundlagen sowie ihrer Organisationsstruktur
- Verbessern der Kenntnisse und der beruflichen Kompetenzen im Bereich des Gesundheitsmanagements unter dem Gesichtspunkt des klinischen Managements, unter Kenntnis der praktischen methodischen Instrumente zur Anwendung in den kritischen Bereichen des Gesundheitsmanagements und der Leitung, sowohl auf institutioneller als auch auf alltäglicher Ebene
- Annähern an das klinische Management unter den Gesichtspunkten der Wirksamkeit, Effizienz, Effektivität, Gerechtigkeit, Leistung und Rentabilität sowie der Lösung von Problemen durch den angemessenen Einsatz von Informationssystemen
- Beschreiben der Grundsätze der klinischen Leitung und des Managements, die die Planung, die Organisation, das Management und die Bewertung einer Einrichtung, eines Dienstes oder einer Versorgungseinheit ermöglichen
- Präsentieren und Bewerten fortschrittlicher klinischer und gesundheitsbezogener Initiativen und Erfahrungen
- Vermitteln der grundlegenden Fähigkeiten, die zur Verbesserung der Problemlösung und Entscheidungsfindung im klinischen Alltag und im Gesundheitsmanagement erforderlich sind



Eine einzigartige, wichtige und entscheidende Fortbildungserfahrung, die Ihre berufliche Entwicklung fördert"



Spezifische Ziele

Modul 1. Wirtschaftliche Verwaltung und Bewertung

- Verstehen und Wissen, wie man eine ökonomische Analyse der Funktionsweise von Gesundheitsinstitutionen und des wirtschaftlichen Verhaltens der an Gesundheitssystemen beteiligten Akteure durchführt
- Einbeziehen der grundlegenden Konzepte wirtschaftlicher Bewertungstechniken und -instrumente, die in Gesundheitssystemen angewandt werden
- Einbeziehen von integrierten Beschaffungssystemen aus einer zentralen Einkaufsperspektive für einen effizienten und multidisziplinären Betrieb

Modul 2. Personal- und Talentmanagement

- Erkennen und Entwickeln der beruflichen Talente der Menschen durch die Integration neuer Instrumente für die Beschäftigungsfähigkeit im öffentlichen und privaten Sektor

Modul 3. Klinisches Management

- Verstehen, Interpretieren, Übermitteln und Anwenden von Regulierungsstandards für die Tätigkeiten und Funktionen von Fachkräften des Gesundheitswesens in Bezug auf das klinische Management in Übereinstimmung mit dem rechtlichen Rahmen des Gesundheitssektors
- Erkennen und Wissen, wie man das Gesundheitsrecht anwendet und auslegt, um die klinische Praxis im Hinblick auf die berufliche und soziale Verantwortung sowie die ethischen Aspekte im Zusammenhang mit der Gesundheitsversorgung zu kontextualisieren

Modul 4. Planung und Kontrolle von Gesundheitsorganisationen

- Kennen der wichtigsten Modelle von Gesundheitssystemen in der Welt als eine formale Struktur, deren Ziel die Bereitstellung von Dienstleistungen ist, die zur Gesundheit der Menschen beitragen sollen
- Festlegen der Elemente und Akteure des Gesundheitssystems mit Bezug auf die verschiedenen Gruppen, die je nach ihrer Beteiligung und Rolle im System unterschiedliche Rollen übernehmen
- Entdecken der Kontroverse zwischen öffentlicher und privater Gesundheitsfürsorge bei der Beschreibung der neuen Managementformeln im Gesundheitssystem

Modul 5. Das medizinische und das Gesundheitsmanagement im Gesundheitssystem

- ♦ Unterscheiden des klassischen medizinischen Managements vs. Gesundheitsmanagement
- ♦ Vertiefen der Informationssysteme für die Verwaltung der Dokumentation
- ♦ Verstehen der Bioethik und Humanisierung in der medizinischen Praxis

Modul 6. Qualitätsmanagement

- ♦ Analysieren und Anwenden von Techniken, Stilen und Methoden zur Definition, Durchführung und Leitung von Maßnahmen zum Management von Fachkräften in Gesundheitseinrichtungen
- ♦ Erkennen, Anwenden und Beurteilen des Nutzens der verschiedenen Führungs- und Managementinstrumente im klinischen Kontext, die in der Praxis der Gesundheitsversorgung eingesetzt werden können
- ♦ Leiten von Qualitäts- und Patientensicherheitssysteme, angewandt auf den Kontext der klinischen Managementeinheiten

Modul 7. Kompetenzbasiertes Management

- ♦ Verstehen wie die Leistung im kompetenzbasierten Management zu bewerten ist, und Wissen, wie man verschiedene Bewertungsprotokolle im klinischen Management erstellt
- ♦ Kennen verschiedener Methoden und Techniken für ihre Anwendung bei der Bewertung von Fachleuten
- ♦ Erwerben von Anweisungen für das Bewertungsgespräch als Begegnung zwischen Beurteiler und Beurteiltem aus unterschiedlichen Perspektiven

Modul 8. Sicherheit des Patienten

- ♦ Einordnen der Definition von Patientensicherheit in den heutigen Kontext
- ♦ Erkennen der mit der Pflege verbundenen Infektionsrisiken, insbesondere bei der Pflege von Venenzugängen
- ♦ Identifizieren des Sturzrisikos, so dass Stürze bei stationären Patienten antizipiert und überwacht werden können

Modul 9. Akkreditierung der Qualität im Gesundheitswesen

- ♦ Integrieren der Fähigkeit, verschiedene Leistungen der Gesundheitsversorgung zu analysieren
- ♦ Entwickeln von methodischen und instrumentellen Kapazitäten für die epidemiologische Forschung und die Bewertung von Gesundheitszentren, -diensten, -technologien und -programmen

Modul 10. Verwaltung von speziellen und stationären Diensten

- ♦ Verstehen der Abläufe eines Notdienstes, um den Dienst richtig zu planen und zu steuern
- ♦ Analysieren der Intensivstation als physische Struktur mit menschlichen Ressourcen
- ♦ Analysieren anderer Modelle von Spezialeinheiten oder Dienstleistungen wie Hämodialyse, hämodynamische Einheiten, Schlaganfallstationen oder Schmerzstationen

Modul 11. Verwaltung zentraler Dienste

- ♦ Anwenden von Ansätzen der Gesundheitsakkreditierung auf verschiedene Arten von Organisationen und Gesundheitseinrichtungen
- ♦ Entwickeln von methodischen und instrumentellen Fähigkeiten zur angemessenen Nutzung der verschiedenen Gesundheitsinformationssysteme für die Managemententscheidungen der klinischen Einheiten
- ♦ Interpretieren und Anwenden der in jedem Kontext am besten geeigneten Instrumente zur klinischen Bewertung und Entscheidungsfindung
- ♦ Gestalten und Leiten von Verbesserungs-, Innovations- und Umgestaltungsprozessen in den Abteilungen, Diensten und Zentren

Modul 12. Verwaltung von Querschnitts- und Primärdiensten

- ♦ Verbessern der Kenntnisse über die konzeptionellen Grundlagen der Primärversorgung und ihre Rolle im nationalen Gesundheitssystem
- ♦ Überprüfen der Gesundheitsvorschriften für die Primärversorgung
- ♦ Verstehen der medizinischen Strukturen der Primärversorgung
- ♦ Verstehen der Merkmale des Primärversorgungsteams
- ♦ Kennen aller Dienste im Bereich der Primärversorgung
- ♦ Hervorheben der Bedeutung der Gesundheitsplanung

Modul 13. Verwaltung ambulanter Dienste

- ♦ Kennen der ambulanten Dienste, der beteiligten Organisationen und des von ihnen verfolgten Behandlungskreislaufs
- ♦ Erlernen der Berechnung und Verwaltung von menschlichen und materiellen Ressourcen
- ♦ Erlernen von Techniken und Auswahl von Patienten für die Palliativpflege zu Hause
- ♦ Verstehen der Überlastung, welcher der Hauptbetreuer ausgesetzt ist

Modul 14. Management der Führungskräfte

- ♦ Lernen der Dynamik und des Einflusses, die innerhalb einer Gruppe auftreten, um sie zum Erfolg zu führen
- ♦ Unterscheiden zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation, um die zur Erreichung eines bestimmten Ziels erforderlichen Verhaltensweisen zu erklären
- ♦ Festlegen der Unterschiede zwischen Motivation und Zufriedenheit und ihre verschiedenen Theorien
- ♦ Verstehen von Coaching als methodisches Modell, das darauf abzielt, jede Person mit Hilfe von Techniken zu motivieren, die zu Höchstleistungen führen

Modul 15. Entscheidungsfindung und Zeitmanagement

- ♦ Erkennen, Verstehen und Integrieren von Managementfähigkeiten in die täglichen Prozesse des Gesundheitsmanagements
- ♦ Verwalten wissenschaftlicher Datenbanken für die Überprüfung und bibliografische Suche nach wissenschaftlichen Studien

- ♦ Durchführen einer kritischen und eingehenden Studie über die Berücksichtigung von Komplexität und Chronizität und die Versorgung im Gesundheitssystem
- ♦ Kommunizieren der Ergebnisse eines Forschungsprojekts, nachdem die Daten analysiert, bewertet und zusammengefasst wurden

Modul 16. Erstellen einer persönlichen Marke

- ♦ Verstehen des Konzepts des Personal Branding und Festlegen seiner Bedeutung für die Präsentation und den Ruf eines Unternehmens
- ♦ Kennen des Vorstellungsgesprächs für eine Führungsposition unter dem Gesichtspunkt des Personal Branding

Modul 17. Interne Kommunikation im Management

- ♦ Kennen der grundlegenden Theorie der Kommunikation
- ♦ Kennen und Identifizieren der Schwierigkeiten einer effektiven internen Kommunikation innerhalb der Gesundheitsorganisation
- ♦ Kennen und Schätzen der Bedeutung von interner Transparenz innerhalb der Organisation
- ♦ Identifizieren der Schlüssel zur mündlichen Kommunikation von Angesicht zu Angesicht mit Fachleuten
- ♦ Lernen, die Vorteile der technologischen Hilfsmittel zu nutzen und sie effizient zu verwalten
- ♦ Kennen der grundlegenden Techniken der nonverbalen Kommunikation

Modul 18. Gesundheitskommunikation und -marketing

- ♦ Kennen der Grundlagen des Marketings
- ♦ Identifizieren der wichtigsten historischen und aktuellen Referenzen
- ♦ Identifizieren der Besonderheiten des Marketings in der Welt des Gesundheitswesens

Modul 19. Verwaltung von Lehre und Forschung. Forschung und Innovation: FuEu im Gesundheitsbereich

- ♦ Einführen in den Wert der epidemiologischen Methode, angewandt auf klinische Fragen, um das Konzept der klinischen Epidemiologie zu verstehen
- ♦ Definieren des wichtigsten Merkmals von klinischen Studien als Versuchsplan

- ♦ Beschreiben der wichtigsten Beobachtungsstudien und ihrer wichtigsten Messgrößen für die Krankheitshäufigkeit sowie den Zusammenhang zwischen Exposition und Krankheit
- ♦ Definieren der Spezifität von diagnostischen Bewertungsstudien und ihrer Indikatoren
- ♦ Beschreiben der verschiedenen Modalitäten von prognostischen Studien
- ♦ Erklären der wichtigsten möglichen Verzerrungen in epidemiologischen Studien

Modul 20. Führung, Ethik und soziale Verantwortung der Unternehmen

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

Modul 21. Personal- und Talentmanagement

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

Modul 22. Wirtschaftlich-finanzielle Verwaltung

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

Modul 23. Kaufmännisches Management und strategisches Marketing

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

Modul 24. Geschäftsleitung

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

03

Kompetenzen

Nach Bestehen der Bewertungen des MBA in Klinisches, Medizinisches und Gesundheitsmanagement werden Sie die notwendigen beruflichen Kompetenzen erworben haben, um ein qualitativ hochwertiges und zeitgemäßes Krankenhausmanagement auf der Grundlage der neuesten internationalen Trends durchzuführen.



“

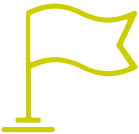
Mit diesem Programm werden Sie in der Lage sein, die Ressourcen besser zu verwalten, Menschen zu führen und die Abläufe in einer Gesundheitseinrichtung zu verbessern"



Allgemeine Kompetenzen

- ♦ Besitzen und Verstehen von Wissen, das eine Grundlage oder Gelegenheit für Originalität bei der Entwicklung und/oder Anwendung von Ideen bietet, oft in einem Forschungskontext
- ♦ In der Lage sein, das erworbene Wissen und die Problemlösungsfähigkeiten in neuen oder ungewohnten Umgebungen innerhalb breiterer (oder multidisziplinärer) Kontexte, die mit dem eigenen Studienbereich zusammenhängen, anwenden zu können
- ♦ Integrieren von Wissen und Umgang mit der Komplexität von Urteilen, die auf unvollständigen oder begrenzten Informationen beruhen, einschließlich der Reflexion über die soziale und ethische Verantwortung, die mit der Anwendung ihres Wissens und ihrer Urteile verbunden ist
- ♦ In der Lage sein, die eigenen Schlussfolgerungen und die dahinter stehenden Erkenntnisse und Überlegungen einem fachkundigen und nicht fachkundigen Publikum klar und unmissverständlich zu vermitteln
- ♦ Aneignen der Lernfähigkeiten, die es ermöglichen weitgehend selbstgesteuert oder autonom weiterzulernen
- ♦ Entwickeln des Berufs mit Respekt für andere Fachkräfte des Gesundheitswesens durch den Erwerb der Fähigkeit zur Teamarbeit
- ♦ Erkennen der Notwendigkeit, die berufliche Kompetenz aufrechtzuerhalten und zu aktualisieren, mit besonderem Schwerpunkt auf eigenständigem und kontinuierlichem Lernen von neuem Wissen
- ♦ Entwickeln der Fähigkeit zur kritischen Analyse und zur Forschung auf dem Gebiet des eigenen Berufs





Spezifische Kompetenzen

- ♦ Planen von Gesundheitsdiensten und -strukturen aus der Perspektive des klinischen Managements, wobei die Unterschiede in den Organisationsmodellen und Erfahrungen des nationalen Gesundheitssystems und anderer internationaler Organisationen eingehend untersucht werden und künftige Trends und Bedürfnisse des Gesundheitssystems eingebracht werden
- ♦ Festlegen der klinischen und gesundheitspolitischen Instrumente und Ressourcen, die sowohl die bestmögliche Qualität der Versorgung als auch die optimale Verwaltung der verfügbaren Versorgungsressourcen, einschließlich der sozialen und wirtschaftlichen Kosten, auf der Grundlage der Kontinuität der Versorgung begünstigen
- ♦ Verbessern der Beachtung von Komplexität und Chronizität durch den Erwerb der notwendigen Informationen über die Wechselbeziehung und Koordinierung mit dem Gesundheitsbereich
- ♦ Einbeziehen neuer Entwicklungen in Verträge und Programme in einem Gesundheitsbereich sowie Aufstellen von Budgets und anschließende Kostenkontrolle, Bewertung und Interpretation der finanziellen und sozioökonomischen Ergebnisse der verschiedenen klinischen Prozesse
- ♦ Bewerten der medizinischen Abteilung nach bioethischen und gesundheitspolitischen Kriterien in einer multidisziplinären und interdisziplinären Weise
- ♦ Ausüben der Funktionen eines Gesundheitsmanagers und dabei eine individuelle und kollektive kritische Reflexion jedes Arbeitsstils, sowohl individuell als auch im Team, im Umfeld der Gesundheitsorganisation entwickeln
- ♦ Erwerben der Grundlagen und Prinzipien der Gesundheitsökonomie, angewandt in den Bereichen des klinischen Managements, des Talentmanagements und des wirtschaftlichen Managements
- ♦ Entwickeln einer zeitgemäßen Verwaltung der Nutzer-Patienten-Klienten mit den wichtigsten Elementen und Systemen des Managements der Versorgungsqualität und der klinischen Sicherheit, zur Verbesserung der Zufriedenheit und Loyalität sowohl der Menschen-Patienten-Klienten als auch der Fachkräfte, die sie betreuen, und ihres Arbeitsumfelds
- ♦ Definieren und Anwenden der grundlegenden Konzepte des klinischen Managements und des Gesundheitsmanagement für die Organisation der verschiedenen stationären Dienste, der zentralen Dienste, der Sonderdienste und der Unterstützungsdienste des Krankenhauses sowie der Primärversorgung und der ambulanten Versorgung in einem komplexen und chronischen Patientenmanagement
- ♦ Beschreiben der Akteure im Gesundheitswesen und ihrer derzeitigen und künftigen Beziehungen zu den Angehörigen der Gesundheitsberufe, insbesondere zu den Ärzten, sowie der wichtigsten Aspekte unseres Gesundheitssystems mit seinen derzeitigen und künftigen Entwicklungen
- ♦ Anwenden von Führungsinstrumenten, Entscheidungsfindung und Managementfähigkeiten, wobei sogar die Schaffung einer angemessenen "persönlichen Marke" gefördert wird und von Kommunikation und Marketing ausgegangen wird, sowohl extern als auch intern in der Gesundheitsorganisation

04 Kursleitung

TECH setzt sich kontinuierlich für akademische Exzellenz ein. Aus diesem Grund verfügt jeder ihrer Studiengänge über Dozententeams von höchstem Prestige. Diese Experten verfügen über umfangreiche Erfahrung in ihren Berufsfeldern und haben gleichzeitig mit ihrer empirischen Forschung und Feldarbeit bedeutende Ergebnisse erzielt. Darüber hinaus spielen diese Fachleute eine führende Rolle im Rahmen des Studiengangs, da sie für die Auswahl der aktuellsten und innovativsten Inhalte verantwortlich sind, die in den Lehrplan aufgenommen werden. Gleichzeitig sind sie an der Entwicklung zahlreicher Multimedia-Ressourcen von hoher pädagogischer Qualität beteiligt.





“

In diesem Programm von TECH steht Ihnen ein kompletter Lehrkörper zur Verfügung, der sich aus Experten mit umfassender Erfahrung zusammensetzt"

Internationaler Gastdirektor

Pauline Maisani ist eine führende Fachkraft auf dem Gebiet des klinischen Managements und der medizinischen Leitung. Als Spezialistin für die Verbesserung von Qualität und Sicherheit im Gesundheitswesen hat sie sich in ihrer Laufbahn auf die Umsetzung strategischer Projekte und die Gesundheitsplanung konzentriert. Darüber hinaus gilt ihr Interesse dem Finanzmanagement von Krankenhauseinrichtungen sowie der Planung und Entwicklung von Strategien zur kontinuierlichen Verbesserung im Gesundheitswesen.

Im Laufe ihrer Karriere hatte sie leitende Positionen in Einrichtungen in Frankreich und Kanada inne. So war sie stellvertretende Generaldirektorin des Krankenhauses Pitié-Salpêtrière, wo sie wichtige Initiativen zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und des Ressourcenmanagements leitete. Darüber hinaus war sie als Direktorin für strategische Planung am Krankenhaus der Universität von Montreal tätig, wo sie die Durchführung von Großprojekten und die Optimierung der Krankenhausdienste überwachte. Ebenso war sie als Leiterin der Abteilung für Qualität und Sicherheit im Gesundheitswesen sowie als stellvertretende Direktorin für Finanzen und medizinische Angelegenheiten für die öffentliche Gesundheitsversorgung und die Pariser Universitätskrankenhäuser tätig.

Auf internationaler Ebene wurde sie für ihre Führungsqualitäten und ihre Fähigkeit, komplexe Projekte im Krankenhaussektor zu leiten, anerkannt. Ihre Arbeit in verschiedenen Ländern und ihre Zusammenarbeit mit multidisziplinären Teams haben ihr den Ruf einer Expertin für das Management im Gesundheitswesen eingebracht. Pauline Maisani hat zu mehreren Veröffentlichungen und Studien über Krankenhausmanagement und strategische Planung in Gesundheitssystemen beigetragen. Ihr innovativer Ansatz und ihr Engagement für Spitzenleistungen haben ihr den Respekt ihrer Kollegen und die Anerkennung innerhalb des Gesundheitssektors eingebracht.



Dr. Maisani, Pauline

- ♦ Stellvertretende Generaldirektorin des Krankenhauses Pitié-Salpêtrière, Paris, Frankreich
- ♦ Direktorin an den Universitätskrankenhäusern Beaujon und Bichat Claude Bernard
- ♦ Stellvertretende Generaldirektorin bei der Krankenhausgruppe Paris Nord Val de Seine
- ♦ Leitung der Abteilung Qualität und Sicherheit des Gesundheitswesens in der Hauptverwaltung für öffentliche Gesundheitsversorgung - Pariser Krankenhäuser
- ♦ Direktorin für strategische Planung am Centre Hospitalier de l'Université de Montréal, Kanada
- ♦ Stellvertretende Direktorin für Finanzen und medizinische Angelegenheiten in der Hauptverwaltung der öffentlichen Gesundheitsversorgung - Pariser Krankenhäuser
- ♦ Stellvertretende Direktorin der Abteilung für strategische Analysen am Universitätskrankenhaus von Lille
- ♦ Fortbildung in Krankenhausmanagement und Verwaltung/ Management von Krankenhäusern und Gesundheitseinrichtungen an der Hochschule für Weiterbildung im öffentlichen Gesundheitswesen (EHESP)
- ♦ Masterstudiengang in Europäische Angelegenheiten und Politik an der Universität von Sussex
- ♦ Hochschulabschluss in Politikwissenschaft und Regierung von Sciences Po



Dank TECH werden Sie mit den besten Fachleuten der Welt lernen können"

Internationaler Gastdirektor

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

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

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

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



Fr. Dove, Jennifer

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

“

Dank TECH werden Sie mit den besten Fachleuten der Welt lernen können"

Internationaler Gastdirektor

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

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

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



Hr. Gauthier, Rick

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

“

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

Internationaler Gastdirektor

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

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

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

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



Hr. Arman, Romi

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



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

Internationaler Gastdirektor

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

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

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

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



Hr. Arens, Manuel

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

“

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

Internationaler Gastdirektor

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

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

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

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

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



Hr. La Sala, Andrea

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



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

Internationaler Gastdirektor

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

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

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

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



Hr. Gram, Mick

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



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

Internationaler Gastdirektor

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

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

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

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



Hr. Stevenson, Scott

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

“

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

Internationaler Gastdirektor

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

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

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

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



Hr. Nyquist, Eric

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

“

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

05

Struktur und Inhalt

Die Struktur des Lehrplans wurde von einem Team von Fachleuten entwickelt, die sich mit den Auswirkungen der Fortbildung im Bereich des klinischen Managements auskennen, sich der Relevanz der aktuellen Fortbildung bewusst sind und sich für eine qualitativ hochwertige Lehre durch neue Bildungstechnologien einsetzen.





“

Dieser MBA in Klinisches, Medizinisches und Gesundheitsmanagement enthält das vollständigste und aktuellste wissenschaftliche Programm dem Markt”

Modul 1. Wirtschaftliche Verwaltung und Bewertung

- 1.1. Finanzierungsmodelle
 - 1.1.1. Zahlungsmodelle und Akteure des Gesundheitssystems
 - 1.1.2. Zahlungsmodelle für Fachleute
 - 1.1.3. Ideales Zahlungsmodell, Zahlungsmodelle als Anreizmodelle
 - 1.1.4. Bewertung der Wirksamkeit von Anreizen
- 1.2. Kostenkalkulation
 - 1.2.1. Grundlagen der wirtschaftlichen Bewertung
 - 1.2.2. Kritik an den Grundlagen der Wohlfahrtsökonomie
 - 1.2.3. Klassifizierung der Rechnungslegung nach ihrem Zweck
 - 1.2.4. Konzept und Klassifizierung der Kosten
 - 1.2.5. Wirtschaftliche Bewertungen im Gesundheitswesen
 - 1.2.6. Kostenstellen
 - 1.2.7. Kosten pro Verfahren und pro Patient
 - 1.2.8. Kostenanalyse nach diagnosebezogenen Fallgruppen (DRG)
- 1.3. Effizienz und Nachhaltigkeit des Gesundheitssystems
 - 1.3.1. Definitionen
 - 1.3.2. Makroökonomische Nachhaltigkeit
 - 1.3.3. Faktoren, die die öffentlichen Gesundheitsausgaben in die Höhe treiben und ihre Nachhaltigkeit gefährden
 - 1.3.4. Die Inanspruchnahme von gesundheitlichen Dienstleistungen. Angebot und Nachfrage
- 1.4. Verwaltungsabkommen
 - 1.4.1. Strategische Planung als Ausgangspunkt
 - 1.4.2. Die Managementvereinbarung oder der Programmvertrag
 - 1.4.3. Typische Inhalte von Managementvereinbarungen
 - 1.4.4. Managementvereinbarungen und Vergütungs differenzierung
 - 1.4.5. Zu berücksichtigende Einschränkungen und Aspekte in einem System der Verwaltung nach Zielen
- 1.5. Haushalt und Beschaffung
 - 1.5.1. Budgetkonzept und Budgetgrundsätze
 - 1.5.2. Budgetarten
 - 1.5.3. Struktur des Budgets
 - 1.5.4. Budgetzyklus
 - 1.5.5. Einkauf und Beschaffungsmanagement
 - 1.5.6. Verwaltung von öffentlichen Dienstleistungsaufträgen

- 1.6. Einkauf, Auftragsvergabe und Lieferungen
 - 1.6.1. Integrierte Beschaffungssysteme. Zentralisierung der Einkäufe
 - 1.6.2. Verwaltung von öffentlichen Dienstleistungsverträgen: Ausschreibungen Einkaufskommissionen und Wareneinkauf
 - 1.6.3. Aufträge im privaten Sektor
 - 1.6.4. Versorgungslogistik
- 1.7. Personaltabelle und Ertragsberechnungen
 - 1.7.1. Schätzung des Personalbedarfs
 - 1.7.2. Berechnung der Vorlage
 - 1.7.3. Zeit für Versorgungsaktivitäten zuweisen
- 1.8. Haushaltsführung
 - 1.8.1. Budget. Konzept
 - 1.8.2. Das öffentliche Budget
- 1.9. Verhandlung mit Lieferanten
 - 1.9.1. Verhandlung mit Lieferanten

Modul 2. Personal- und Talentmanagement

- 2.1. Personalbeurteilung und Talententwicklung. Soziales und institutionelles Klima
 - 2.1.1. Bewertung von Personen
 - 2.1.2. Talententwicklung
 - 2.1.3. Soziales und institutionelles Klima
- 2.2. Sichtbarkeit im klinischen und Gesundheitsmanagement: Blogs und Netzwerke
 - 2.2.1. Die digitale Revolution in der medizinischen Praxis und im klinischen Management. Beschreibung der neuen digitalen Instrumente
 - 2.2.2. Erfahrungen in Netzwerken und Blogs von Gesundheitsfachleuten

Modul 3. Klinisches Management

- 3.1. Klassifizierungssysteme für Patienten
 - 3.1.1. Diagnosebezogene Fallgruppen (DRGs)
 - 3.1.2. Klassifizierungssysteme für Patienten
 - 3.1.3. Unerlässliche Ressourcen
- 3.2. Definition und Regulierung der klinischen Verwaltung
 - 3.2.1. Definition von klinischer Leitung
 - 3.2.2. Entwicklung des klinischen Managements im nationalen Gesundheitssystem
 - 3.2.3. Der Programmvertrag und die klinische Verwaltung
 - 3.2.4. Aktuelle Situation und Kontroversen
- 3.3. Klinische Managementprozesse und -protokolle. Umgang mit wissenschaftlichen Erkenntnissen
 - 3.3.1. Variabilität in der medizinischen Praxis
 - 3.3.2. Wissenschaftlicher Nachweis
 - 3.3.3. Klinisches Management
 - 3.3.4. Prozesse, Verfahren, klinische Abläufe und klinische Managementeinheiten
- 3.4. Modelle und klinische Managementeinheiten: krankenhausübergreifende Einheiten
 - 3.4.1. Was kann in einer klinischen Managementeinheit berücksichtigt werden: Krankenhausübergreifend
 - 3.4.2. Anforderungen an die krankenhausübergreifenden klinischen Managementeinheiten
 - 3.4.3. Bedeutung der Führung in krankenhausübergreifenden klinischen Managementeinheiten
 - 3.4.4. Humanressourcen, kontinuierliche Ausbildung, Forschung und Lehre
 - 3.4.5. Patienten und Begleitpersonen. Humanisierung in der medizinischen Versorgung
 - 3.4.6. Abläufe in krankenhausübergreifenden klinischen Managementeinheiten
 - 3.4.7. Die Indikatoren für diese krankenhausübergreifenden Einheiten
 - 3.4.8. Management nach Zielen und Verbesserung
- 3.5. Umsichtige Verschreibung von Medikamenten. Elektronische Verschreibung
 - 3.5.1. Standards für eine gute Verschreibung
 - 3.5.2. Grundsätze für eine umsichtige Verschreibung
 - 3.5.3. Instrumente für die umsichtige Verschreibung von Medikamenten
 - 3.5.4. Indikatoren für die Verschreibungsqualität
- 3.6. Verschreibung von ergänzenden Tests
 - 3.6.1. Verwaltung von Anfragen
 - 3.6.2. Prävention und Erkennung von unerwünschten Ereignissen im Zusammenhang mit der Zubereitung und Verabreichung von Medikamenten
 - 3.6.3. Vorteile eines *Request-Handlers*
 - 3.6.4. *Lean*-Methode

Modul 4. Planung und Kontrolle von Gesundheitsorganisationen

- 4.1. Die Akteure des nationalen Gesundheitssystems
 - 4.1.1. Nachhaltigkeit des nationalen Gesundheitssystems
 - 4.1.2. Die Akteure des Gesundheitssystems
 - 4.1.3. Der Steuerzahler
 - 4.1.4. Der Patient
 - 4.1.5. Die Fachkraft
 - 4.1.6. Einkaufende Agentur
 - 4.1.7. Der Käufer
 - 4.1.8. Die produzierende Institution
 - 4.1.9. Konflikte und Interessen

Modul 5. Das medizinische und das Gesundheitsmanagement im Gesundheitssystem

- 5.1. Klassisches medizinisches Management vs. Gesundheitsmanagement
 - 5.1.1. Klassisches medizinisches Management
 - 5.1.2. Gesundheitsmanagement
- 5.2. Managementinformationssysteme und elektronische Patientenakten
 - 5.2.1. *Dashboards*
 - 5.2.2. Elektronische Krankenakten
 - 5.2.3. Systeme für die unterstützte Verschreibung
 - 5.2.4. CMDB, CIE
 - 5.2.5. Andere nützliche Informationssysteme im Gesundheitsmanagement
- 5.3. Kontinuität der Versorgung: Integration von Primärversorgung, Krankenhausversorgung und sozialer Gesundheitsfürsorge
 - 5.3.1. Die Notwendigkeit der Versorgungsintegration
 - 5.3.2. Integrierte Gesundheitsorganisationen. Ausgangsbasis
 - 5.3.3. Starten einer integrierten Gesundheitsorganisation
- 5.4. Bioethik und Humanisierung in der medizinischen Praxis
 - 5.4.1. Aktuelle Situation der Entmenschlichung im Gesundheitswesen
 - 5.4.2. Qualitätsmanagement
 - 5.4.3. Humanisierung des Qualitätsmanagements
 - 5.4.4. Programme für die Humanisierung

- 5.5. Medizinisches und Gesundheitsmanagement: Beziehungen
 - 5.5.1. Rolle der Leitung
 - 5.5.2. Aktive Beteiligung der Leitung
 - 5.5.3. Ziele der Leitung
 - 5.5.4. Regulierung der Beziehung zwischen der medizinischen Leitung und dem Management
 - 5.5.5. Professionelle Verwaltungssysteme
- 5.6. Öffentliche Gesundheit, Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention für Gesundheitsdirektionen, Krankenhäuser und Gesundheitsbereiche
 - 5.6.1. Was ist öffentliche Gesundheit?
 - 5.6.2. Gesundheitsförderung
 - 5.6.3. Krankheitsprävention
 - 5.6.4. Ausländische oder internationale Gesundheit
 - 5.6.5. Herausforderungen für die öffentliche Gesundheit
- 5.7. Transformation des Gesundheitsmodells. Das Dreifachziel
 - 5.7.1. Strategie zur Kontinuität der Versorgung
 - 5.7.2. Soziale und gesundheitliche Strategie
 - 5.7.3. Effizienz, Gesundheit und Patientenerfahrung

Modul 6. Qualitätsmanagement

- 6.1. Qualität im Gesundheitswesen
 - 6.1.1. Qualität der Pflege
 - 6.1.2. Aufzeichnungen über Gesundheits- und Qualitätstätigkeiten
- 6.2. Programme für die Versorgungsqualität
 - 6.2.1. Versorgungsqualität

Modul 7. Kompetenzbasiertes Management

- 7.1. Bewertung der Leistung. Kompetenzbasiertes Management
 - 7.1.1. Definition der Kompetenzen
 - 7.1.2. Verfahren zur Leistungsbewertung. Implantation
 - 7.1.3. Funktionen
 - 7.1.4. Allgemeine und spezifische Kompetenzen
 - 7.1.5. Feedback der Berufsgruppen zur Verbesserung der Leistung und Selbsteinschätzung
 - 7.1.6. Gestaltung eines Ausbildungsweges für die Kompetenzentwicklung
 - 7.1.7. Intrinsische und extrinsische Motivation für verbesserte Leistungsmethoden. Methoden
 - 7.1.8. Die wichtigsten Grundsätze des Wandels
- 7.2. Methoden und Techniken. Kompetenzbasiertes Management
 - 7.2.1. Das Bewertungsgespräch. Hinweise für den Bewerter
 - 7.2.2. Allgemeine Grundsätze der motivierenden Gesprächsführung
 - 7.2.3. Motivierende Befragung
 - 7.2.4. Kommunikationsstrategien
 - 7.2.5. Miller-Pyramide

Modul 8. Sicherheit des Patienten

- 8.1. Patientensicherheit. Historische Entwicklungen
 - 8.1.1. Einleitung und Definition. Hintergrund und aktuelle Situation
 - 8.1.2. Unzweideutige Identifizierung des Patienten. Systeme zur Lokalisierung und Rückverfolgung
 - 8.1.3. Patienten mit dem Risiko, Druckgeschwüre zu entwickeln
 - 8.1.4. Risiko von Infektionen im Zusammenhang mit der Pflege. Pflege venöser Zugänge
 - 8.1.5. Sturzgefahr. Prävention und Überwachung von Stürzen bei Krankenhauspatienten
- 8.2. Nosokomiale Infektion
 - 8.2.1. Versorgung bei Krankenhausinfektionen
 - 8.2.2. Netzwerke und Programme zur Infektionskontrolle und -überwachung in Krankenhäusern
 - 8.2.3. Asepsis, Desinfektion und Sterilisation

- 8.3. Prävention
 - 8.3.1. Primär- und Sekundärprävention. Typen und Beispiele
 - 8.3.2. Prävention und Erkennung von unerwünschten Ereignissen im Zusammenhang mit der Zubereitung und Verabreichung von Medikamenten
 - 8.3.3. Screening-Programme: Mamma. Seine Verwaltung
 - 8.3.4. Screening-Programme: Dickdarmkrebs. Seine Verwaltung
 - 8.3.5. Verwaltung eines Impfprogramms. Impfung im Kindesalter
 - 8.3.6. Verwaltung eines Impfprogramms. Grippeimpfung
 - 8.3.7. FMEA (Fehlermöglichkeits- und Einflussanalyse). Analyse der Grundursache/ Wurzelursache
- 8.4. Melde- und Registrierungssysteme
 - 8.4.1. Melde- und Registrierungssysteme
 - 8.4.2. Systeme zur Meldung und Aufzeichnung unerwünschter Ereignisse
- 8.5. Zweite und dritte Opfer
 - 8.5.1. Gesundheitsfachkräfte, die mit unerwünschten Ereignissen konfrontiert sind
 - 8.5.2. Der Genesungsverlauf und die emotionale Unterstützung
 - 8.5.3. Die Auswirkungen auf das Unternehmensimage

Modul 9. Akkreditierung der Qualität im Gesundheitswesen

- 9.1. Akkreditierung im Gesundheitswesen
 - 9.1.1. Qualitätsmanagementsysteme: Akkreditierung, Zertifizierung und Modelle für Exzellenz
- 9.2. Joint Commision International
 - 9.2.1. Geschichte
 - 9.2.2. Joint Commision International
- 9.3. EFQM-Modell
 - 9.3.1. Die Kriterien der Exzellenzmodelle
 - 9.3.2. Das logische Schema RADAR
 - 9.3.3. Aktualisierung des EFQM-Exzellenzmodells
- 9.4. ISO-Akkreditierung
 - 9.4.1. Die Standards werden als Maßstab für die Zertifizierung verwendet
 - 9.4.2. Status der Akkreditierung des Gesundheitssystems
 - 9.4.3. Die Akkreditierung in der Perspektive: die wichtigsten theoretisch-praktischen Konflikte

Modul 10. Verwaltung von speziellen und stationären Diensten

- 10.1. Management der Notaufnahme
 - 10.1.1. Prozesse in einer Notaufnahme
 - 10.1.2. Planung und Kontrolle des Dienstes
 - 10.1.3. Personalwesen
 - 10.1.4. Lehre in der Notfallmedizin
- 10.2. Verwaltung der Intensivstation
 - 10.2.1. Definition von Intensivpflege
 - 10.2.2. Die Intensivstation. Physische Struktur
 - 10.2.3. Humanressourcen
 - 10.2.4. Materielle Ressourcen: Technologie und Ausrüstung. Überwachung
 - 10.2.5. Modelle für Intensivstationen ohne Wände und Innovation
 - 10.2.7. Verwaltung der Sicherheit auf der Intensivstation. Zero-Projekte, Qualitätsindikatoren. Übermittlung von Informationen
 - 10.2.8. Die Humanisierung auf der Intensivstation
- 10.3. Verwaltung des Operationsbereichs
 - 10.3.1. Der Operationsbereich. Physische Struktur, Organisation und Kreisläufe
 - 10.3.2. Koordinierung der Operationssäle. Chirurgische Leistung und Leistungsindikatoren. Chirurgische Programmierung. Leistungssteigerung
 - 10.3.3. Berechnung der Humanressourcen in einem chirurgischen Bereich
 - 10.3.4. Berechnung der materiellen Ressourcen: Dimensionierung der chirurgischen Abteilung und ihre Funktionsweise
 - 10.3.5. Sicherheitsmanagement im Operationsbereich. Chirurgische CHECK LIST. Chirurgisches Händewaschen
 - 10.3.6. Asepsis und Sterilisation in Operationssälen. Umweltüberwachung im Operationssaal
- 10.4. Verwaltung von stationären Abteilungen
 - 10.4.1. Verwaltung von stationären Abteilungen
 - 10.4.2. Anforderungen von stationären Abteilungen
 - 10.4.3. Humanressourcen in stationären Abteilungen
 - 10.4.4. Humanressourcen, kontinuierliche Ausbildung, Lehre und Forschung
 - 10.4.5. Patienten und Begleitpersonen
 - 10.4.6. Prozesse: strategische, operative und strukturelle
 - 10.4.7. Die Indikatoren der stationären Abteilungen
 - 10.4.8. Die Rolle der Primärversorgung und anderer Versorgungseinrichtungen
 - 10.4.9. Management nach Zielen und Verbesserung

- 10.5. Andere spezielle Abteilungen oder Dienste
 - 10.5.1. Alternativen zum herkömmlichen Krankenhausaufenthalt: Tagesklinik
 - 10.5.2. Alternativen zum herkömmlichen Krankenhausaufenthalt: In andere Einheiten integrierte Tageskliniken
 - 10.5.3. Alternativen zum herkömmlichen Krankenhausaufenthalt: Häusliche Hospitalisierung
 - 10.5.4. Alternativen zum herkömmlichen Krankenhausaufenthalt: Kurzaufenthaltseinheiten

Modul 11. Verwaltung zentraler Dienste

- 11.1. Abteilung für Aufnahme und klinische Dokumentation
 - 11.1.1. Abteilung für Aufnahme und klinische Dokumentation
 - 11.1.2. Verwaltung der Betten
 - 11.1.3. Archivierung von Krankenakten
 - 11.1.4. Digitalisierung und Indexierung
 - 11.1.5. Definition von Metadaten
- 11.2. Verwaltung der radiodiagnostischen Dienste
 - 11.2.1. Definition Abteilung für Radiologie
 - 11.2.2. Struktur und Organisation der Abteilung für Radiologie
 - 11.2.3. Radiologisches Informationssystem (RIS)
 - 11.2.4. Kreislauf für radiologische Anfragen
 - 11.2.5. Rechte der Patienten
 - 11.2.6. Teleradiologie
- 11.3. Verwaltung des Labors
 - 11.3.1. Präanalytische Phase
 - 11.3.2. Analytische Phase
 - 11.3.3. Postanalytische Phase
 - 11.3.4. *Point-Of-Care-Testing* (POCT)
- 11.4. Verwaltung von Krankenhausapotheken und Apotheken der Primärversorgung
 - 11.4.1. Planung und Organisation des Apothekendienstes: Physische Struktur, Organisation und Kreisläufe
 - 11.4.2. Humanressourcen und materielle Ressourcen. Unterschiedliche Zuständigkeiten und Rollen
 - 11.4.3. Prozess des Beschaffungsmanagements und der Verwaltung der Pharmakotherapie
 - 11.4.4. Ausgabesysteme für Krankenhäuser: Stationsbestand, Einzeldosis, automatisierte Systeme

- 11.4.5. Bereich für die Zubereitung steriler Medikamente: gefährliche und ungefährliche
- 11.4.6. Externe und ambulante pharmazeutische Versorgung
- 11.4.7. Apotheke in der Primärversorgung und Versorgungskoordination in der Pharmakotherapie
- 11.5. Verwaltung der Verpflegung, Nebendienste und Freiwilligenarbeit
 - 11.5.1. Krankenhausernährung
 - 11.5.2. Wäscherei
 - 11.5.3. Freiwilligenarbeit im Krankenhaus

Modul 12. Verwaltung von Querschnitts- und Primärdiensten

- 12.1. Primärversorgung
 - 12.1.1. Kapazität der Primärversorgung, Probleme zu lösen
 - 12.1.2. Gemeinschaftsbetreuung: Gesundheitsprogramme
 - 12.1.3. Notfallbehandlung und kontinuierliche Versorgung. PAC-Modell und Modell für spezielle Notfalldienste
- 12.2. Verwaltung des komplex-chronischen Patienten
 - 12.2.1. Modelle zur Versorgung von chronischen Patienten
 - 12.2.3. Von der Strategie zur Versorgung chronischer Patienten zu deren Management
 - 12.2.4. Chronizität und soziale und gesundheitliche Versorgung
- 12.3. Erfahrungen mit dem *Empowerment* von Patienten: der aktive Patient, die Patientenschule
 - 12.3.1. Befähigung der Patienten und Beitrag des Pflegepersonals
 - 12.3.2. Unterstützung durch Gleichbetroffene
 - 12.3.3. Selbstfürsorge und Unterstützung der Selbstfürsorge
 - 12.3.4. Gesundheitsbildung und Bildung zum Selbstmanagement
 - 12.3.5. Programme zum Selbstmanagement. Merkmale
 - 12.3.6. Programme zum Selbstmanagement. Internationale Erfahrungen

Modul 13. Verwaltung ambulanter Dienste

- 13.1. Verwaltung von ambulanten Diensten: Tageskliniken und Ambulatorien
 - 13.1.1. Organisation und Betrieb der Tagesklinik
 - 13.1.2. Verwaltung der onkohämatologischen Tagesklinik
 - 13.1.3. Organisation und Verwaltung von Ambulanzen
- 13.2. Verwaltung von Dienstleistungen außerhalb Krankenhauses
 - 13.2.1. Historische Entwicklungen
 - 13.2.2. Notfall-Koordinationszentren
 - 13.2.3. Menschliche Ressourcen und Kompetenzen. Beteiligtes Team
 - 13.2.4. Koordinierung mit den übrigen Einrichtungen des Gesundheitsnetzwerks
 - 13.2.5. Qualitätsindikatoren in der Notfallmedizin
 - 13.2.6. Katastrophenplan. Eine Katastrophe verwalten
- 13.3. Häusliche Versorgung: Modelle
 - 13.3.1. Arten und Konzepte der häuslichen Hospitalisierung
 - 13.3.2. Kriterien für die Patientenauswahl
 - 13.3.3. Berechnung und Verwaltung der personellen und materiellen Ressourcen
 - 13.3.4. Palliativpflege zu Hause. Techniken und Patientenauswahl
 - 13.3.5. Verwaltung der Familienbetreuung und Trauerarbeit
 - 13.3.6. Verwaltung der Überlastung der Hauptpflegeperson. Familiäre Klaudikation
- 13.4. Psychische Gesundheit, Suchtverhalten und Sozialarbeit
 - 13.4.1. Einführung in die psychische Gesundheit
 - 13.4.2. Umfassende Versorgung
 - 13.4.3. Diagnostische und therapeutische Techniken und Verfahren, die für alle Geräte gelten
 - 13.4.4. Transversalität und Kontinuität der Versorgung im Gesundheitssektor
 - 13.4.5. Sozialarbeit

Modul 14. Management der Führungskräfte

- 14.1. Teamleitung
 - 14.1.1. Konzept der Führung
 - 14.1.2. Schritte zur erfolgreichen Führung
 - 14.1.3. Qualitäten des *Leaders*
 - 14.1.4. Von der Führungskraft durchzuführen Aktivitäten
 - 14.1.5. Sieben Gewohnheiten erfolgreicher Menschen und Führungsqualitäten
- 14.2. Die Motivation
 - 14.2.1. Intrinsische und extrinsische Motivation
 - 14.2.2. Die Unterschiede zwischen Motivation und Zufriedenheit und ihre verschiedenen Theorien
- 14.3. Die Delegation
 - 14.3.1. Was bedeutet es, zu delegieren?
 - 14.3.2. Möglichkeiten zur Bewertung von Delegation, Aufgaben
 - 14.3.3. Nicht delegierbare Funktionen
- 14.4. Management-Coaching
 - 14.4.1. Entwicklung

Modul 15. Entscheidungsfindung und Zeitmanagement

- 15.1. Entscheidungsfindung
 - 15.1.1. Entscheidungsfindung als organisatorischer Prozess
 - 15.1.2. Phasen des Entscheidungsprozesses
 - 15.1.3. Merkmale jeder Entscheidung
- 15.2. Der Entscheidungsprozess. Techniken
 - 15.2.1. Führungsschulen. Geschichte
 - 15.2.2. Der Rahmen der Leitungs- und Entscheidungsfunktion
 - 15.2.3. Arten von Entscheidungen
 - 15.2.4. Merkmale einer guten Entscheidung
 - 15.2.5. Wichtige Punkte, die bei der Entscheidung berücksichtigt werden müssen
 - 15.2.6. Der Prozess des logischen Denkens
 - 15.2.7. Tools zur Entscheidungsunterstützung

- 15.3. Zeit-, Stress- und Glücksmanagement
 - 15.3.1. Einführung in Stress in Führungspositionen
 - 15.3.2. Allgemeine Richtlinien zur Vorbeugung und/oder Reduzierung von Stresserlebnissen
 - 15.3.3. Effektives Zeitmanagement
 - 15.3.4. Planung der Agenda
 - 15.3.5. Persönliche Zeit und berufliche Zeit, im Streben nach Glück

Modul 16. Erstellen einer persönlichen Marke

- 16.1. Öffentliches Profil
 - 16.1.1. Wir präsentieren uns der Welt. Unser digitaler Fußabdruck
 - 16.1.2. Digitale Reputation. Positive Referenzen
 - 16.1.3. Das Anschreiben in 2.0.
- 16.2. Das Vorstellungsgespräch für die Bewerbung um eine Führungsposition
 - 16.2.1. Das Interview
 - 16.2.2. Methoden für ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch

Modul 17. Interne Kommunikation im Management

- 17.1. Die Kommunikation
 - 17.1.1. Konzeptueller Ansatz
 - 17.1.2. Interne Kommunikation in der Gesundheitsorganisation. Haben Sie einen Plan?
 - 17.1.3. Wie erstellt man einen internen Kommunikationsplan?
 - 17.1.4. Die Werkzeuge. Evolution. Vom internen Vermerk zum sozialen Netzwerk des Unternehmens
- 17.2. Die Sitzungen
 - 17.2.1. Konzeptueller Ansatz
 - 17.2.2. Management-Sitzungen und Zeitmanagement
 - 17.2.3. Architektur der geplanten Teamsitzungen. Ein Vorschlag
 - 17.2.4. Schlüssel zum Erfolg bei der Vorbereitung einer Sitzung
 - 17.2.5. Verwaltung von Sitzungen
- 17.3. Management von Konflikten
 - 17.3.1. Konzeptueller Ansatz
 - 17.3.2. Arbeitskonflikte
 - 17.3.3. Der Wandel. Die Hauptquelle für Konflikte mit der Geschäftsführung
 - 17.3.4. Konfliktmanagement in Gesundheitsteams

Modul 18. Gesundheitskommunikation und -marketing

- 18.1. Marketing und soziale Netzwerke
 - 18.1.1. Konzeptueller Ansatz
 - 18.1.2. Marketing im Gesundheitswesen
- 18.2. Kommunikation in Unternehmen
 - 18.2.1. Konzeptueller Ansatz
 - 18.2.2. Was ist in der Gesundheitsorganisation zu kommunizieren?
 - 18.2.3. IKT als wichtiges Kommunikationsinstrument im klinischen Management
- 18.3. Beziehungen zu sozialen Akteuren, Nutzern und Lieferanten
 - 18.3.1. Finanzierung und Versicherung
 - 18.3.2. Regulierung der Akteure des Systems
 - 18.3.3. Beziehungskarte, was erwarten sie von einander
- 18.4. Soziale Unternehmensverantwortung. Gutes Management im Gesundheitswesen
 - 18.4.1. Verantwortung und Ethik in Organisationen
 - 18.4.2. Grundsätze und Verpflichtungen für die Entwicklung der sozialen Rechenschaftspflicht im nationalen Gesundheitssystem
 - 18.4.3. Gutes Management im Gesundheitswesen
 - 18.4.4. Gute Managementpraktiken

Modul 19. Verwaltung von Lehre und Forschung. Forschung und Innovation: FuEul im Gesundheitsbereich

- 19.1. Forschungsmethodik: Epidemiologie und Design von Forschungsstudien und Verzerrungen
 - 19.1.1. Epidemiologie und klinische Epidemiologie
 - 19.1.2. Die wichtigsten Studiendesigns in der klinischen Forschung
 - 19.1.3. Qualität der Studien: Verlässlichkeit und Gültigkeit. Vorurteile
- 19.2. Recherche von Informationsquellen und Suchstrategien. Datenbanken
 - 19.2.1. Klinische Forschungsfragen
 - 19.2.2. Informationsquellen
 - 19.2.3. Wo und wie kann man nach Informationen suchen?
 - 19.2.4. Suche
 - 19.2.5. Datenbanken

- 19.3. Kritisches Lesen von Artikeln
 - 19.3.1. Phasen des kritischen Lesens
 - 19.3.2. Werkzeuge für kritisches Lesen
 - 19.3.3. Hauptfehler
- 19.4. Forschungsprojekte: Finanzielle Mittel, Produktentwicklung und Patente-
 - 19.4.1. Gestaltung von Forschungsprojekten
 - 19.4.2. Finanzierung von Forschungsprojekten
 - 19.4.3. Vermarktung von Forschungsergebnissen
- 19.5. Kommunikation und Verbreitung von Forschungsergebnissen
 - 19.5.1. Forschungsberichte
 - 19.5.2. Auswahl einer Zeitschrift zur Veröffentlichung
 - 19.5.3. Einige Stil-Empfehlungen

Modul 20. Führung, Ethik und soziale Verantwortung der Unternehmen

- 20.1. Globalisierung und Governance
 - 20.1.1. Governance und Corporate Governance
 - 20.1.2. Grundlagen der Corporate Governance in Unternehmen
 - 20.1.3. Die Rolle des Verwaltungsrats im Rahmen der Corporate Governance
- 20.2. *Cross Cultural Management*
 - 20.2.1. Konzept des *Cross Cultural Management*
 - 20.2.2. Beiträge zum Wissen über Nationalkulturen
 - 20.2.3. Diversitätsmanagement
- 20.3. Wirtschaftsethik
 - 20.3.1. Ethik und Moral
 - 20.3.2. Wirtschaftsethik
 - 20.3.3. Führung und Ethik in Unternehmen
- 20.4. Nachhaltigkeit
 - 20.4.1. Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung
 - 20.4.2. Agenda 2030
 - 20.4.3. Nachhaltige Unternehmen
- 20.5. Soziale Verantwortung des Unternehmens
 - 20.5.1. Die internationale Dimension der sozialen Verantwortung der Unternehmen
 - 20.5.2. Umsetzung der sozialen Verantwortung der Unternehmen
 - 20.5.3. Auswirkungen und Messung der sozialen Verantwortung der Unternehmen

- 20.6. Verantwortungsvolle Management-Systeme und -Tools
 - 20.6.1. CSR: Soziale Verantwortung der Unternehmen
 - 20.6.2. Wesentliche Aspekte für die Umsetzung einer verantwortungsvollen Managementstrategie
 - 20.6.3. Schritte zur Umsetzung eines Managementsystems für die soziale Verantwortung von Unternehmen
 - 20.6.4. CSR-Instrumente und -Standards
- 20.7. Multinationale Unternehmen und Menschenrechte
 - 20.7.1. Globalisierung, multinationale Unternehmen und Menschenrechte
 - 20.7.2. Multinationale Unternehmen und internationales Recht
 - 20.7.3. Rechtsinstrumente für multinationale Unternehmen in der Menschenrechtsgesetzgebung
- 20.8. Rechtliches Umfeld und *Corporate Governance*
 - 20.8.1. Internationale Einfuhr- und Ausfuhrnormen
 - 20.8.2. Geistiges und gewerbliches Eigentum
 - 20.8.3. Internationales Arbeitsrecht

Modul 21. Personal- und Talentmanagement

- 21.1. Strategisches Management von Menschen
 - 21.1.1. Strategisches Management und Humanressourcen
 - 21.1.2. Strategisches Management von Menschen
- 21.2. Kompetenzbasiertes HR-Management
 - 21.2.1. Analyse des Potenzials
 - 21.2.2. Vergütungspolitik
 - 21.2.3. Karriere-/Nachfolge-Pläne
- 21.3. Leistungsbewertung und Leistungsmanagement
 - 21.3.1. Leistungsmanagement
 - 21.3.2. Leistungsmanagement: Ziel und Prozesse
- 21.4. Innovation im Talent- und Personalmanagement
 - 21.4.1. Modelle für strategisches Talentmanagement
 - 21.4.2. Identifizierung, Schulung und Entwicklung von Talenten
 - 21.4.3. Loyalität und Bindung
 - 21.4.4. Proaktivität und Innovation
- 21.5. Entwicklung von Hochleistungsteams
 - 21.5.1. Hochleistungsteams: selbstverwaltete Teams
 - 21.5.2. Methoden für das Management selbstverwalteter Hochleistungsteams

- 21.6. Änderungsmanagement
 - 21.6.1. Änderungsmanagement
 - 21.6.2. Art der Prozesse des Änderungsmanagements
 - 21.6.3. Etappen oder Phasen im Änderungsmanagement
- 21.7. Verhandlungsführung und Konfliktmanagement
 - 21.7.1. Verhandlung
 - 21.7.2. Management von Konflikten
 - 21.7.3. Krisenmanagement
- 21.8. Produktivität, Anziehung, Bindung und Aktivierung von Talenten
 - 21.8.1. Produktivität
 - 21.8.2. Anziehung und Bindung von Talenten

Modul 22. Wirtschaftlich-finanzielle Verwaltung

- 22.1. Wirtschaftliches Umfeld
 - 22.1.1. Makroökonomisches Umfeld und das nationale Finanzsystem
 - 22.1.2. Finanzinstitutionen
 - 22.1.3. Finanzmärkte
 - 22.1.4. Finanzielle Vermögenswerte
 - 22.1.5. Andere Einrichtungen des Finanzsektors
- 22.2. Buchhaltung
 - 22.2.1. Grundlegende Konzepte
 - 22.2.2. Die Vermögenswerte des Unternehmens
 - 22.2.3. Die Verbindlichkeiten des Unternehmens
 - 22.2.4. Das Nettovermögen des Unternehmens
 - 22.2.5. Die Gewinn- und Verlustrechnung
- 22.3. Informationssysteme und *Business Intelligence*
 - 22.3.1. Grundlagen und Klassifizierung
 - 22.3.2. Phasen und Methoden der Kostenzuweisung
 - 22.3.3. Wahl der Kostenstelle und Auswirkung
- 22.4. Haushalts- und Verwaltungskontrolle
 - 22.4.1. Das Haushaltsmodell
 - 22.4.2. Das Kapitalbudget
 - 22.4.3. Das Betriebsbudget
 - 22.4.5. Cash-Budget
 - 22.4.6. Haushaltsüberwachung

- 22.5. Finanzmanagement
 - 22.5.1. Die finanziellen Entscheidungen des Unternehmens
 - 22.5.2. Die Finanzabteilung
 - 22.5.3. Bargeldüberschüsse
 - 22.5.4. Mit der Finanzverwaltung verbundene Risiken
 - 22.5.5. Risikomanagement der Finanzverwaltung
- 22.6. Finanzielle Planung
 - 22.6.1. Definition der Finanzplanung
 - 22.6.2. Zu ergreifende Maßnahmen bei der Finanzplanung
 - 22.6.3. Erstellung und Festlegung der Unternehmensstrategie
 - 22.6.4. Die *Cash-Flow*-Tabelle
 - 22.6.5. Die Tabelle des Betriebskapitals
- 22.7. Finanzielle Unternehmensstrategie
 - 22.7.1. Unternehmensstrategie und Finanzierungsquellen
 - 22.7.2. Produkte zur Unternehmensfinanzierung
- 22.8. Strategische Finanzierungen
 - 22.8.1. Selbstfinanzierung
 - 22.8.2. Erhöhung der Eigenmittel
 - 22.8.3. Hybride Ressourcen
 - 22.8.4. Finanzierung durch Intermediäre
- 22.9. Finanzanalyse und -planung
 - 22.9.1. Analyse der Bilanz
 - 22.9.2. Analyse der Gewinn- und Verlustrechnung
 - 22.9.3. Analyse der Rentabilität
- 22.10. Analyse und Lösung von Fällen/Problemen
 - 22.10.1. Finanzinformationen über Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)

Modul 23. Kaufmännisches Management und strategisches Marketing

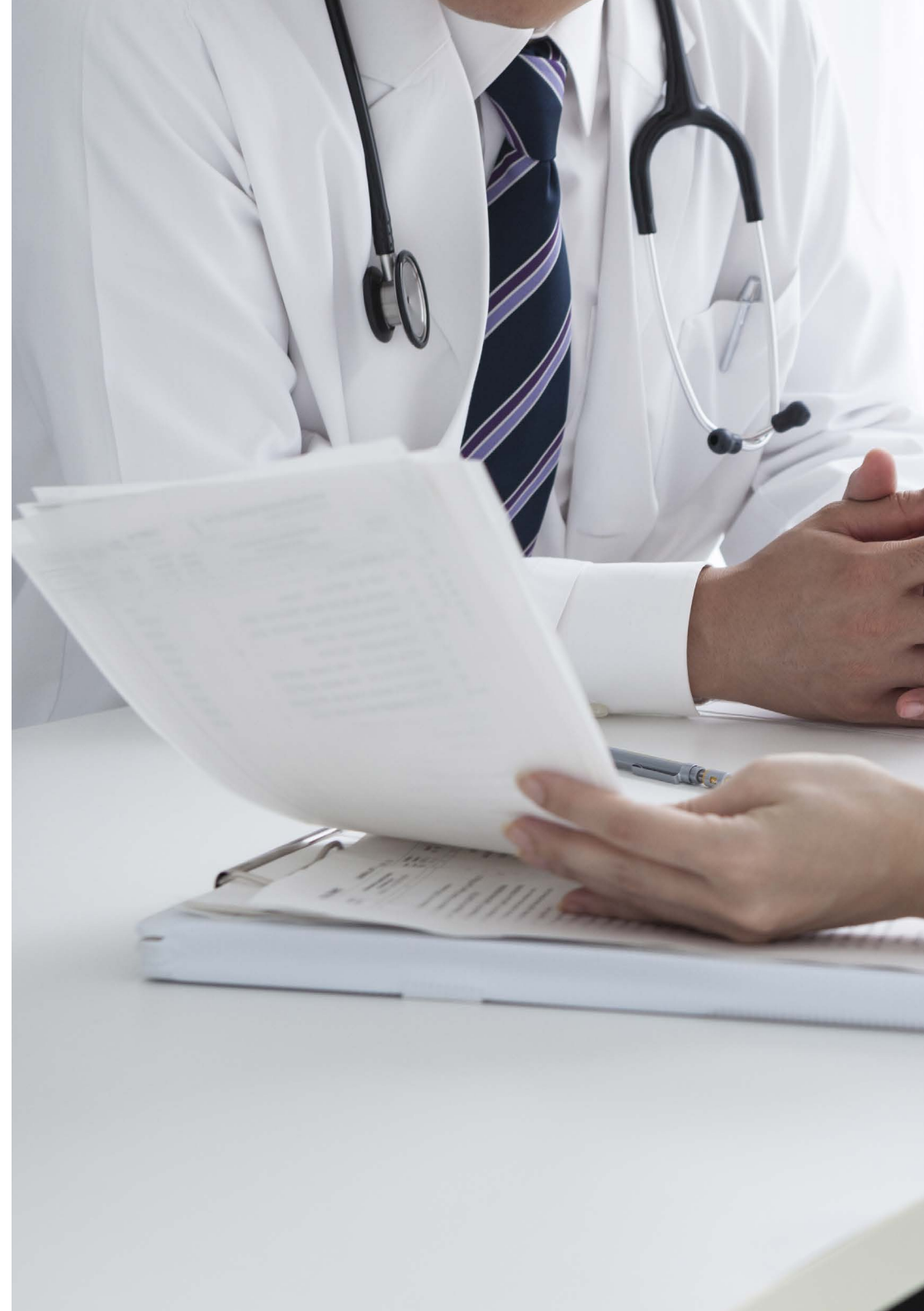
- 23.1. Kaufmännisches Management
 - 23.1.1. Konzeptioneller Rahmen des kaufmännischen Managements
 - 23.1.2. Kaufmännische Strategie und Planung
 - 23.1.3. Die Rolle der kaufmännischen Leiter
- 23.2. Marketing
 - 23.2.1. Marketingkonzept
 - 23.2.2. Grundlagen des Marketings
 - 23.2.3. Marketingaktivitäten des Unternehmens
- 23.3. Strategisches Marketingmanagement
 - 23.3.1. Konzept des strategischen Marketings
 - 23.3.2. Konzept der strategischen Marketingplanung
 - 23.3.3. Phasen des Prozesses der strategischen Marketingplanung
- 23.4. Digitales Marketing und elektronischer Handel
 - 23.4.1. Ziele des digitalen Marketings und des elektronischen Handels
 - 23.4.2. Digitales Marketing und die dabei verwendeten Medien
 - 23.4.3. Elektronischer Handel. Allgemeiner Kontext
 - 23.4.4. Kategorien des elektronischen Handels
 - 23.4.5. Vor- und Nachteile des E-Commerce im Vergleich zum traditionellen Handel
- 23.5. Digitales Marketing zur Stärkung der Marke
 - 23.5.1. Online-Strategien zur Verbesserung des Rufs Ihrer Marke
 - 23.5.2. Branded Content & Storytelling
- 23.6. Digitales Marketing zur Anwerbung und Bindung von Kunden
 - 23.6.1. Strategien für Loyalität und Engagement über das Internet
 - 23.6.2. *Visitor Relationship Management*
 - 23.6.3. Hypersegmentierung
- 23.7. Verwaltung digitaler Kampagnen
 - 23.7.1. Was ist eine digitale Werbekampagne?
 - 23.7.2. Schritte zum Start einer Online-Marketing-Kampagne
 - 23.7.3. Fehler bei digitalen Werbekampagnen
- 23.8. Verkaufsstrategie
 - 23.8.1. Verkaufsstrategie
 - 23.8.2. Verkaufsmethoden

- 23.9. Kommunikation und digitaler Ruf
 - 23.9.1. Online-Reputation
 - 23.9.2. Wie misst man die digitale Reputation?
 - 23.9.3. Online-Reputationstools
 - 23.9.4. Online-Reputationsbericht
 - 23.9.5. Online-Branding

Modul 24. Geschäftsleitung

- 24.1. General Management
 - 24.1.1. Konzept des General Management
 - 24.1.2. Die Tätigkeit des Generaldirektors
 - 24.1.3. Der Generaldirektor und seine Aufgaben
 - 24.1.4. Transformation der Arbeit der Direktion
- 24.2. Der Manager und seine Aufgaben. Organisationskultur und Ansätze
 - 24.2.1. Der Manager und seine Aufgaben. Organisationskultur und Ansätze
- 24.3. Operations Management
 - 24.3.1. Bedeutung des Managements
 - 24.3.2. Die Wertschöpfungskette
 - 24.3.3. Qualitätsmanagement
- 24.4. Rhetorik und Schulung von Pressesprechern
 - 24.4.1. Zwischenmenschliche Kommunikation
 - 24.4.2. Kommunikationsfähigkeit und Einflussnahme
 - 24.4.3. Kommunikationsbarrieren
- 24.5. Persönliche und organisatorische Kommunikationsmittel
 - 24.5.1. Zwischenmenschliche Kommunikation
 - 24.5.2. Instrumente der zwischenmenschlichen Kommunikation
 - 24.5.3. Kommunikation in der Organisation
 - 24.5.4. Werkzeuge in der Organisation
- 24.6. Krisenkommunikation
 - 24.6.1. Krise
 - 24.6.2. Phasen der Krise
 - 24.6.3. Nachrichten: Inhalt und Momente

- 24.7. Einen Krisenplan vorbereiten
 - 24.7.1. Analyse der potenziellen Probleme
 - 24.7.2. Planung
 - 24.7.3. Angemessenheit des Personals
- 24.8. Emotionale Intelligenz
 - 24.8.1. Emotionale Intelligenz und Kommunikation
 - 24.8.2. Durchsetzungsvermögen, Einfühlungsvermögen und aktives Zuhören
 - 24.8.3. Selbstwertgefühl und emotionale Kommunikation
- 24.9. *Personal Branding*
 - 24.9.1. Strategien für den Aufbau einer persönlichen Marke
 - 24.9.2. Regeln des Personal Branding
 - 24.9.3. Instrumente zum Aufbau einer persönlichen Marke





“

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

06

Methodik

Dieses Fortbildungsprogramm bietet eine andere Art des Lernens. Unsere Methodik wird durch eine zyklische Lernmethode entwickelt: **das Relearning**.

Dieses Lehrsystem wird z. B. an den renommiertesten medizinischen Fakultäten der Welt angewandt und wird von wichtigen Publikationen wie dem **New England Journal of Medicine** als eines der effektivsten angesehen.



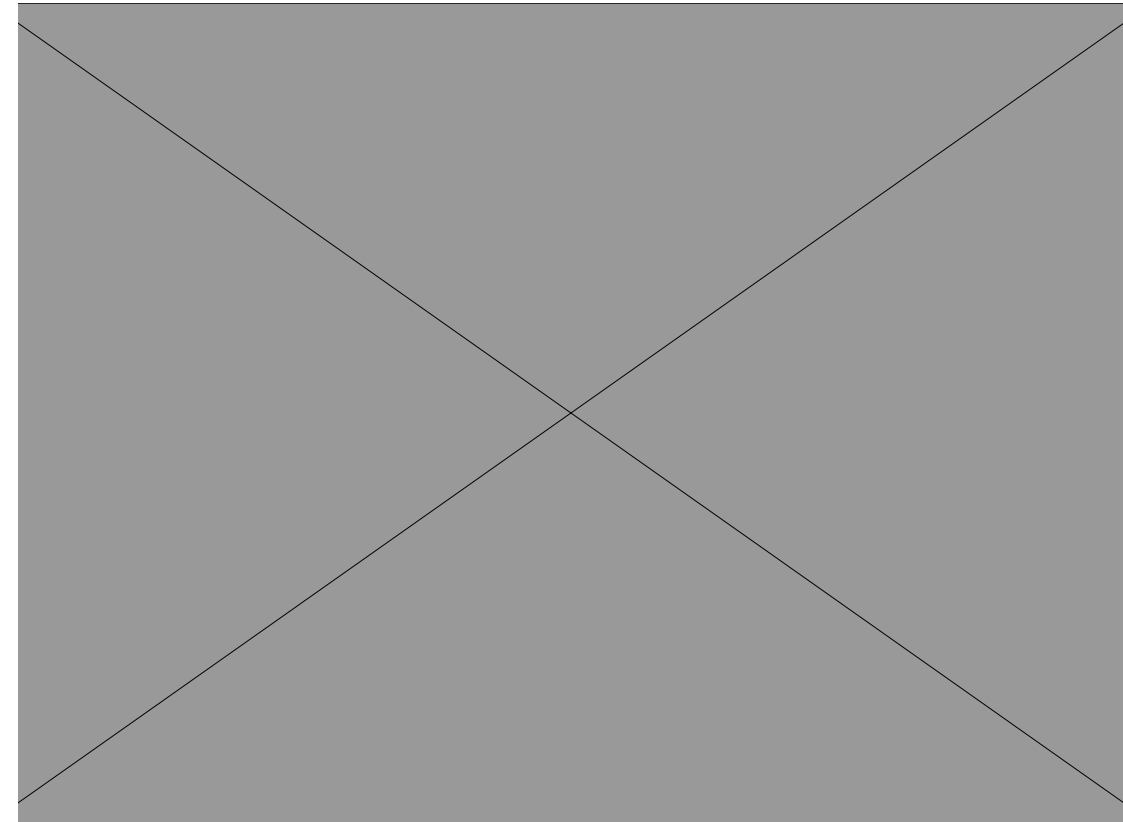
“

Entdecken Sie Relearning, ein System, das das herkömmliche lineare Lernen hinter sich lässt und Sie durch zyklische Lehrsysteme führt: eine Art des Lernens, die sich als äußerst effektiv erwiesen hat, insbesondere in Fächern, die Auswendiglernen erfordern"

Bei TECH verwenden wir die Fallmethode

Was sollte eine Fachkraft in einer bestimmten Situation tun? Während des gesamten Programms werden die Studenten mit mehreren simulierten klinischen Fällen konfrontiert, die auf realen Patienten basieren und in denen sie Untersuchungen durchführen, Hypothesen aufstellen und schließlich die Situation lösen müssen. Es gibt zahlreiche wissenschaftliche Belege für die Wirksamkeit der Methode. Fachkräfte lernen mit der Zeit besser, schneller und nachhaltiger.

Mit TECH werden Sie eine Art des Lernens erleben, die an den Grundlagen der traditionellen Universitäten auf der ganzen Welt rüttelt.



Nach Dr. Gérvas ist der klinische Fall die kommentierte Darstellung eines Patienten oder einer Gruppe von Patienten, die zu einem "Fall" wird, einem Beispiel oder Modell, das eine besondere klinische Komponente veranschaulicht, sei es wegen seiner Lehrkraft oder wegen seiner Einzigartigkeit oder Seltenheit. Es ist wichtig, dass der Fall auf dem aktuellen Berufsleben basiert und versucht, die tatsächlichen Bedingungen in der beruflichen Praxis des Arztes nachzustellen.

“

Wussten Sie, dass diese Methode im Jahr 1912 in Harvard, für Jurastudenten entwickelt wurde? Die Fallmethode bestand darin, ihnen reale komplexe Situationen zu präsentieren, in denen sie Entscheidungen treffen und begründen mussten, wie sie diese lösen könnten. Sie wurde 1924 als Standardlehrmethode in Harvard etabliert“

Die Wirksamkeit der Methode wird durch vier Schlüsselergebnisse belegt:

1. Studenten, die diese Methode anwenden, nehmen nicht nur Konzepte auf, sondern entwickeln auch ihre geistigen Fähigkeiten durch Übungen zur Bewertung realer Situationen und zur Anwendung ihres Wissens.
2. Das Lernen basiert auf praktischen Fähigkeiten, die es den Studenten ermöglichen, sich besser in die reale Welt zu integrieren.
3. Eine einfachere und effizientere Aufnahme von Ideen und Konzepten wird durch die Verwendung von Situationen erreicht, die aus der Realität entstanden sind.
4. Das Gefühl der Effizienz der investierten Anstrengung wird zu einem sehr wichtigen Anreiz für die Studenten, was sich in einem größeren Interesse am Lernen und einer Steigerung der Zeit, die für die Arbeit am Kurs aufgewendet wird, niederschlägt.



Relearning Methodology

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

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



Die Fachkraft lernt durch reale Fälle und die Lösung komplexer Situationen in simulierten Lernumgebungen. Diese Simulationen werden mit modernster Software entwickelt, die ein immersives Lernen ermöglicht.

Die Relearning-Methode, die an der Spitze der weltweiten Pädagogik steht, hat es geschafft, die Gesamtzufriedenheit der Fachleute, die ihr Studium abgeschlossen haben, im Hinblick auf die Qualitätsindikatoren der besten spanischsprachigen Online-Universität (Columbia University) zu verbessern.

Mit dieser Methodik wurden mehr als 250.000 Ärzte mit beispiellosem Erfolg in allen klinischen Fachbereichen fortgebildet, unabhängig von der chirurgischen Belastung. Unsere Lehrmethodik wurde in einem sehr anspruchsvollen Umfeld entwickelt, mit einer Studentenschaft, die ein hohes sozioökonomisches Profil und ein Durchschnittsalter von 43,5 Jahren aufweist.

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

In unserem Programm ist das Lernen kein linearer Prozess, sondern erfolgt in einer Spirale (lernen, verlernen, vergessen und neu lernen). Daher wird jedes dieser Elemente konzentrisch kombiniert.

Die Gesamtnote des TECH-Lernsystems beträgt 8,01 und entspricht den höchsten internationalen Standards.



Dieses Programm bietet die besten Lehrmaterialien, die sorgfältig für Fachleute aufbereitet sind:



Studienmaterial

Alle didaktischen Inhalte werden von den Fachleuten, die den Kurs unterrichten werden, speziell für den Kurs erstellt, so dass die didaktische Entwicklung wirklich spezifisch und konkret ist.

Diese Inhalte werden dann auf das audiovisuelle Format angewendet, um die Online-Arbeitsmethode von TECH zu schaffen. All dies mit den neuesten Techniken, die in jedem einzelnen der Materialien, die dem Studenten zur Verfügung gestellt werden, qualitativ hochwertige Elemente bieten.



Chirurgische Techniken und Verfahren auf Video

TECH bringt dem Studenten die neuesten Techniken, die neuesten pädagogischen Fortschritte und die aktuellsten medizinischen Verfahren näher. All dies in der ersten Person, mit äußerster Präzision, erklärt und detailliert, um zur Assimilation und zum Verständnis des Studenten beizutragen. Und das Beste ist, dass Sie es sich so oft anschauen können, wie Sie möchten.



Interaktive Zusammenfassungen

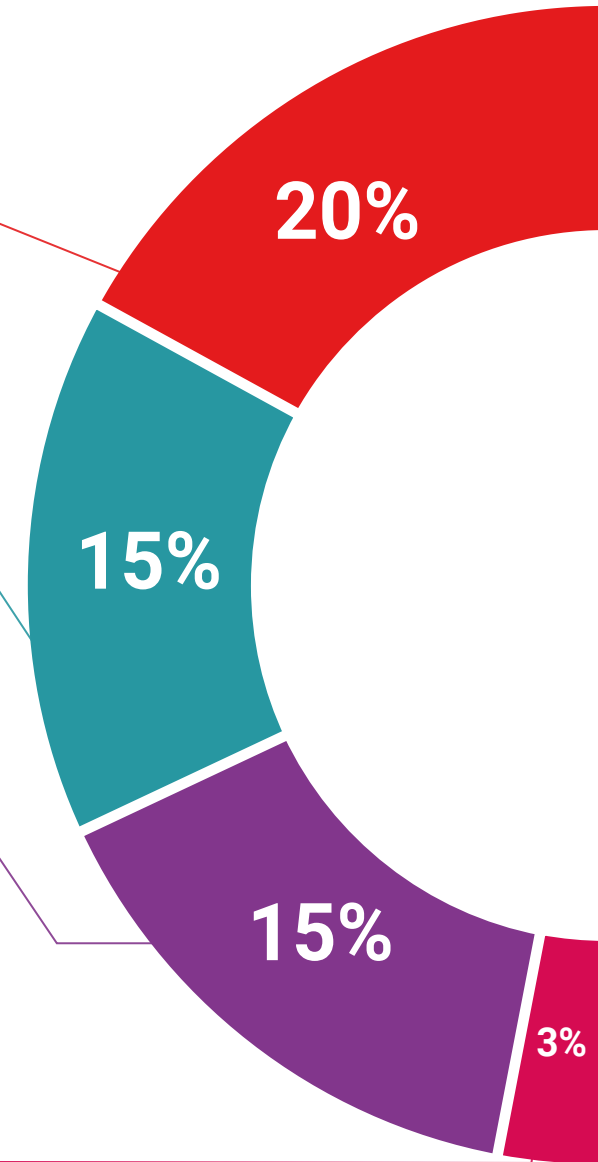
Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

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



Weitere Lektüren

Aktuelle Artikel, Konsensdokumente und internationale Leitfäden, u. a. In der virtuellen Bibliothek von TECH hat der Student Zugang zu allem, was er für seine Fortbildung benötigt.





Von Experten entwickelte und geleitete Fallstudien

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



Testing & Retesting

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



Meisterklassen

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



Kurzanleitungen zum Vorgehen

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



07

Qualifizierung

Der MBA in Klinisches, Medizinisches und Gesundheitsmanagement garantiert neben der präzisesten und aktuellsten Fortbildung auch den Zugang zu einem von der TECH Technologischen Universität ausgestellten Diplom.



“

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

Dieser **Privater Masterstudiengang in Humane Mikrobiota** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt.

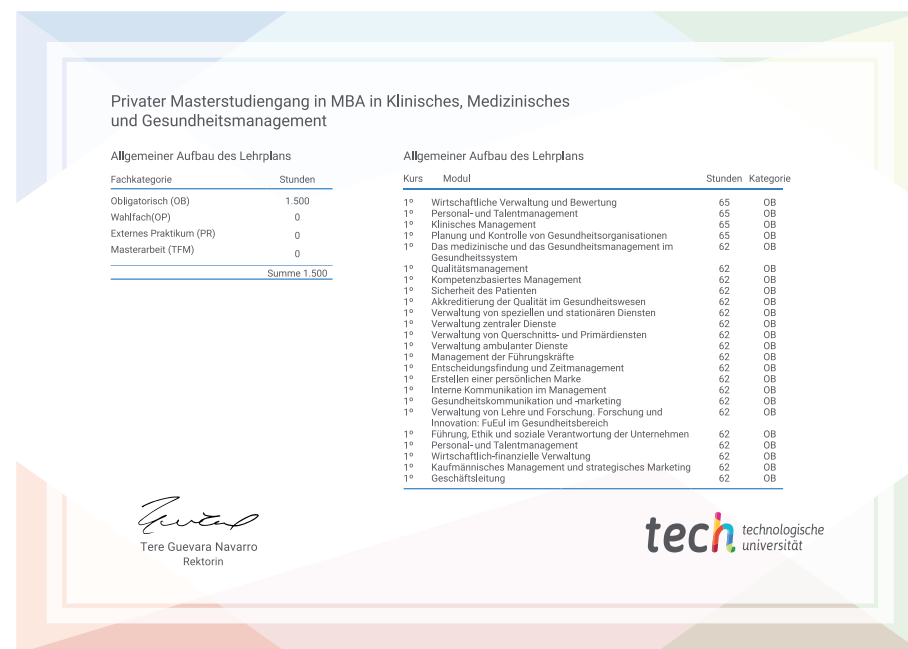
Sobald der Student die Prüfungen bestanden hat, erhält er/sie per Post* mit Empfangsbestätigung das entsprechende Diplom, ausgestellt von der **TECH Technologischen Universität**.

Das von **TECH Technologische Universität** ausgestellte Diplom drückt die erworbene Qualifikation aus und entspricht den Anforderungen, die in der Regel von Stellenbörsen, Auswahlprüfungen und Berufsbildungsausschüssen verlangt werden.

Titel: **Privater Masterstudiengang in MBA in Klinisches, Medizinisches und Gesundheitsmanagement**

Modalität: **online**

Dauer: **12 Monate**



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

zukunft

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

tech technologische
universität

Privater Masterstudiengang
MBA in Klinisches, Medizinisches
und Gesundheitsmanagement

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

Privater Masterstudiengang

MBA in Klinisches, Medizinisches und Gesundheitsmanagement

Unterstützt von:



tech technologische
universität