

Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Krankenhaus- und Gesundheitsdienstmanagement





Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Krankenhaus- und Gesundheitsdienstmanagement

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

Internetzugang www.techtitute.com/de/medizin/weiterbildender-masterstudiengang/weiterbildender-masterstudiengang-mba-krankenhaus-gesundheitsdienstmanagement

Index

01

Präsentation

Seite 4

02

Ziele

Seite 8

03

Kompetenzen

Seite 12

04

Kursleitung

Seite 16

05

Struktur und Inhalt

Seite 22

06

Methodik

Seite 36

07

Qualifizierung

Seite 44

01

Präsentation

Wenn Sie in den Bereich des Gesundheitsmanagements aufsteigen und sich die notwendigen Fähigkeiten aneignen wollen, um diesen Beruf wettbewerbsfähig auszubauen, sollten Sie nicht lange überlegen und sich bei uns ausbilden lassen. Bei TECH haben wir die umfassendste Spezialisierung geschaffen, die die modernsten Konzepte des besten MBA mit dem spezifischen Studium des Krankenhaus- und Gesundheitsdienstmanagements verbindet. Eine einmalige Gelegenheit zum Einstieg in diesen Sektor.





“

Die neuen Szenarien im Gesundheitswesen und im Krankenhausmanagement veranlassen uns, neue Spezialisierungsprogramme vorzuschlagen, die den tatsächlichen Bedürfnissen erfahrener Fachleute entsprechen, damit sie die neuen Entwicklungen in ihrer täglichen Praxis anwenden können"

Die Leitung eines Krankenhauses oder eines Gesundheitsdienstes ist eine komplexe Aufgabe, und wenn die verantwortliche Fachkraft nicht über eine frühere Spezialisierung oder Erfahrung in diesem Bereich verfügt, ist es normal, dass sie bestimmte Mängel aufweist, wie z. B. mangelnde Führungsqualitäten, Probleme bei Verhandlungen oder beim Beziehungsmanagement oder mangelnde Kenntnisse im Umgang mit Finanzen.

Dieses Trainingsprogramm folgt den Richtlinien zur Kompetenzentwicklung für Manager und Führungskräfte im Gesundheits-, Sozial- und Pflegesektor, *Leadership Competencies for Healthcare Services Managers*, der *International Hospital Federation*.

Auf diese Weise kombiniert sie das Beste einer *Online Business-Schule* um Managementfähigkeiten zu entwickeln, zusammen mit Management-, Kommunikations- und sozialen und beruflichen Verantwortungsfähigkeiten, zusammen mit dem sozialen Gewissen und ethischem Verhalten, das in einer Position mit Krankenhausverantwortung erforderlich ist.

Während dieser Spezialisierung wird der Student mit allen aktuellen Ansätzen zur Bewältigung der verschiedenen Herausforderungen seines Berufs vertraut gemacht. Ein Schritt auf hohem Niveau, der nicht nur beruflich, sondern auch persönlich zu einem Verbesserungsprozess wird.

Diese Herausforderung ist eine derjenigen, die wir bei TECH als soziales Engagement annehmen: hochqualifizierte Fachkräfte dabei zu unterstützen, sich zu spezialisieren und ihre persönlichen, sozialen und beruflichen Kompetenzen im Laufe ihrer Ausbildung zu entwickeln.

Wir werden Ihnen nicht nur das theoretische Wissen vermitteln, das wir anbieten, sondern Ihnen auch eine andere Art des Studierens und Lernens zeigen, die organischer, einfacher und effizienter ist. Wir werden daran arbeiten, Sie zu motivieren und in Ihnen eine Leidenschaft für das Lernen zu wecken. Wir werden Sie dazu ermutigen, kritisches Denken zu entwickeln.

Dieser **Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Krankenhaus- und Gesundheitsdienstmanagement** enthält das vollständigste und aktuellste wissenschaftliche Programm, das auf dem Markt erhältlich ist Die hervorstechendsten Merkmale sind:

- Neueste Technologie in der Online-Lehrsoftware
- Intensiv visuelles Lehrsystem, unterstützt durch grafische und schematische Inhalte, die leicht zu erfassen und zu verstehen sind
- Entwicklung von Fallstudien, die von aktiven Experten vorgestellt werden
- Hochmoderne interaktive Videosysteme
- Der Unterricht wird durch Telepraktika unterstützt
- Ständige Aktualisierung und Recycling-Systeme
- Selbstgesteuertes Lernen: Vollständige Kompatibilität mit anderen Berufen
- Praktische Übungen zur Selbstbeurteilung und Überprüfung des Gelernten
- Hilfsgruppen und Bildungssynergien: Fragen an den Experten, Diskussions- und Wissensforen
- Kommunikation mit der Lehrkraft und individuelle Reflexionsarbeit
- Die Verfügbarkeit des Zugriffs auf die Inhalte von jedem festen oder tragbaren Gerät mit Internetanschluss
- Datenbanken mit ergänzenden Unterlagen, die ständig verfügbar sind, auch nach der Ausbildung



Eine Spezialisierung auf hohem wissenschaftlichem Niveau, unterstützt durch die fortschrittliche technologische Entwicklung und die Lehrerfahrung der besten Fachleute"

“

Eine Spezialisierung, die sich an Fachleute richtet, die nach Spitzenleistungen streben, und die es Ihnen ermöglicht, neue Kompetenzen und Strategien auf fließende und effiziente Weise zu erwerben"

Unser Lehrkörper setzt sich aus berufstätigen Fachleuten zusammen. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass wir Ihnen das von uns angestrebte pädagogische Update bieten. Ein multidisziplinäres Team von qualifizierten und erfahrenen Fachleuten aus verschiedenen Bereichen, die das theoretische Wissen effizient weiterentwickeln, aber vor allem das praktische Wissen aus ihrer eigenen Erfahrung in den Dienst der Spezialisierung stellen.

Diese Beherrschung des Themas wird durch die Wirksamkeit der methodischen Gestaltung dieses weiterbildenden Masterstudiengangs ergänzt. Es wurde von einem multidisziplinären Team von *E-Learning-Experten* entwickelt und integriert die neuesten Fortschritte in der Bildungstechnologie. Auf diese Weise können Sie mit einer Reihe praktischer und vielseitiger Multimedia-Tools studieren, die Ihnen die für Ihre Spezialisierung erforderlichen operativen Fähigkeiten vermitteln.

Das Programm basiert auf problemorientiertem Lernen, ein Ansatz, der Lernen als einen eminent praktischen Prozess begrift. Um dies aus der Ferne zu erreichen, werden wir die Telepraxis nutzen. Mit Hilfe eines innovativen interaktiven Videosystems und dem *Lernen von einem Experten* können Sie sich das Wissen so aneignen, als wären Sie in dem Moment mit der Situation konfrontiert, in der Sie gerade lernen. Ein Konzept, das es Ihnen ermöglicht, das Gelernte auf realistischere und dauerhaftere Weise zu integrieren und zu fixieren.

Wir bieten Ihnen ein tiefes und vollständiges Eintauchen in die Strategien und Ansätze, die für Gesundheitsmanagement notwendig sind.

Wir verfügen über die beste Lehrmethodik und eine Vielzahl von simulierten Fällen, die Ihnen helfen werden, in realen Situationen zu trainieren.



02 Ziele

Unser Ziel ist es, hochqualifizierte Fachkräfte für die Berufspraxis auszubilden. Ein Ziel, das im Übrigen global durch die Förderung der menschlichen Entwicklung ergänzt wird, die die Grundlage für eine bessere Gesellschaft bildet. Dieses Ziel wird dadurch erreicht, dass die Fachleute Zugang zu einem viel höheren Maß an Kompetenz und Kontrolle erhalten. Ein selbstverständliches Ziel, mit hoher Intensität und präziser Spezialisierung.



“

Wenn es Ihr Ziel ist, sich beruflich weiterzuentwickeln und eine Qualifikation zu erwerben, die es Ihnen ermöglicht, mit den Besten zu konkurrieren, sind Sie hier genau richtig: Willkommen bei TECH"



Allgemeine Ziele

- Neue Trends und Entwicklungen in der Unternehmensführung zu definieren
- Erstellung eines Plans zur Entwicklung und Verbesserung der persönlichen und unternehmerischen Fähigkeiten
- Entwicklung von Strategien zur Entscheidungsfindung in einem komplexen und instabilen Umfeld
- Entwickeln der Fähigkeit Probleme zu erkennen, zu analysieren und zu lösen
- Entwicklung der wesentlichen Kompetenzen für das strategische Management der Unternehmenstätigkeit
- Erläutern Sie das Unternehmen aus globaler Sicht sowie die Zuständigkeiten der einzelnen Bereiche des Unternehmens
- Entwicklung innovativer Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Management- und Geschäftseffizienz
- Formulierung und Umsetzung von Wachstumsstrategien, die das Unternehmen an die Veränderungen im nationalen und internationalen Umfeld anpassen
- Analysieren der Theorien und Modelle zur Organisation und Funktionsweise von Gesundheitssystemen mit Schwerpunkt auf ihren politischen, sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Grundlagen und ihrer Organisationsstruktur
- Verbesserung 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
- Herangehen 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
- Präsentation und Bewertung fortschrittlicher klinischer und gesundheitsbezogener Initiativen und Erfahrungen
- Vermittlung der grundlegenden Fähigkeiten, die zur Verbesserung der Problemlösung und Entscheidungsfindung im klinischen Alltag und im Pflegemanagement erforderlich sind





Spezifische Ziele

- Beschreiben, vergleichen und interpretieren Sie die Merkmale und Leistungsdaten verschiedener Gesundheitsmodelle und -systeme
- Anwendung der wesentlichen Konzepte und Methoden der Planung, Organisation und des Managements von Einrichtungen des Gesundheitswesens
- Setzen Sie den Pflege- und medizinischen Bereich im interdisziplinären Team in einen Kontext und lernen Sie neue Herausforderungen im Gesundheitsbereich kennen
- Verstehen, Auslegen, Übermitteln und Anwenden von Rechtsnormen für die Tätigkeiten und Funktionen von Angehörigen der Gesundheitsberufe im klinischen 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
- Durchführung einer wirtschaftlichen Analyse der Funktionsweise von Gesundheitseinrichtungen und des wirtschaftlichen Verhaltens der an den Gesundheitssystemen beteiligten Akteure
- Anwendung der grundlegenden Konzepte wirtschaftlicher Bewertungstechniken und -instrumente, die in Gesundheitssystemen eingesetzt werden
- Ermittlung von Techniken, Stilen und Methoden zur Definition, Durchführung und Leitung von Maßnahmen zum Management von Fachkräften in Gesundheitseinrichtungen
- Den Nutzen der verschiedenen Führungs- und Managementinstrumente, die in der Praxis des Gesundheitswesens eingesetzt werden können, im klinischen Kontext zu erkennen, anzuwenden und zu bewerten
- Entwicklung der Fähigkeit, verschiedene Leistungen der Gesundheitsversorgung zu analysieren
- Qualitäts- und Patientensicherheitssysteme leiten, angewandt auf den Kontext der klinischen Managementeinheiten
- Entwickeln von methodischen und instrumentellen Kapazitäten für die epidemiologische Forschung und die Bewertung von Gesundheitszentren, -diensten, -technologien und -programmen
- Anwendung von Ansätzen der Gesundheitsakkreditierung auf verschiedene Arten von Organisationen und Gesundheitseinrichtungen
- Entwicklung von methodischen und instrumentellen Fähigkeiten zur angemessenen Nutzung der verschiedenen Gesundheitsinformationssysteme für die Managemententscheidungen der klinischen Einheiten
- Die in jedem Kontext am besten geeigneten Instrumente für die klinische Bewertung und Entscheidungsfindung zu verstehen, zu interpretieren und angemessen anzuwenden
- Gestaltung und Leitung von Verbesserungs-, Innovations- und Umgestaltungsprozessen in den Abteilungen, Diensten und Zentren
- Erkennen, verstehen und integrieren von Managementfähigkeiten in die täglichen Prozesse des Gesundheitsmanagements
- Verwaltung wissenschaftlicher Datenbanken für die Überprüfung und bibliografische Suche nach wissenschaftlichen Studien
- Durchführung einer kritischen und eingehenden Studie über die Berücksichtigung von Komplexität und Chronizität und die Pflege im Gesundheitssystem
- Kommunizieren der Ergebnisse eines Forschungsprojekts, nachdem die Daten analysiert, bewertet und zusammengefasst wurden



Wir sind die größte spanischsprachige Online-Universität und wir wollen Ihnen helfen, Ihre Zukunft zu verbessern"

03

Kompetenzen

Wenn alle Inhalte studiert und die Ziele des Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Krankenhaus- und Gesundheitsdienstmanagement erreicht wurden, verfügt die Fachkraft über überlegene Kompetenz und Leistung in diesem Bereich. Ein umfassender Ansatz in einer Spezialisierung auf hohem Niveau, die den Unterschied macht.



“

Hervorragende Leistungen in jedem Beruf zu erzielen, erfordert Anstrengung und Ausdauer. Aber vor allem die Unterstützung von Fachleuten, die Ihnen den nötigen Anstoß geben, mit den notwendigen Mitteln und der notwendigen Unterstützung. Bei TECH stellen wir Ihnen alles zur Verfügung, was Sie brauchen"



Allgemeine Kompetenzen

- Kenntnisse besitzen und verstehen, die eine Grundlage oder Gelegenheit für Originalität bei der Entwicklung und/oder Anwendung von Ideen bieten, häufig 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 ihrem Studienbereich zusammenhängen, anwenden zu können
- Wissen zu integrieren und sich der Komplexität der Formulierung von Urteilen auf der Grundlage unvollständiger oder begrenzter Informationen zu stellen, einschließlich Überlegungen zur sozialen und ethischen Verantwortung im Zusammenhang mit der Anwendung ihres Wissens und ihrer Urteile
- In der Lage sein, die eigenen Schlussfolgerungen und die dahinter stehenden Erkenntnisse und Überlegungen einem spezialisierten und nicht spezialisierten Publikum klar und unmissverständlich zu
- Aneignen der Lernfähigkeiten, die es ihnen ermöglichen, weitgehend selbstgesteuert oder autonom weiterzulernen

“

Unser Ziel ist ganz einfach: Ihnen ein Qualitätsprogramm mit dem besten aktuellen Lehrsystem anzubieten, damit Sie in Ihrem Beruf Spitzenleistungen erbringen können"





Spezifische Kompetenzen

- ♦ Planung 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
- ♦ Festlegung 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
- ♦ Verbesserung der Beachtung von Komplexität und Chronizität durch den Erwerb der notwendigen Informationen über die Wechselbeziehung und Koordinierung mit dem Gesundheitsbereich
- ♦ Einbeziehung neuer Entwicklungen in Verträge und Programme in einem Gesundheitsbereich sowie Aufstellung von Budgets und anschließende Kostenkontrolle, Bewertung und Interpretation der finanziellen und sozioökonomischen Ergebnisse der verschiedenen klinischen Prozesse
- ♦ Bewertung der medizinischen und pflegerischen Abteilung nach bioethischen und gesundheitspolitischen Kriterien in einer multidisziplinären und interdisziplinären Weise
- ♦ Die Funktionen eines Gesundheitsmanagers ausüben 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 auf den Bereich des klinischen Managements in den Bereichen des klinischen Managements, des Fachkräftemanagements und des wirtschaftlichen Managements
- ♦ Entwicklung einer zeitgemäßen Verwaltung der Nutzer-Patienten-Klienten mit den wichtigsten Elementen und Systemen des Pflegequalitätsmanagements 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
- ♦ Definition und Anwendung der grundlegenden Konzepte des klinischen Managements und des Versorgungsmanagements 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
- ♦ Beschreibung 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
- ♦ Anwendung von Führungsinstrumenten, Entscheidungsfindung und, kurz gesagt, 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

Zu den Lehrkräften des Programms gehören führende Experten, die ihre Berufserfahrung in diese Lehrgänge einbringen. Darüber hinaus sind weitere anerkannte Fachleute an der Konzeption und Ausarbeitung beteiligt, die das Programm auf interdisziplinäre Weise vervollständigen.





“

Wir verfügen über ein hervorragendes Team von Fachleuten, die sich zusammengefunden haben, um Ihnen die neuesten Fortschritte auf diesem Gebiet beizubringen, damit Sie Ihren Beruf in aller Sicherheit ausüben können"

Internationale Gastdirektorin

Dr. Leslie K. Breitner ist eine international anerkannte Expertin mit einer herausragenden Karriere in den Bereichen Betriebswirtschaft, Non-Profit-Management und Gesundheitswesen. In ihrer beruflichen und wissenschaftlichen Laufbahn hat sie sich auf die Analyse der Auswirkungen von Initiativen zur Verbesserung der Qualität von Finanzsystemen in Gesundheitsorganisationen konzentriert. In diesem Zusammenhang leistete sie vor allem Beiträge im Bereich Bildung und Führung und arbeitete mit zahlreichen Bildungseinrichtungen bei der Entwicklung von Schulungsprogrammen für Führungskräfte zusammen.

Sie ist auch Mitautorin der beliebten Buchhaltungsbücher „Essentials of Accounting, 10th Edition“ und „Essentials of Accounting Review“. In diesen Büchern gibt sie ihr umfangreiches Wissen über Finanzmanagement, Budgetierung und Leistungsmessung in Krankenhäusern wieder. Darüber hinaus wurden viele der Studien und Beiträge in ihren Veröffentlichungen durch Zuschüsse des US Department of Health and Human Services unterstützt.

Dr. Breitner ist Absolventin der Boston University und Fachärztin an der McGill University in Montreal, Kanada. An der McGill University gründete sie das Programm International Masters in Health Leadership (IMHL) und war Akademische Co-Direktorin des Graduiertenprogramms in Health Care Management. Außerdem hält sie regelmäßig Vorlesungen an der Harvard University, der Washington University und der Seton Hall University.

Dr. Breitners Berufserfahrung wurde bei zahlreichen Gelegenheiten anerkannt und von führenden akademischen Gremien und Institutionen auf der ganzen Welt ausgezeichnet. Unter anderem wurde sie mit dem Beekhuis Award der Simmons College Graduate School of Management ausgezeichnet und ist Ehrenmitglied der Bostoner Ortsgruppe der Beta Gamma Sigma Society.



Dr. Breitner Leslie

- Direktorin des International Masters in Healthcare Leadership
- Akademische Co-Direktorin des Graduiertenprogramms für Management im Gesundheitswesen
- Betreuerin des Mitacs-Accelerate-Programms für Forschungspraktika für Hochschulabsolventen
- Zusammenarbeit mit UNICEF bei der Ausbildung in Haushalts- und Finanzanalyse
- Promotion in Betriebswirtschaftslehre (DBA) an der Boston University Graduate School of Management
- Master of Business Administration (MBA) von der Simmons College Graduate School of Management

“

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

Leitung



Dr. Carrasco González, Mercedes

- Oberarzt für Intensivmedizin im Hospital Clínico San Juan Alicante
- Masterstudiengang in Gesundheitsmanagement und -planung für Führungskräfte im Gesundheitswesen
- Direktorin des Servicio Emergencias Sanitarias (S.E.S.) von Alicante mit Aufgaben der Koordination und Verwaltung aller personellen und technischen Ressourcen für die Notfallversorgung in der Provinz Alicante seit 10 Jahren
- Direktorin S.E.S. Valencianische Gemeinschaft, Übernahme der gemeinsamen Verwaltung der drei Provinzen für 2 Jahre
- LEAD-Diplom (Spezialisierung auf Führung und Transformation in Organisationen und Systemen des Gesundheitswesens), mit der besten akademischen Leistung ihres Jahrgangs (2014-2015)
- Diplom in Krankenhausmanagementtechniken in EADA
- Dozent für klinische Simulation an der Harvard-Universität



Professoren

Hr. Burón, Ricardo

- ◆ Generaldirektor der Spanischen Gesellschaft für Verdauungspathologie und der Stiftung FEAD
- ◆ Masterstudiengang in Strategischem Management in wissenschaftlichen Organisationen ESADE
- ◆ Masterstudiengang in Gesundheitsmanagement und -planung Sedisa Europäische Universität

Dr. Cervera Pérez, Inmaculada

- ◆ Fachärztin für Familien- und Gemeinschaftsmedizin
- ◆ Diplom zur Spezialisierung in Führung und Transformation von Gesundheitsorganisationen und -systemen Deusto Bussines School Health
- ◆ Ehemalige medizinische Direktorin der Primärversorgung in der Abteilung Requena

Dr. De Juan García, Susana

- ◆ Hochschulabschluss in Medizin und Chirurgie
- ◆ Direktorin für Pflegekontinuität am Universitätskinderkrankenhaus Niño Jesús
- ◆ Ehemalige medizinische Direktorin des Universitätskrankenhauses Infanta Leonor

Dr. Fernández Ratero, José Antonio

- ◆ Hochschulabschluss in Medizin und Chirurgie
- ◆ Leiter der Abteilung für Intensivmedizin am Universitätskrankenhaus von Burgos
- ◆ Diplom in Klinikmanagement. Nationale Schule für Gesundheit

Dr. Ortiz D. Valdivielso, Miguel Ángel

- ◆ Hochschulabschluss in Medizin und Chirurgie
- ◆ Geschäftsführender Direktor des Universitätskrankenhauses von Burgos
- ◆ IESE Senior Management Programm Gesundheitseinrichtungen

05

Struktur und Inhalt

Die Inhalte dieser Spezialisierung wurden von den verschiedenen Lehrkräften dieses Programms mit einem klaren Ziel entwickelt: sicherzustellen, dass unsere Studierenden alle notwendigen Fähigkeiten erwerben, um echte Experten in diesem Bereich zu werden. Der Inhalt dieses weiterbildenden Masterstudiengangs wird es Ihnen ermöglichen, alle Aspekte der verschiedenen Disziplinen in diesem Bereich kennen zu lernen. Ein sehr komplettes und gut strukturiertes Programm, das Sie zu höchsten Qualitäts- und Erfolgsstandards führen wird.



“

Durch eine sehr gut aufgegliederte Entwicklung werden Sie in der Lage sein, Zugang zu den fortschrittlichsten Kenntnissen des Augenblicks zu erhalten, um sich in diesem spannenden Bereich zu spezialisieren"

Modul 1. Führung, Ethik und CSR

- 1.1. Globalisierung und Führung
 - 1.1.1. Globalisierung und Trends: Internationalisierung der Märkte
 - 1.1.2. Wirtschaftliches Umfeld und Unternehmensführung
 - 1.1.3. *Rechenschaftspflicht*
- 1.2. Führungsrolle
 - 1.2.1. Interkulturelles Umfeld.
 - 1.2.2. Führung und Unternehmensmanagement
 - 1.2.3. Aufgaben und Zuständigkeiten von Führungskräften
- 1.3. Wirtschaftsethik
 - 1.3.1. Ethik und Integrität
 - 1.3.2. Ethisches Verhalten in der Wirtschaft
 - 1.3.3. Deontologie, Ethik- und Verhaltenskodizes
 - 1.3.4. Prävention von Betrug und Korruption
- 1.4. Nachhaltigkeit
 - 1.4.1. Unternehmen und nachhaltige Entwicklung
 - 1.4.2. Soziale, ökologische und wirtschaftliche Auswirkungen
 - 1.4.3. Agenda 2030 und SDGs
- 1.5. Soziale Verantwortung des Unternehmens
 - 1.5.1. Soziale Verantwortung der Unternehmen
 - 1.5.2. Rollen und Verantwortlichkeiten
 - 1.5.3. Umsetzung der sozialen Verantwortung der Unternehmen

Modul 2. Strategisches Management und Unternehmensführung

- 2.1. Organisatorische Analyse und Gestaltung
 - 2.1.1. Organisatorische Kultur
 - 2.1.2. Organisatorische Analyse
 - 2.1.3. Gestaltung der Organisationsstruktur
- 2.2. Unternehmensstrategie
 - 2.2.1. Strategie auf Unternehmensebene
 - 2.2.2. Typologien von Strategien auf Unternehmensebene
 - 2.2.3. Festlegung der Unternehmensstrategie
 - 2.2.4. Unternehmensstrategie und Ansehen
- 2.3. Strategische Planung und Formulierung
 - 2.3.1. Strategisches Denken
 - 2.3.2. Strategische Planung und Formulierung
 - 2.3.3. Nachhaltigkeit und Unternehmensstrategie.
- 2.4. Strategische Modelle und Muster
 - 2.4.1. Wohlstand, Wert und Rentabilität von Investitionen
 - 2.4.2. Unternehmensstrategie: Methodik
 - 2.4.3. Wachstum und Konsolidierung der Unternehmensstrategie
- 2.5. Strategische Ausrichtung
 - 2.5.1. Auftrag, Vision und strategische Werte
 - 2.5.2. *Ausgewogene Wertungsliste/Handbuch*
 - 2.5.3. Analyse, Kontrolle und Bewertung der Unternehmensstrategie
 - 2.5.4. Strategisches Management und *Berichterstattung*
- 2.6. Strategische Umsetzung und Durchführung
 - 2.6.1. Strategische Umsetzung: Ziele, Maßnahmen und Auswirkungen
 - 2.6.2. Kontrolle und strategische Ausrichtung
 - 2.6.3. Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung
- 2.7. *Geschäftsleitung*
 - 2.7.1. Integration von funktionalen Strategien in globale Unternehmensstrategien
 - 2.7.2. Management-Politik und -Prozesse.
 - 2.7.3. *Wissensmanagement*
- 2.8. Analyse und Lösung von Fällen/Problemen
 - 2.8.1. Methodik der Problemlösung
 - 2.8.2. Fallmethode
 - 2.8.3. Positionierung und Entscheidungsfindung

Modul 3. Personal- und Talentmanagement

- 3.1. Organisatorisches Verhalten
 - 3.1.1. Organisationstheorie
 - 3.1.2. Schlüsselfaktoren für den Wandel in Organisationen
 - 3.1.3. Unternehmensstrategien, Typologien und Wissensmanagement
- 3.2. Strategisches Management von Menschen
 - 3.2.1. Arbeitsplatzgestaltung, Einstellung und Auswahl
 - 3.2.2. Strategischer Personalplan: Entwurf und Umsetzung
 - 3.2.3. Arbeitsplatzanalyse; Gestaltung und Auswahl von Mitarbeitern.
 - 3.2.4. Ausbildung und berufliche Entwicklung
- 3.3. Managemententwicklung und Führung
 - 3.3.1. Managementfähigkeiten: Kompetenzen und Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts
 - 3.3.2. Nicht-managerielle Fähigkeiten
 - 3.3.3. Karte der Kompetenzen und Fertigkeiten
 - 3.3.4. Führung und Personalmanagement
- 3.4. Management von Veränderungen
 - 3.4.1. Leistungsanalyse
 - 3.4.2. Strategisches Denken
 - 3.4.3. Veränderungsmanagement: Schlüsselfaktoren, Prozessgestaltung und -management
 - 3.4.4. Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung
- 3.5. Verhandlungsführung und Konfliktmanagement
 - 3.5.1. Verhandlungsziele: differenzierende Elemente.
 - 3.5.2. Wirksame Verhandlungstechniken
 - 3.5.3. Konflikte: Faktoren und Typologien
 - 3.5.4. Effizientes Konfliktmanagement: Verhandlung und Kommunikation
- 3.6. Kommunikation der Führungskräfte
 - 3.6.1. Leistungsanalyse
 - 3.6.2. Den Wandel leiten. Widerstand gegen Veränderungen
 - 3.6.3. Management von Veränderungsprozessen
 - 3.6.4. Leitung multikultureller Teams

- 3.7. Teammanagement und Mitarbeiterleistung
 - 3.7.1. Multikulturelles und multidisziplinäres Umfeld
 - 3.7.2. Team- und Personalmanagement
 - 3.7.3. *Coaching* und menschliche Leistung
 - 3.7.4. Management-Sitzungen: Planung und Zeitmanagement
- 3.8. Wissens- und Talentmanagement
 - 3.8.1. Identifizierung von Wissen und Talent in Organisationen
 - 3.8.2. Modelle für das Wissens- und Talentmanagement in Unternehmen
 - 3.8.3. Kreativität und Innovation

Modul 4. Wirtschaftlich-finanzielle Verwaltung

- 4.1. Wirtschaftliches Umfeld
 - 4.1.1. Organisationstheorie
 - 4.1.2. Schlüsselfaktoren für den Wandel in Organisationen
 - 4.1.3. Unternehmensstrategien, Typologien und Wissensmanagement
- 4.2. Buchhaltung
 - 4.2.1. Internationaler Rechnungslegungsrahmen
 - 4.2.2. Einführung in den Buchhaltungszyklus
 - 4.2.3. Jahresabschlüsse von Unternehmen
 - 4.2.4. Analyse von Rechnungsabschlüssen: Entscheidungsfindung.
- 4.3. Haushalts- und Verwaltungskontrolle
 - 4.3.1. Haushaltsplanung
 - 4.3.2. Managementkontrolle: Aufbau und Ziele
 - 4.3.3. Beaufsichtigung und *Berichterstattung*
- 4.4. Steuerliche Verantwortung der Unternehmen
 - 4.4.1. Steuerliche Verantwortung der Gesellschaften
 - 4.4.2. Steuerverfahren: ein Fall-Länder-Ansatz
- 4.5. Systeme der Unternehmenskontrolle
 - 4.5.1. Arten der Kontrolle
 - 4.5.2. Einhaltung der Vorschriften/*Compliance*
 - 4.5.3. Interne Prüfung
 - 4.5.4. Externe Prüfung
- 4.6. Finanzmanagement
 - 4.6.1. Einführung in das Finanzmanagement
 - 4.6.2. Finanzmanagement und Unternehmensstrategie
 - 4.6.3. Finanzvorstand oder *Chief Financial Officer (CFO)*: Richtlinienkompetenzen
- 4.7. Finanzielle Planung
 - 4.7.1. Geschäftsmodelle und Finanzierungsbedarf
 - 4.7.2. Instrumente zur Finanzanalyse
 - 4.7.3. Kurzfristige Finanzplanung
 - 4.7.4. Langfristige Finanzplanung
- 4.8. Finanzielle Unternehmensstrategie
 - 4.8.1. Finanzielle Investitionen von Unternehmen
 - 4.8.2. Strategisches Wachstum: Typologien
- 4.9. Makroökonomischer Kontext
 - 4.9.1. Makroökonomische Analyse
 - 4.9.2. Kurzfristige Indikatoren
 - 4.9.3. Wirtschaftskreislauf
- 4.10. Strategische Finanzierungen
 - 4.10.1. Bankgeschäft: Aktuelles Umfeld
 - 4.10.2. Risikoanalyse und -management
- 4.11. Geld- und Kapitalmärkte
 - 4.11.1. Festverzinslicher Markt
 - 4.11.2. Aktienmarkt
 - 4.11.3. Bewertung des Unternehmens
- 4.12. Analyse und Lösung von Fällen/Problemen
 - 4.12.1. Methodik der Problemlösung
 - 4.12.2. Fallmethode

Modul 5. Betriebs- und Logistikmanagement

- 5.1. Verwaltung der Maßnahmen
 - 5.1.1. Definieren Sie die Betriebsstrategie
 - 5.1.2. Planung und Kontrolle der Lieferkette
 - 5.1.3. Indikatorensysteme
- 5.2. Verwaltung der Einkäufe
 - 5.2.1. Verwaltung der *Bestände*
 - 5.2.2. Lagerverwaltung
 - 5.2.3. Einkauf und Beschaffungsmanagement
- 5.3. *Supply chain management (I)*
 - 5.3.1. Kosten und Effizienz der Betriebskette
 - 5.3.2. Veränderte Nachfragemuster
 - 5.3.3. Änderung der Betriebsstrategie
- 5.4. *Supply chain management (II). Umsetzung*
 - 5.4.1. *Schlanke Produktion/Schlankes Denken*
 - 5.4.2. Logistik-Management
 - 5.4.3. Einkauf
- 5.5. Logistik-Management
 - 5.5.1. Organisation und Verwaltung durch Prozesse
 - 5.5.2. Beschaffung, Produktion, Vertrieb
 - 5.5.3. Qualität, Qualitätskosten und Instrumente
 - 5.5.4. Service nach dem Verkauf
- 5.6. Logistik und Kunden
 - 5.6.1. Bedarfsanalyse und -prognose.
 - 5.6.2. Internationale Logistik
 - 5.6.3. *Kollaborative Planung, Vorhersage und Ersatz*
- 5.7. Internationale Logistik
 - 5.7.1. Zoll-, Ausfuhr- und Einfuhrverfahren
 - 5.7.2. Formen und Mittel des internationalen Zahlungsverkehrs
 - 5.7.3. Internationale Logistikplattformen
- 5.8. Konkurrieren aus dem Betrieb
 - 5.8.1. Innovation im Betrieb als Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen
 - 5.8.2. Aufstrebende Technologien und Wissenschaften
 - 5.8.3. Informationssysteme im Betrieb

Modul 6. Verwaltung von Informationssystemen

- 6.1. Verwaltung von Informationssystemen
 - 6.1.1. Wirtschaftsinformatik
 - 6.1.2. Strategische Entscheidungen
 - 6.1.3. Rolle des CIO
- 6.2. Informationstechnologie und Unternehmensstrategie
 - 6.2.1. Unternehmens und Branchenanalyse
 - 6.2.2. Internetbasierte Geschäftsmodelle
 - 6.2.3. Der Wert der IT im Unternehmen
- 6.3. Strategische IS-Planung
 - 6.3.1. Der strategische Planungsprozess
 - 6.3.2. Formulierung der IS-Strategie
 - 6.3.3. Plan zur Umsetzung der Strategie
- 6.4. Informationssysteme und *Business Intelligence*
 - 6.4.1. CRM und *Business Intelligence*
 - 6.4.2. *Business Intelligence* Projektmanagement.
 - 6.4.3. *Business Intelligence* Architektur
- 6.5. Neue IKT-basierte Geschäftsmodelle
 - 6.5.1. Technologiebasierte Geschäftsmodelle
 - 6.5.2. Fähigkeiten zur Innovation
 - 6.5.3. Neugestaltung der Prozesse in der Wertschöpfungskette
- 6.6. Elektronischer Geschäftsverkehr
 - 6.6.1. Strategieplan für elektronischen Geschäftsverkehr
 - 6.6.2. Logistikmanagement und Kundendienst im elektronischen Handel
 - 6.6.3. *E-Commerce* als Chance für die Internationalisierung
- 6.7. *E-Business*-Strategien
 - 6.7.1. Strategien für soziale Medien
 - 6.7.2. Optimierung des Kundendienstes und der Supportkanäle
 - 6.7.3. Digitale Regulierung
- 6.8. Digitales Geschäft
 - 6.8.1. Mobiler e-Commerce
 - 6.8.2. Design und Benutzerfreundlichkeit
 - 6.8.3. E-Commerce-Aktivitäten

Modul 7. Kaufmännisches Management, Marketing und Unternehmenskommunikation

- 7.1. Kommerzielles Management
 - 7.1.1. Vertriebsmanagement
 - 7.1.2. Kommerzielle Strategie
 - 7.1.3. Verkaufs- und Verhandlungstechniken
 - 7.1.4. Leitung des Verkaufsteams
- 7.2. Marketing
 - 7.2.1. Marketing und seine Auswirkungen auf das Unternehmen
 - 7.2.2. Grundlegende Marketingvariablen
 - 7.2.3. Marketingplan
- 7.3. Strategisches Marketing-Management
 - 7.3.1. Quellen der Innovation
 - 7.3.2. Aktuelle Trends im Marketing
 - 7.3.3. Marketinginstrumente
 - 7.3.4. Marketingstrategie und Kundenkommunikation
- 7.4. Digitale Marketingstrategie
 - 7.4.1. Ansatz für digitales Marketing
 - 7.4.2. Digitale Marketingstrategie
 - 7.4.3. Inbound Marketing und die Entwicklung des digitalen Marketings
- 7.5. Verkaufs- und Kommunikationsstrategie
 - 7.5.1. Positionierung und Förderung
 - 7.5.2. Öffentlichkeitsarbeit
 - 7.5.3. Verkaufs- und Kommunikationsstrategie
- 7.6. Unternehmenskommunikation
 - 7.6.1. Interne und externe Kommunikation
 - 7.6.2. Abteilungen für Kommunikation
 - 7.6.3. Kommunikationsmanager (DIRCOM): Managementkompetenzen und Verantwortlichkeiten
- 7.7. Strategie der Unternehmenskommunikation
 - 7.7.1. Strategie der Unternehmenskommunikation
 - 7.7.2. Kommunikationsplan
 - 7.7.3. Pressemitteilung/Clipping/Werbung schreiben

Modul 8. Innovation und Projektleitung

- 8.1. Neuheit
 - 8.1.1. Makrokonzept der Innovation
 - 8.1.2. Typologien der Innovation
 - 8.1.3. Kontinuierliche und diskontinuierliche Innovation
 - 8.1.4. Ausbildung und Innovation
- 8.2. Innovationsstrategie
 - 8.2.1. Innovation und Unternehmensstrategie
 - 8.2.2. Globales Innovationsprojekt: Konzeption und Management
 - 8.2.3. Innovations-Workshops
- 8.3. Entwurf und Validierung des Geschäftsmodells
 - 8.3.1. *Lean-Startup*-Methodik
 - 8.3.2. Innovative Unternehmensinitiative: Phasen
 - 8.3.3. Modalitäten der Finanzierung
 - 8.3.4. Werkzeuge des Modells: Empathiekarte, Canvas-Modell und Metriken
 - 8.3.5. Wachstum und Loyalität
- 8.4. Projektleitung und -management
 - 8.4.1. Innovationsmöglichkeiten
 - 8.4.2. Durchführbarkeitsstudie und Konkretisierung der Vorschläge
 - 8.4.3. Definition und Konzeption von Projekten
 - 8.4.4. Durchführung des Projekts
 - 8.4.5. Abschluss des Projekts

Modul 9. Planung und Kontrolle von Gesundheitsorganisationen

- 9.1. Der strategische Planungsprozess
 - 9.1.1. Auftrag, Vision und Werte
 - 9.1.2. Der strategische Planungsprozess. Strategieplan und strategische Leitlinien
 - 9.1.3. Planung und kontinuierliche Qualitätsverbesserung. Vorteile der Planung
 - 9.1.4. Interne Analyse und Wettbewerbsanalyse des Umfelds. *Benchmarking*
- 9.2. Management nach Werten und Zielen
 - 9.2.1. Operative Planung. Erreichung der Ziele aus den strategischen Handlungslinien
 - 9.2.2. Zieltypen. Ziele
 - 9.2.3. Management nach Werten und Zielen: Managementpläne
 - 9.2.4. Bewertung des strategischen und operativen Plans

- 9.3. Anwendung der Organisationstheorie auf die Gesundheitsversorgung
 - 9.3.1. Organisationsformen
 - 9.3.2. Organisatorisches Verhalten Studien
 - 9.3.3. Merkmale der öffentlichen Einrichtung
 - 9.3.4. Neue Organisationsmodelle. Liquiditäts- und Matrixorganisationen
- 9.4. Leitung und Management
 - 9.4.1. Der Managementprozess
 - 9.4.2. Kollegiale Führungsgremien
 - 9.4.3. Führungsstile
- 9.5. Die Akteure des nationalen Gesundheitssystems
 - 9.5.1. Planer, Geldgeber, Anbieter und Verwalter, Beziehungen und Unterschiede
 - 9.5.2. Kontrolle und Inspektion
 - 9.5.3. Der Bürger: Kunde und Patient. Patientenvereinigungen
 - 9.5.4. Fachkräfte: Gewerkschaften und Berufsverbände
 - 9.5.5. Aktivisten: Bürgerplattformen und Interessengruppen
- 9.6. Die Organisation der Zukunft

Modul 10. Gesundheitssysteme und -politik

- 10.1. Gesundheitssysteme
 - 10.1.1. Die wichtigsten Modelle der Gesundheitssysteme. Vergleich und Ergebnisse
 - 10.1.2. Das Gesundheitssystem in Spanien
 - 10.1.3. Gesundheitssysteme Beverige SMS-Modell: Beispiel
 - 10.1.4. Gesundheitssysteme Bismarck-Modell der Versicherung: Beispiele
 - 10.1.5. Entwicklung der verschiedenen Gesundheitssysteme
- 10.2. Finanzierung und Bereitstellung von Gesundheitsleistungen
 - 10.2.1. Finanzierungen der Gesundheitssysteme. Öffentlicher Beitrag
 - 10.2.2. Das Recht auf Gesundheitsversorgung: Grundlegendes und ergänzendes Leistungsangebot
 - 10.2.3. Unterschiedliche Modelle der Versorgung in einem NHS. Private Vorsorge
 - 10.2.4. Selbstbeteiligung und Nutzerfinanzierung
- 10.3. Das nationale Gesundheitssystem
 - 10.3.1. Allgemeines Gesundheitsgesetz und grundlegende Gesundheitsstrukturen
 - 10.3.2. Gesundheitsdienste der autonomen Regionen und territoriale Koordination. Der interterritoriale Gesundheitsrat
 - 10.3.3. Vergleich der Organisation, Finanzierung und Ressourcen der Gesundheitsdienste der autonomen Regionen

- 10.4. Entwicklung und andere Aspekte der Gesundheitssysteme
 - 10.4.1. Beachtung von Komplexität und Chronizität
 - 10.4.2. Informationstechnologien als Triebkraft für den Wandel der Gesundheitssysteme
 - 10.4.3. Gesundheitsförderung und Gesundheitserziehung. Prävention
 - 10.4.4. Traditionelle öffentliche Gesundheit und ihre Entwicklung
 - 10.4.5. Koordinierung oder Integration im Gesundheitswesen. Das Konzept des Sozial- und Gesundheitsraums
- 10.5. Alternativen zu traditionellen Verwaltungsmodellen
 - 10.5.1. Beschreibung der neuen Formen des NHS-Managements in öffentlichem Besitz und öffentlich-privater Zusammenarbeit. Karte der neuen Verwaltungsmodelle in Spanien
 - 10.5.2. Bewertung der neuen Verwaltungsmodelle. Ergebnisse und Erfahrungen

Modul 11. Der medizinische und der Pflegebereich im Gesundheitssystem

- 11.1. Klassisches medizinisches Management vs. Direktion für Pflege
 - 11.1.1. Struktur und Inhalt der Leitungsorgane eines Gesundheitssystems. Aktuelle und alternative zukünftige Organigramme
 - 11.1.2. Ärzte als Manager: vom Vorstandsmitglied zum Pflegedirektor und vom Generaldirektor zur Generaldirektion
 - 11.1.3. Aufbereitung und Wertschöpfung
 - 11.1.4. Medizinische Abteilung: Kritische Bereiche
 - 11.1.5. Unterschiedliche Organisationsstrukturen des medizinischen Bereichs
- 11.2. Managementinformationssysteme und elektronische Patientenakten
 - 11.2.1. Dashboards
 - 11.2.2. Elektronische Krankenakten
 - 11.2.3. Systeme für die unterstützte Verschreibung
 - 11.2.4. CMBD, CIE
 - 11.2.5. Andere nützliche Informationssysteme im Gesundheitsmanagement
- 11.3. Kontinuität der Versorgung: Integration von Primärversorgung, Krankenhausversorgung und sozialer Gesundheitsfürsorge
 - 11.3.1. Territoriale Koordinierung und Versorgungsebenen
 - 11.3.2. Kontinuität der Pflege im Pflegeprozess. Integrierte Pflegeprozesse
 - 11.3.3. Auf dem Weg zu einem sozio-medizinischen Versorgungsmodell

- 11.4. Bioethik und Humanisierung in der medizinischen Praxis
 - 11.4.1. Grundsätze der Bioethik
 - 11.4.2. Ethikausschüsse in Gesundheitsorganisationen
 - 11.4.3. Die Humanisierung des Gesundheitswesens
- 11.5. Medizinisches und pflegerisches Management: Beziehungen zur Pflegeabteilung
 - 11.5.1. Werkzeuge für das Wissensmanagement im klinischen und Pflegemanagement
 - 11.5.2. Medizinisches und pflegerisches Management: Beziehungen zur Pflegeabteilung
- 11.6. Öffentliche Gesundheit, Gesundheitsförderung und Gesundheitserziehung für das Pflegemanagement
 - 11.6.1. Konzept und Umfang des öffentlichen Gesundheitswesens
 - 11.6.2. Gesundheitsförderung und Gesundheitserziehung
 - 11.6.3. Arten von Präventivprogrammen

Modul 12. Klinisches Management

- 12.1. Regulierung des klinischen Managements
 - 12.1.1. Diferentes definiciones y visiones de la gestión Clínica
 - 12.1.2. Unterschiedliche Definitionen und Visionen des klinischen Managements
 - 12.1.3. Autonomiestufen
- 12.2. Klinische Managementprozesse und -protokolle. Umgang mit wissenschaftlichen Erkenntnissen
 - 12.2.1. Arten und Klassifizierung wissenschaftlicher Beweise
 - 12.2.2. Protokolle, Leitlinien für die klinische Praxis, klinische Pfade: Unterschiede
 - 12.2.3. Grad und Pflegestufen
- 12.3. Klassifizierungssysteme für Patienten
 - 12.3.1. Klassifizierungssysteme für Patienten
 - 12.3.2. Analyse im Bereich der Abhängigkeit. Abhängigkeitsskalen und Klassifizierung
 - 12.3.3. Personalbedarfsberechnung auf der Grundlage der Patientenklassifizierung. Verteilung der Arbeitslast
- 12.4. Klinische Managementmodelle und -einheiten
 - 12.4.1. Arten von klinischen Managementeinheiten
 - 12.4.2. Gemischte Einheiten der Primär- und Spezialversorgung
 - 12.4.3. Dienstübergreifende Einheiten
 - 12.4.4. Interklinische Einheiten

- 12.5. Umsichtige Verschreibung von Medikamenten. Elektronische Verschreibung
 - 12.5.1. Umsichtige Verschreibung von Medikamenten: *Choosing Wisely*
 - 12.5.2. „Not to do“-Strategien
- 12.6. Verschreibung von ergänzenden Tests
 - 12.6.1. Umsichtige Verschreibung von Medikamenten vs. Defensivmedizin
 - 12.6.2. Verschreibungsprüfungen und Verschreibungsüberwachung: Ergebnisse

Modul 13. Management der Chronizität und Telemedizin

- 13.1. Verwaltung komplexer und chronisch Kranker
 - 13.3.1. *Cronic Care Model* und Bevölkerungsschichtung. *Kaiser Permanente*
 - 13.3.2. Management von Risikogruppen. Behandlung komplexer und/oder chronischer Krankheiten zu Hause
 - 13.3.3. Chronizität und sozio-medizinische Versorgung
- 13.2. Erfahrungen mit dem Empowerment von Patienten: der aktive Patient, die Patientenschule
 - 13.2.1. Modell des aktiven Patienten. *Stanford-Universität*
 - 13.2.2. Programm zur Erziehung zur Selbstfürsorge. Internationale und spanische Erfahrungen
 - 13.2.3. Patientenschulen
 - 13.2.4. Befähigung der Patienten und Beitrag des Pflegepersonals
- 13.3. Telemedizin
 - 13.3.1. Derzeitige Dienstleistungen und Zukunftsaussichten

Modul 14. Personal- und Talentmanagement

- 14.1. Rechte und Pflichten. Dienstbezüge
 - 14.1.1. Arbeitnehmer-Satzung. Rechte und Pflichten
 - 14.1.2. Statutspersonal und Beamte. Situation des Statutspersonals. Disziplinarordnung. Unvereinbarkeiten
 - 14.1.3. Besoldung von Beamten und Statutspersonal
 - 14.1.4. Personal in der öffentlichen Verwaltung und in privaten Einrichtungen
 - 14.1.5. Gewerkschaften. Vertretung, Beteiligung und Tarifverhandlungen. Personalvertretungen und Betriebsräte



- 14.2. Arbeitstag in den Einheiten und Dienststellen
 - 14.2.1. Arbeitszeit; Urlaub und Freistellung für Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes
 - 14.2.2. Tarifverträge im Gesundheitssektor
 - 14.2.3. Schichtarbeit und Bereitschaftsdienstsystem. Schichtplanungssysteme. Rotationen: Kontinuierliche Versorgung
 - 14.2.4. Bedarfsorientiertes Workforce Management
- 14.3. Instrumente für die Beschäftigungsfähigkeit im öffentlichen und privaten Sektor
 - 14.3.1. Öffentliche Beschäftigungsangebote. Angebotsarten. Verdienstbarometer
 - 14.3.2. Einstellungssysteme in der Privatwirtschaft
 - 14.3.3. Kündigungen oder Entlassungen, die Gründe dafür und ihre Rechtfertigung und Mitteilung
- 14.4. Personalbeurteilung und Talententwicklung. Soziales und institutionelles Klima
 - 14.4.1. Willkommens-, Betreuungs- und Abschiedspläne
 - 14.4.2. Talenterkennung und -entwicklung
 - 14.4.3. Institutionelles und soziales Klima: Messung und Verbesserung
- 14.5. Personaltabelle und Ertragsberechnungen
- 14.6. Sichtbarkeit im Klinik- und Pflegemanagement: Blog und Netzwerke
 - 14.6.1. Die digitale Revolution in der medizinischen Praxis und im klinischen Management. Beschreibung der neuen digitalen Instrumente. Wie lässt sich die Sichtbarkeit verbessern?
 - 14.6.2. Erfahrungen in Netzwerken und Blogs von Gesundheitsfachleuten
- 14.7. Angehörige der Gesundheitsberufe und Arten von Beziehungen

Modul 15. Wirtschaftliche Verwaltung und Bewertung

- 15.1. Kostenkalkulation
 - 15.1.1. Gewichtung und Berechnung der Gesundheitskosten
 - 15.1.1.1. Kosten/Profit
 - 15.1.1.2. Kosten/Nutzen
 - 15.1.1.3. Kosten/Produktivität
- 15.2. Grundlage der Rechnungslegung
- 15.3. Budgets und Einkäufe

- 15.4. Effizienz und Nachhaltigkeit des Gesundheitssystems
 - 15.4.1. Finanzielle Situation des öffentlichen Gesundheitswesens: die Nachhaltigkeitskrise
 - 15.4.2. Ausgaben für Gesundheitsgewinne. Vergleich der Investitionen für mehr Gesundheit
 - 15.4.3. Kontrolle der Ausgaben des öffentlichen Gesundheitswesens
- 15.5. Finanzierungsmodelle
 - 15.5.1. Finanzierung auf der Grundlage historischer Haushaltsmittel und Aktivitäten
 - 15.5.2. Finanzierung durch Kopfpauschalen
 - 15.5.3. Finanzierung nach DRGs und Prozessen, Bezahlung pro Akt
 - 15.5.4. Anreize für Fachleute je nach Finanzierung
- 15.6. Vereinbarungen und Verträge über klinisches und wirtschaftliches Management
 - 15.6.1. Verwaltungsabkommen Definition und Modelle
 - 15.6.2. Ausarbeitung und Bewertung einer Verwaltungsvereinbarung

Modul 16. Qualitätsmanagement

- 16.1. Qualität im Gesundheitswesen
 - 16.1.1. Definitionen von Qualität und historische Entwicklung des Konzepts. Abmessungen der Qualität
 - 16.1.2. Zyklus der Bewertung und Qualitätsverbesserung
 - 16.1.3. EFQM-Modell der Qualitätsverbesserung. Implantation
 - 16.1.4. ISO-Normen und externe Qualitätsakkreditierungsmodelle
- 16.2. Programme für die Pflegequalität
 - 16.2.1. Qualitätszirkel
 - 16.2.2. Strategien zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung
 - 16.2.3. LEAN

Modul 17. Prozessmanagement. *LEAN-Healthcare*

- 17.1. Die Verwaltung des "Was": Prozessmanagement und Prozesssteuerung
- 17.2. Verwaltung des "Wie"
- 17.3. Prozessverbesserung

Modul 18. Kompetenzbasiertes Management

- 18.1. Bewertung der Leistung. Kompetenzbasiertes Management
 - 18.1.1. Definition der Kompetenzen
 - 18.1.2. Verfahren zur Leistungsbewertung. Implantation
 - 18.1.3. *Feedback* der Berufsgruppen zur Verbesserung der Leistung und Selbsteinschätzung
 - 18.1.4. Gestaltung eines Ausbildungsweges für die Kompetenzentwicklung
- 18.2. Methoden und Techniken
 - 18.2.1. Das Beurteilungsgespräch. Hinweise für den Bewerter
 - 18.2.2. Häufigste Fehler und Hindernisse bei der Bewertung
 - 18.2.3. Motivierende Befragung
 - 18.2.4. Miller-Pyramide

Modul 19. Sicherheit des Patienten

- 19.1. Sicherheit des Patienten. Historische Entwicklungen
 - 19.1.1. Einleitung und Definitionen. Hintergrund und aktuelle Situation
 - 19.1.2 Grundlagenstudien zur Patientensicherheit
- 19.2. Nosokomiale Infektion
 - 19.2.1. Definition und Klassifizierung. Entwicklungen EPINE Studien
 - 19.2.2. Netzwerke und Programme zur Infektionskontrolle und -überwachung in Krankenhäusern
 - 19.2.3. Asepsis, Desinfektion und Sterilisation
- 19.3. Prävention
 - 19.3.1. Vorbeugung und Erkennung unerwünschter Ereignisse im Zusammenhang mit der Gesundheitsversorgung
 - 19.3.2. FMEA: (Fehlermöglichkeits- und Einflussanalyse). Analyse der Grundursache/ Wurzelursache
- 19.4. Melde- und Registrierungssysteme
 - 19.4.1. Systeme zur Meldung und Aufzeichnung unerwünschter Ereignisse
- 19.5. Zweite und dritte Opfer
 - 19.5.1. Gesundheitsfachkräfte, die mit unerwünschten Ereignissen konfrontiert sind
 - 19.5.2. Der Genesungsverlauf und die emotionale Unterstützung
 - 19.5.3. Die Auswirkungen auf das Unternehmensimage

Modul 20. Akkreditierung der Qualität im Gesundheitswesen

- 20.1. Akkreditierung im Gesundheitswesen
 - 20.1.1. Besonderheiten der Akkreditierung von Gesundheitsdiensten
 - 20.1.2. Der Wert einer Akkreditierung. Vorteile für die Organisation und die Patienten
 - 20.1.3. Gesundheitsakkreditierung im klinischen Dienst
- 20.2. *Joint Commision International*
 - 20.2.1. Kriterien und Phasen des Prozesses
- 20.3. EFQM-Modell
 - 20.3.1. Konzept der Selbstbeurteilung
 - 20.3.2. Die Verbesserungspläne
 - 20.3.3. Beispiel für die Umsetzung des EFQM-Modells in einem Krankenhaus und in einem Gesundheitsbereich
- 20.4. ISO-Akkreditierung
 - 20.4.1. Definition und allgemeine Kriterien
 - 20.4.2. ISO 9001
 - 20.4.3. ISO 14001
 - 20.4.4. Andere Arten von ISOs, die für den Gesundheitssektor relevant sind

Modul 21. Management der Führungskräfte

- 21.1. Teamleitung
 - 21.1.1. Theorien über das Wesen und den Ursprung der Autorität: Traditionelles oder institutionelles Konzept. Funktionales Konzept. Behavioristisches Konzept. Integratives Konzept
 - 21.1.2. Autorität und Macht, Arten von Macht
 - 21.1.3. Führung; Komponenten der Führung und Arten der Führung
 - 21.1.4. Wie macht man einen Leader?
 - 21.1.5. Neue Führungsmodelle. Situations- und *Führungskoach*
 - 21.1.6. Der Begriff *Staff*, Funktionshierarchie, verschiedene Arten von *Staff*, Konzepte von Linie und *Staff*. Theorien, Einfluss von Kulturen auf die Führung
- 21.2. Die Motivation
 - 21.2.1. Die Motivationsagenten. Intrinsische und extrinsische Motivation
 - 21.2.2. Die Unterschiede zwischen Motivation und Zufriedenheit und ihre verschiedenen Theorien
 - 21.2.3. Verfügbare Evidenz über die Motivationsstrategie für Fachkräfte

- 21.3. Die Delegation
 - 21.3.1. Was bedeutet es, zu delegieren? Formen der Delegation, Möglichkeiten zur Bewertung der Delegation, nicht delegierbare Aufgaben und Funktionen
 - 21.3.2. Persönliche Einstellung zur Delegation. Leitlinien für eine wirksame Delegation
- 21.4. Management-*Coaching*
 - 21.4.1. *Coaching* Arten von *Coaching*
 - 21.4.2. Organisatorische Vorteile und Anwendungen im Gesundheitssektor. Beispiele

Modul 22. Entscheidungsfindung im Management

- 22.1. Entscheidungstreffen
- 22.2. Der Entscheidungsprozess
 - 22.2.1. Zentraler Entscheidungsprozess, individueller Entscheidungsprozess, Gruppen-Entscheidungsprozess
 - 22.2.2. Das Prinzip des begrenzenden Faktors. Kostenwirksamkeit und Effizienz im Entscheidungsprozess
 - 22.2.3. Auswahl der besten Lösung. Prioritäten setzen. Entscheidungsbaum
- 22.3. Zeit-, Stress- und Glücksmanagement
 - 22.3.1. Techniken für Zeitmanagement, persönliche Zeitplanung und Work-Life-Balance
 - 22.3.2. Stressbewältigungstechniken und Techniken zur Förderung des persönlichen und beruflichen Glücks

Modul 23. Interne Kommunikation im Management

- 23.1. Die Kommunikation
 - 23.1.1. Kommunikation und Information. Der Kommunikationsprozess. Elemente der Kommunikation. Anforderungen der Kommunikation. Kommunikationsbarrieren
 - 23.1.2. Formen und Instrumente der Kommunikation. Verbale Kommunikation. Nonverbale Kommunikation. Schriftliche Kommunikation
- 23.2. Die Sitzungen
 - 23.2.1. Techniken zur erfolgreichen Durchführung von Sitzungen. Die Vorbereitung der Sitzungen und die Art der Sitzungen. Auswahl der Teilnehmer
 - 23.2.2. Pflege- und Fachausschüsse und Kommissionen in Krankenhäusern, Gesundheitszentren und Gesundheitsbereichen
 - 23.2.3. Verhandlung Strategien. Durchsetzungsvermögen. *WiN WiN*-Strategie
- 23.3. Management von Konflikten
 - 23.3.1. Mögliche Konflikte in Gesundheitsorganisationen. Vorbeugende Strategien.
 - 23.3.2. Management von Konflikten. Vermittlung

Modul 24. Erstellen einer persönlichen Marke

- 24.1. Öffentliches Profil
 - 24.1.1. Wir präsentieren uns der Welt. Unser digitaler Fußabdruck
 - 24.1.2. Professionelles Profil in professionellen sozialen Netzwerken
 - 24.1.3. Digitale Reputation. Positive Referenzen
 - 24.1.4. Das Bewerbungsschreiben
- 24.2. Das Vorstellungsgespräch für die Bewerbung um eine Führungsposition
 - 24.2.1. Wie geht man mit einem Vorstellungsgespräch um?
 - 24.2.2. Aussagen unseres Körpers in einem Interview. Kinesik

Modul 25. Gesundheitskommunikation und -marketing

- 25.1. Marketing und soziale Medien
 - 25.1.1. Definition des Begriffs. Die Dimensionen des Marketings. Marketingauftrag und -zyklen. Marketinginstrumente
 - 25.1.2. Patient, Klient, Kunde, Nutzer? Marketing für Nutzer des öffentlichen Gesundheitswesens
 - 25.1.3. Externe Marketingplanung in einem privaten Zentrum
 - 25.1.4. Der interne Kunde. Marketing- und interner Kommunikationsplan für Gesundheitseinrichtungen
 - 25.1.5. Verwaltung der institutionellen Präsenz in Netzwerken. Facebook.
 - 25.1.6. Nutzung von Twitter durch die Organisation
 - 25.1.7. Nutzung von LinkedIn durch die Organisation und auf beruflicher Ebene
 - 25.1.8. Nutzung anderer Netzwerke: Instagram, Tumblr, usw
- 25.2. Die Kommunikation in Organisationen
 - 25.2.1. Kommunikationssysteme in Organisationen. Intranet/Internet
 - 25.2.2. Spezifische Kommunikation in Gesundheitseinrichtungen. Krankenhäuser
 - 25.2.3. Auszeichnungen für Gesundheit. Einreichung von Anträgen
 - 25.2.4. Organisation von Konferenzen, Kongressen und anderen Bildungsveranstaltungen
 - 25.2.5. Lokales Kommunikationsmanagement: Presse
 - 25.2.6. Lokales Kommunikationsmanagement: Funk
 - 25.2.7. Lokales Kommunikationsmanagement: Fernsehen
 - 25.2.8. Nationales Kommunikationsmanagement: Gesundheitsfachpresse
 - 25.2.9. Externe Konflikte. Informationskrisen aufgrund von schlechten Nachrichten und deren Bewältigung





- 25.3. Beziehungen zu Sozialpartnern, Nutzern und Lieferanten
 - 25.3.1. Kommunikation mit Bürgern, Patientenverbänden und Verbraucherverbänden
 - 25.3.2. Kommunikation mit politischen Entscheidungsträgern, Anteilseignern und Lieferanten
 - 25.3.3. Zusammenarbeit mit der pharmazeutischen Industrie
 - 25.3.4. Internationalisierung des Gesundheitssektors. Gesundheitstourismus
- 25.4. Soziale Verantwortung der Unternehmen. Gutes Management im Gesundheitswesen
 - 25.4.1. CSR im Gesundheitswesen. Strategische CSR-Pläne in Organisationen. Gutes Management im Gesundheitswesen: Transparenz in öffentlichen und privaten Unternehmen
 - 25.4.2. Umweltmanagement und Energieeffizienz in Gesundheitseinrichtungen
 - 25.4.3. Entwicklungszusammenarbeit durch Gesundheitseinrichtungen
 - 25.4.4. Netzwerkarbeit. Strategische Allianzen
 - 25.4.5. Das Patientenportal. Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention über das Internet

Modul 26. Verwaltung von Lehre und Forschung

- 26.1. Forschungsmethodik: Epidemiologie und Design von Forschungsstudien und Verzerrungen
- 26.2. Recherche von Informationsquellen und Suchstrategien
- 26.3. Kritisches Lesen von Artikeln
- 26.4. Forschungsprojekte: Finanzielle Mittel. Produktentwicklung und Patente
- 26.5. Kommunikation und Verbreitung von Forschungsergebnissen



Eine vollständige Spezialisierung, die Ihnen das Wissen vermittelt, das Sie brauchen, um mit den Besten zu konkurrieren"

06

Methodik

Dieses Ausbildungsprogramm 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** eines der effektivsten angesehen.



“

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

Bei TECH verwenden wir die Case-Methode

Was sollte ein Fachmann in einer bestimmten Situation tun? Während des gesamten Programms werden die Studierenden 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 die Grundlagen der traditionellen Universitäten in der ganzen Welt verschiebt.



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 realen 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 eingeführt”

Die Wirksamkeit der Methode wird durch vier Schlüsselergebnisse belegt:

1. Schüler, die dieser Methode folgen, erreichen nicht nur die Aufnahme von Konzepten, sondern auch eine Entwicklung ihrer geistigen Kapazität , durch Übungen, die die Bewertung von realen Situationen und die Anwendung von Wissen beinhalten.
2. Das Lernen basiert auf praktischen Fähigkeiten, die es den Studierenden 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 Methodik

TECH ergänzt den Einsatz der Harvard-Fallmethode mit der derzeit besten 100%igen Online-Lernmethode: Relearning.

Unsere Universität ist die erste in der Welt, die das Studium klinischer Fälle mit einem 100%igen Online-Lernsystem auf der Grundlage von Wiederholungen kombiniert, das mindestens 8 verschiedene Elemente in jeder Lektion kombiniert und eine echte Revolution im Vergleich zum einfachen Studium und der Analyse von Fällen darstellt.

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



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

Mit dieser Methode wurden mehr als 250.000 Ärzte mit beispiellosem Erfolg in allen klinischen Fachgebieten ausgebildet, 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 TECH-Online-Arbeitsmethode zu schaffen. Und das alles mit den neuesten Techniken, die dem Studierenden qualitativ hochwertige Stücke aus jedem einzelnen Material zur Verfügung stellen.



Chirurgische Techniken und Verfahren auf Video

TECH bringt den Studierenden die neuesten Techniken, die neuesten pädagogischen Fortschritte und die modernsten medizinischen Verfahren näher. All dies in der ersten Person, mit äußerster Strenge, erklärt und detailliert, um zur Assimilierung und zum Verständnis des Studierenden beizutragen. Und das Beste ist, dass Sie ihn so oft anschauen können, wie Sie wollen.



Interaktive Zusammenfassungen

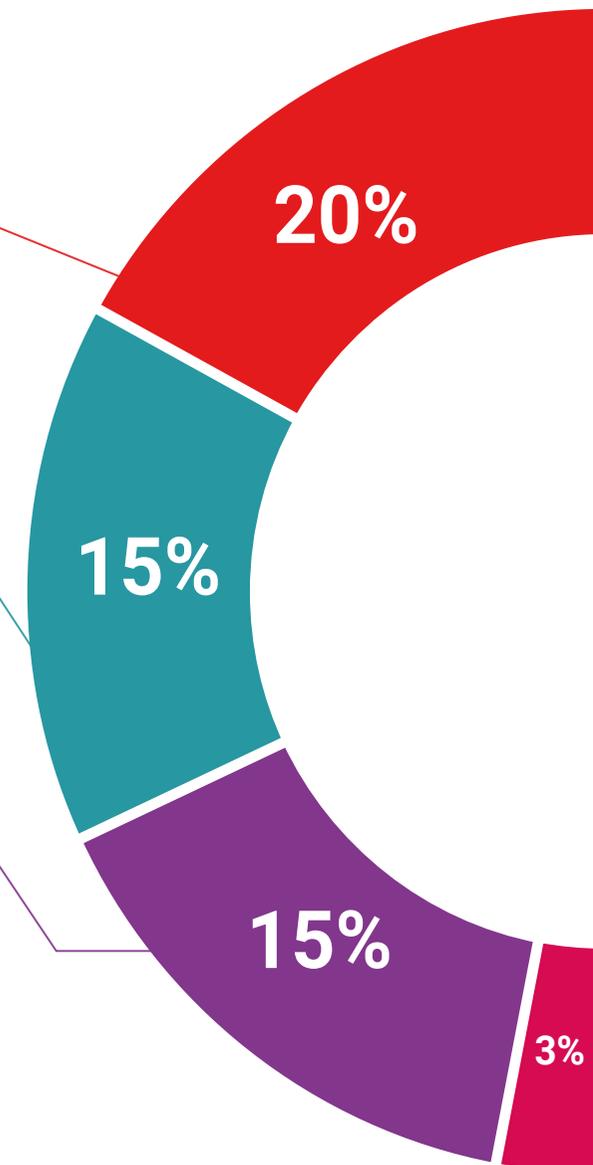
Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

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



Weitere Lektüren

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





Von Experten geleitete und von Fachleuten durchgeführte Fallstudien

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



Prüfung und Nachprüfung

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



Meisterkurse

Es gibt wissenschaftliche Belege für den Nutzen der Beobachtung durch Dritte: Lernen von einem Experten stärkt das Wissen und die Erinnerung und schafft Vertrauen für künftige schwierige Entscheidungen.



Leitfäden für Schnellmaßnahmen

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



07

Qualifizierung

Der Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Krankenhaus- und Gesundheitsdienstmanagement garantiert neben der strengsten und modernsten Spezialisierung auch den Zugang zu einem Diplom, das von der TECH Technologischen Universität verliehen wird.



“

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

Dieser **Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Krankenhaus- und Gesundheitsdienstmanagement** enthält das vollständigste und aktuellste wissenschaftliche Programm, das auf dem Markt erhältlich ist

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

Dieser Abschluss trägt wesentlich zur Entwicklung der Weiterbildung von Fachleuten bei und verleiht ihrer Ausbildung einen hohen universitären Wert. Er ist zu 100 % gültig für alle Auswahlprüfungen, berufliche Laufbahnen und Stellenangebote in allen spanischen Autonomen Gemeinschaften.

Titel: **Weiterbildender Masterstudiengang in Krankenhaus- und Gesundheitsdienstmanagement**

ECTS 120

Anzahl der offiziellen Arbeitsstunden: **3.000 St.**



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

zukunft

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

tech technologische
universität

Weiterbildender
Masterstudiengang
MBA in Krankenhaus- und
Gesundheitsdienstmanagement

Modalität: Online

Dauer: 2 Jahre

Qualifizierung: TECH Technologische Universität

120 ECTS

Unterrichtsstunden: 3.000 Std.

Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Krankenhaus- und Gesundheitsdienstmanagement

