

Специализированная магистратура

МВА в области управления
больницами и службами
здравоохранения для
сестринского дела



Специализированная магистратура МВА в области управления больницами и службами здравоохранения для сестринского дела

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

Веб-доступ: www.techitute.com/ru/nursing/professional-master-degree/master-mba-hospital-health-services-management-nursing

Оглавление

01

Презентация

стр. 4

02

Цели

стр. 8

03

Компетенции

стр. 16

04

Руководство курса

стр. 20

05

Структура и содержание

стр. 40

06

Методология

стр. 50

07

Квалификация

стр. 58

01

Презентация

Управление командой требует навыков общения и лидерства. Не только в совершенстве управлять отделением сестринского дела, но и всей больницей в целом, глубоко понимая особенности, связанные с этой сложной задачей. Поэтому эта комплексная программа разработана так, чтобы обеспечить специалиста сестринского дела необходимыми навыками для понимания всех важных аспектов планирования и теории организаций, понимания эволюции системы здравоохранения и других аспектов, относящихся к управлению больницей.





“

Сделайте еще один шаг в своей карьере и станьте директором престижной больницы благодаря программе, которую предлагает TECH”

Должность директора больницы является основополагающей для обеспечения правильной организации здравоохранения, так как от нее зависит функционирование и развитие всех областей, обеспечивающих жизнь в этих учреждениях. Также важно обладать сильными навыками лидерства, общения, чуткости и социальной ответственности. Специалисты сестринского дела развивают данные компетенции во время своей профессиональной деятельности естественным образом, и, благодаря многолетнему опыту, становятся подходящими кандидатами для управления больницей.

В связи с вышесказанным, данная программа была создана для того, чтобы помочь обучить специалистов сестринского дела развитию и управлению больницей. Благодаря этому студент получит лучшее представление об управлении больничной организацией, узнает ключевые аспекты, которые позволят ему развиваться как менеджеру высокого уровня и оттачивать свои компетенции в области коммуникаций и социальной ответственности, а также совести и этического поведения, необходимые на ответственной должности.

Темы практического характера позволят каждому из них передать свой опыт и профессиональную подготовку, делая каждое занятие перед началом программы возможностью расширить свои знания и применить их на практике. Студенты также смогут посетить 10 мастер-классов, проводимых всемирно известным экспертом, специализирующимся на управлении больницами, который обогатит процесс обучения, предоставив инновационные стратегии, которые можно применить на практике в повседневной работе.

Данная программа ориентирована на то, чтобы углубить все те аспекты, которые делают руководство в больницах уникальным, но также показать имеющиеся слабые стороны и перспективы на будущее, используя преимущества новых образовательных технологий. Строгая программа обучения представлена практическими кейсами, с помощью которых можно углубить полученные знания, с целью обмена опытом и инновационными методами, которые уже используются некоторыми специалистами в различных службах здравоохранения по всему миру.

Данная **Специализированная магистратура в области MBA в области управления больницами и службами здравоохранения для сестринского дела** содержит самую полную и современную научную программу на рынке. Основными особенностями обучения являются:

- ♦ Разбор более 100 практических кейсов, представленных экспертами в области управления больницами и службами здравоохранения для сестринского дела
- ♦ Наглядное, схематичное и исключительно практическое содержание программы направлено на предоставление научной и медицинской информации по тем дисциплинам, которые необходимы для профессиональной практики
- ♦ Новые тенденции в области управления больницами
- ♦ Практические упражнения для самопроверки, контроля и улучшения успеваемости
- ♦ Интерактивная обучающая система на основе алгоритмов для принятия решений в поставленных ситуациях
- ♦ Особое внимание уделяется методологии исследований в области управления медицинскими центрами и услугами
- ♦ Теоретические занятия, вопросы эксперту, дискуссионные форумы по спорным темам и самостоятельная работа
- ♦ Учебные материалы курса доступны с любого стационарного или мобильного устройства с выходом в интернет



Пройдите обучение по этой программе, включающей 10 мастер-классов от международного эксперта"

“

Образовательный процесс данной программы ориентирован на практику в реальных ситуациях с целью достижения эффективной и быстрой подготовки специалиста сестринского дела для управления больничным учреждением”

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

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

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

Если вы медсестра/медбрат, эта программа идеально подходит для тех, кто стремится занять руководящую должность в сфере управления больницей.

Не упустите эту возможность и узнайте о достижениях в области управления больницами и медицинскими услугами, чтобы внедрить их в свою повседневную клиническую практику.



02

Цели

Цель данной программы — предоставить специалистам сестринского дела возможность изучить и понять концепции, лежащие в основе управления больницами и службами здравоохранения. Таким образом, находясь в 100% онлайн-среде, вы сможете продолжать свою профессиональную и личную деятельность. По завершении учебного плана они смогут усовершенствовать свои управленческие навыки и способности, а также критическое мышление, что позволит им принимать решения, руководствуясь беспристрастным и справедливым оценочным суждением.



“

Высококачественная программа, которая позволит вам эффективно подготовиться ко всем процессам, необходимым для управления больницами и службами здравоохранения будучи специалистом сестринского дела”



Общие цели

- ♦ Проанализировать теории и модели организации и функционирования систем здравоохранения с акцентом на их политическую, социальную, правовую, экономическую и организационную структуру
- ♦ Совершенствовать знания и профессиональные компетенции в области управления здравоохранением с точки зрения клинического менеджмента, владея практическими методологическими инструментами для применения в важнейших областях управления и руководства здравоохранением, как институционального, так и повседневного
- ♦ Подойти к клиническому менеджменту с точки зрения критериев действенности, эффективности, результативности, справедливости, производительности и рентабельности и решать проблемы с помощью надлежащего использования информационных систем
- ♦ Изучить и оценить передовые инициативы и опыт в области управления клиникой и здравоохранением
- ♦ Владеть базовыми навыками, необходимыми для улучшения решения проблем и принятия решений в повседневной клинической деятельности и управлении уходом



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





Конкретные цели

Модуль 1. Планирование и контроль организаций здравоохранения

- ♦ Описывать, сравнивать и интерпретировать характеристики и данные об эффективности различных моделей и систем здравоохранения
- ♦ Применять основные концепции и методы планирования, организации и управления учреждениями здравоохранения
- ♦ Понимать, как работают подразделения ухода и здравоохранения в контексте междисциплинарной команды, а также понимать новые задачи сектора здравоохранения
- ♦ Глубоко изучить понятие устойчивости Национальной системы здравоохранения и факторы, положительно и отрицательно влияющие на ее платежеспособность
- ♦ Описать существующие конфликты интересов во взаимоотношениях между различными субъектами системы здравоохранения

Модуль 2. Системы и политика здравоохранения

- ♦ Описать основные модели систем здравоохранения
- ♦ Знать и различать элементы и участников системы здравоохранения, а также установленные виды финансирования здравоохранения
- ♦ Понимать право на медицинское обслуживание и знать базовый и дополнительный портфель услуг
- ♦ Определить соплатежи и пользовательское финансирование, а также последствия их использования
- ♦ Интегрировать новые информационные технологии как движущую силу в преобразовании систем здравоохранения

Модуль 3. Отделение медицины и медицинского обслуживания в системе здравоохранения

- ♦ Описать, как добиться вышеупомянутой трансформации системы здравоохранения и текущей модели ухода, чтобы обеспечить более качественный уход и была устойчивой в средне- и долгосрочной перспективе
- ♦ Преодолеть фрагментацию медицинской помощи за счет большей интеграции медицинской помощи и интеграции ухода не только между отделением первичной медицинской помощи и больницами, но и между больницами и социальными службами
- ♦ Разрабатывать механизмы эффективного участия пациентов в системе здравоохранения
- ♦ Внедрить ИКТ как фундаментальный элемент трансформации модели, как реальный рычаг преобразований, поддерживающий стратегию обмена клинической информацией

Модуль 4. Клинический менеджмент

- ♦ Способствовать необходимой координации между подразделениями и мониторингу
- ♦ Быть явным приоритетом руководства, поскольку при правильном развитии именно руководитель больницы является основой для истинного непрерывного улучшения качества
- ♦ Знать и понимать модели и ключевые моменты межбольничных подразделений в области клинического менеджмента
- ♦ Понимать особенности межбольничных клинических управленческих подразделений, а также понимать важность лидерства и организационного профиля в таких подразделениях
- ♦ Ознакомиться с требованиями пациентов
- ♦ Понимать значение лидерства и организационного профиля в отделениях интенсивной терапии
- ♦ Ознакомиться с требованиями пациентов Знать ключевые моменты в управлении человеческими ресурсами Выявлять и интегрировать синергию
- ♦ Знать, как внедрять управление по целям и видение улучшений

Модуль 5. Управление в области лечения хронических заболеваний и телемедицины

- ♦ Понять определение и происхождение телемедицины, ее эволюцию на протяжении многих лет и различные виды телемедицины, которые доступны в настоящее время
- ♦ Понять ключевые аспекты для внедрения телемедицинских проектов в вашей медицинской организации, изучив аспекты, наиболее ценимые пациентами, и те, которые могут гарантировать успех реализации телемедицинского проекта
- ♦ Открыть для себя примеры услуг телемедицины, реализуемых в настоящее время по всему миру, а также некоторые заключительные размышления, которые заставят вас задуматься о преимуществах и рисках, которые могут быть связаны с широкомасштабным внедрением системы здравоохранения, не знающей географических границ

Модуль 6. Управление персоналом и талантами

- ♦ Приобрести базовые знания в области оценки людей, развития талантов и организационного климата, что позволит им улучшить результаты своей работы
- ♦ Внедрять системы оценки, получить навыки наращивания потенциала и принятие обязательств по улучшению организационного микроклимата

Модуль 7. Экономическое управление и оценка

- ♦ Понимать, интерпретировать, передавать и применять нормативные стандарты деятельности и функций медицинских работников в отношении клинического менеджмента в соответствии с законодательной базой сектора здравоохранения
- ♦ Распознавать, применять и интерпретировать медицинское законодательство для контекстуализации клинической практики с точки зрения профессиональной и социальной ответственности, а также этических аспектов, связанных с оказанием медицинской помощи

- ♦ Провести экономический анализ функционирования учреждений здравоохранения и экономического поведения агентов, вовлеченных в системы здравоохранения
- ♦ Применять фундаментальные концепции методов и инструментов экономической оценки, применяемых в системах здравоохранения
- ♦ Определять приемы, стили и методы определения, проведения и руководства политикой управления талантами в учреждениях здравоохранения
- ♦ Распознавать, применять и уметь оценивать использование в клиническом контексте различных инструментов управления, которые могут применяться в контексте практики здравоохранения

Модуль 8. Управление качеством

- ♦ Развить способности анализировать различные преимущества здравоохранения
- ♦ Руководить системами качества и безопасности пациентов, применяемые в контексте клинических управленческих подразделений
- ♦ Развивать методологический и инструментальный потенциал в области эпидемиологических исследований и оценки деятельности медицинских центров, услуг, технологий и программ
- ♦ Применять подходы к аккредитации здравоохранения к различным типам организаций и медицинских учреждений
- ♦ Развить методологический и инструментальный потенциал для адекватного использования различных информационных систем здравоохранения в решениях руководства и менеджмента больничных подразделений
- ♦ Понимать, интерпретировать и правильно применять наиболее подходящие инструменты в каждом контексте для клинической оценки и принятия решений
- ♦ Разрабатывать и руководить процессами совершенствования, инноваций и преобразований в подразделениях, службах и центрах

Модуль 9. Управление процессами. *Lean-Healthcare*

- ♦ Внедрить знания, необходимые менеджеру здравоохранения, о том, что такое процесс, как им управляют и как управление процессами внедряется в организации
- ♦ Приобрести необходимые знания для менеджера здравоохранения по улучшению процессов
- ♦ Приобрести необходимые знания для менеджеров здравоохранения о различных способах определения того, "как" выполняются процессы

Модуль 10. Управление на основе компетенций

- ♦ Определить понятие компетенции с различных точек зрения
- ♦ Разработать процесс оценки результатов деятельности и как осуществлять его внедрение
- ♦ Научиться давать обратную связь представителям профессии для улучшения их работы, их самооценки и повышения результатов их деятельности
- ♦ Применять методы повышения эффективности работы с помощью внутренней и внешней мотивации
- ♦ Изучить коммуникативные стратегии, применяя различные техники

Модуль 11. Безопасность пациентов

- ♦ Описать предпосылки и текущую ситуацию с безопасностью пациентов в системе здравоохранения
- ♦ Однозначно идентифицировать пациента с помощью систем локализации и отслеживания
- ♦ Описать риск инфекций, связанных с сестринским уходом, а также уход за венозным доступом и риски падений
- ♦ Рассмотреть определение и классификацию нозокомиальной инфекции
- ♦ Установить порядок сестринского ухода при нозокомиальной инфекции с помощью различных мероприятий по надзору и письменных протоколов и процедур, связанных с инфекцией

Модуль 12. Аккредитация качества в здравоохранении

- ♦ Знать роль аккредитации в программах управления качеством здравоохранения
- ♦ Рассмотреть историю создания аккредитации качества в здравоохранении
- ♦ Познакомиться с критериями моделей совершенства и логической схемой Редера
- ♦ Знать, как интегрировать стандарты, используемые в качестве стандарта для сертификации, а также их основные теоретические и практические противоречия

Модуль 13. Управление лидерством

- ♦ Описать понятие лидерства и установить шаги к успеху, а также качества и действия, которые должен выполнять лидер
- ♦ Изучить семь привычек, характерных для успешных людей и лидерства
- ♦ Рассмотреть внутреннюю и внешнюю мотивацию, чтобы установить различия между мотивацией, удовлетворением и их различными теориями
- ♦ Знать, как оценивать возможность делегирования задач и распознавать неделируемые функции

Модуль 14. Изменения, принятие решений и управление временем

- ♦ Определять, понимать и интегрировать управленческие навыки в повседневные процессы управления здравоохранением
- ♦ Управлять научными базами данных для проведения обзора и библиографического поиска научных исследований
- ♦ Проводить критическое и углубленное исследование по вопросам ухода за сложными и хроническими заболеваниями и ухода в системе здравоохранения
- ♦ Сообщать результаты исследования после анализа, оценки и обобщения данных

Модуль 15. Внутренняя коммуникация в менеджменте

- ♦ Знать основную теорию коммуникации
- ♦ Понять и определить трудности эффективной внутренней коммуникации в организации здравоохранения
- ♦ Оценить важность внутренней прозрачности в организации
- ♦ Определить ключи к вербальной коммуникации с профессионалами лицом к лицу
- ♦ Узнать, как максимально использовать технологические инструменты и эффективно управлять ими
- ♦ Знать основные приемы невербальной коммуникации
- ♦ Правильно рассматривать использование собрания как элемента внутренней коммуникации и участия в рамках организации здравоохранения
- ♦ Ознакомиться с секретами эффективного использования собраний как ресурса
- ♦ Определить основные аспекты структуры клинических комитетов
- ♦ Понять возможности асинхронной работы с использованием новых технологий
- ♦ Развить навыки получения максимальной отдачи от собраний
- ♦ Знать секреты выявления и предвидения конфликтов в организации
- ♦ Усвоить специфические аспекты конфликтов в организациях здравоохранения
- ♦ Понимать основные причины конфликтов
- ♦ Приобрести навыки управления изменениями, чтобы избежать конфликтов, возникающих из-за сопротивления изменениям
- ♦ Изучить основную методологию посредничества в конфликтах

Модуль 16. Создание личного бренда

- ♦ Создавать стратегию продвижения личного бренда как совокупности маркетинговых стратегий, ориентированных на человека, который хочет достичь определенных личных и/или профессиональных целей
- ♦ Научиться проводить продуктивное собеседование и интегрировать методы, позволяющие сделать его успешным

Модуль 17. Коммуникация и маркетинг в сфере здравоохранения

- ♦ Знать основы маркетинга
- ♦ Определить основные исторические и современные ссылки
- ♦ Выявить особенности маркетинга в мире здравоохранения
- ♦ Визуализировать коммуникацию как важный элемент в организации здравоохранения
- ♦ Понять, что в современном контексте внутренняя и внешняя коммуникация — это взаимосвязанные понятия
- ♦ Определить стратегию коммуникации в рамках стратегии управления знаниями
- ♦ Определить важность информационной симметрии в контексте здравоохранения
- ♦ Понять основы рынка
- ♦ Понять роль каждого агента в сделках, связанных с медицинскими услугами

Модуль 18. Управление преподавательской и исследовательской деятельностью

- ♦ Познакомить студента с ценностью эпидемиологического метода, применяемого к клиническим вопросам, тем самым понять концепцию клинической эпидемиологии
- ♦ Определить самую важную характеристику клинических испытаний как экспериментальный проект
- ♦ Описать основные основанные на наблюдении исследования и их наиболее важные показатели частоты заболеваний и связи между воздействием и заболеванием
- ♦ Описать различные методы прогностических исследований
- ♦ Объяснить наиболее важные возможные предубеждения в эпидемиологических исследованиях
- ♦ Познакомить студентов с современными исследованиями, основанными на программах, трансляционными и совместными исследованиями
- ♦ Объяснить сущность новой парадигмы больших данных и системной медицины
- ♦ Дать студентам понять важность разработки исследовательских проектов, как с точки зрения структуры, так и с точки зрения строгости
- ♦ Кратко описать варианты финансирования исследований в области биомедицинских исследований
- ♦ Указать значение передачи технологий результатов исследований в области здравоохранения

Модуль 19. Лидерство, этика и корпоративная социальная ответственность

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

Модуль 20. Коммерческий менеджмент и стратегический маркетинг

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

Модуль 21. Управленческий менеджмент

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

03

Компетенции

После сдачи экзаменов в Специализированной магистратуре MBA в области управления больницами и службами здравоохранения для сестринского дела студент приобретет профессиональные навыки, необходимые для того, чтобы уметь доносить свои выводы и доводы в области управления медицинской командой, осуществляя качественное управление больницей и ориентируясь на последние теоретические достижения в этой области. Таким образом, специалисты в области сестринского дела, обучающиеся по этой программе, смогут определить и использовать основные понятия клинического менеджмента и управления по медицинскому уходу для организации различных служб госпитализации, центральных служб, специальных служб и вспомогательных служб больницы.



“

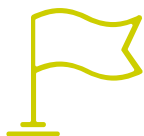
*Станьте экспертом во всех областях
необходимых для правильного управления
больницей и медицинским центром”*



Общие профессиональные навыки

- ♦ Обладать знаниями и уметь их применять, обеспечивая основу или возможность для оригинальности в разработке и/или применении идей, обычно в исследовательском контексте
- ♦ Уметь применять полученные знания и навыки решения проблем в новых или незнакомых условиях в более широких (или междисциплинарных) контекстах, связанных с изучаемой областью
- ♦ Интегрировать знания и справляться с трудностями, вынесения суждений на основе неполной или ограниченной информации, включая размышления о социальной и этической ответственности, связанной с применением своих знаний и суждений
- ♦ Уметь доносить свои выводы и конечные результаты, а также знания и рассуждение на их основе, как до специализированной, так и до неспециализированной аудитории, в ясной и недвусмысленной форме
- ♦ Приобрести навыки, которые позволят специалистам продолжить обучение в значительной степени самостоятельно
- ♦ Развивать профессию с уважением к другим специалистам здравоохранения, приобретая навыки работы в команде
- ♦ Признавать необходимость поддержания и совершенствования профессиональных навыков с особым акцентом на самостоятельное и непрерывное получение новых знаний
- ♦ Развивать способность к критическому анализу и исследованиям в области своей профессии





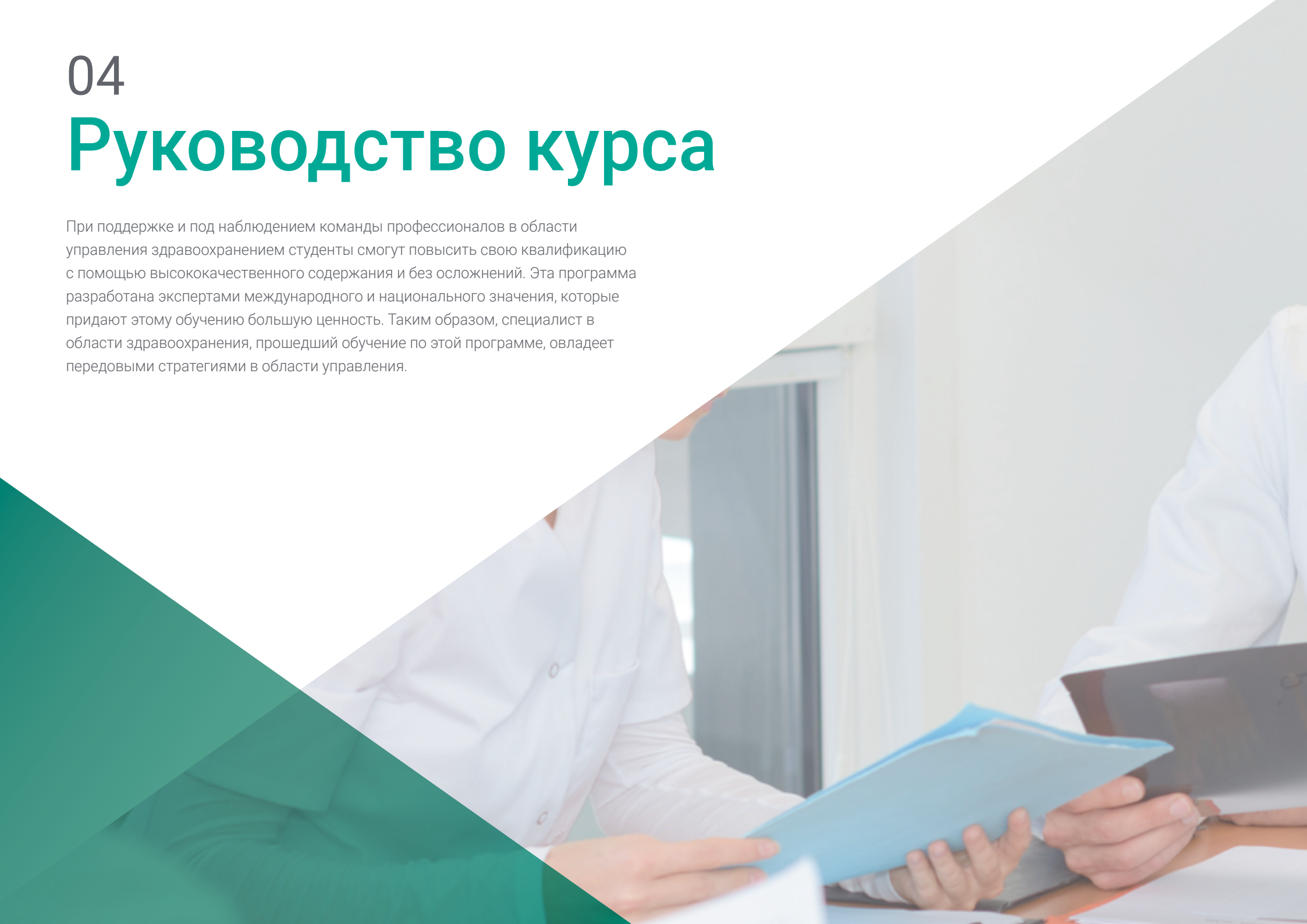
Профессиональные навыки

- ♦ Планировать медицинские услуги и структуры с точки зрения клинического менеджмента, принимая во внимание различия в организационных моделях и опыт организаций международного масштаба, обеспечивая будущие тенденции и потребности системы здравоохранения
- ♦ Определить инструменты и ресурсы для управления клиникой и здравоохранением, отдавая предпочтение как наилучшему качеству обслуживания, так и оптимальному управлению имеющимися ресурсами обслуживания, включая как социальные, так и экономические затраты, на основе непрерывности обслуживания
- ♦ Совершенствовать уход при сложных и хронических заболеваниях путем получения необходимой информации о взаимосвязи и координации с областью здравоохранения
- ♦ Включить новые разработки в программные контракты в области здравоохранения, а также разработать бюджеты и последующий контроль расходов, оценивая и интерпретируя финансовые и социально-экономические результаты различных клинических процессов
- ♦ Оценивать работу медицинского подразделения и подразделения ухода с учетом биоэтических критериев и надлежащего управления здравоохранением на мультидисциплинарной и междисциплинарной основе
- ♦ Выполнять функции менеджера здравоохранения создавая индивидуальное и коллективное критическое осмысление каждого стиля работы, как индивидуально, так и в команде в организационной среде здравоохранения
- ♦ Овладеть основами и принципами экономики здравоохранения, применяемыми в сфере клинического менеджмента в областях клинического менеджмента, управления профессиональными способностями и экономического менеджмента
- ♦ Разработать современное управление пользователями–пациентами–клиентами с использованием основных элементов и систем управления качеством медицинской помощи и клинической безопасности, повышая удовлетворенность и лояльность как людей–пациентов–клиентов так и специалистов, которые заботятся о них и их рабочем окружении
- ♦ Выявлять и использовать основные концепции клинического менеджмента и менеджмента медицинского обслуживания для организации различных стационарных служб, центральных служб, специальных служб и вспомогательных служб больницы, а также первой и амбулаторной медицинской помощи в условиях сложного и хронического процесса ведения пациентов
- ♦ Описывать действующих лиц в сфере здравоохранения и их нынешние и будущие взаимоотношения с медицинскими работниками, а также основные аспекты нашей системы здравоохранения с ее текущим состоянием и будущим развитием
- ♦ Применять инструменты управления лидерством, принятия решений, одним словом, управленческие навыки, отдавая предпочтение даже созданию адекватного "личного бренда" и начиная с коммуникации и маркетинга, как внешнего по отношению к организации здравоохранения, так и внутреннего

04

Руководство курса

При поддержке и под наблюдением команды профессионалов в области управления здравоохранением студенты смогут повысить свою квалификацию с помощью высококачественного содержания и без осложнений. Эта программа разработана экспертами международного и национального значения, которые придают этому обучению большую ценность. Таким образом, специалист в области здравоохранения, прошедший обучение по этой программе, овладеет передовыми стратегиями в области управления.





“

Освойте новые стратегии в области менеджмента под руководством команды преподавателей самого высокого уровня”

Приглашенный руководитель международного уровня

Доктор Лесли К. Брайтнер — всемирно известный эксперт с выдающейся карьерой в области делового администрирования, управления некоммерческими организациями и здравоохранения. Ее профессиональная и исследовательская деятельность была сосредоточена на анализе влияния инициатив, направленных на повышение качества финансовых систем в организациях здравоохранения. В связи с этим ее основной вклад связан с образованием и лидерством, она сотрудничала с многочисленными учебными заведениями в создании программ обучения для менеджеров.

Она также является соавтором популярных книг по бухгалтерскому учету "Essentials of Accounting, (10th Edition) и Essentials of Accounting Review В этих книгах она отразила свои обширные знания в области финансового менеджмента, бюджетирования и оценки эффективности в больницах. Кроме того, многие исследования и материалы в ее различных публикациях были поддержаны грантами Министерства здравоохранения и социальных служб США.

Доктор Брайтнер также окончила Бостонский университет и специализировалась в Университете Макгилла в Монреале, Канада. Там она основала международную программу магистратуры по лидерству в здравоохранении (IMHL) и была со-академическим руководителем аспирантской программы по управлению здравоохранением. Она также часто читает лекции в Гарвардском университете, Вашингтонском университете и Сетон-Холле.

Профессиональный опыт доктора Брайтнер был неоднократно отмечен наградами ведущих научных организаций и учреждений по всему миру. Среди прочих наград — премия Beekhuis от Высшей школы менеджмента колледжа Симмонса и почетный член бостонского отделения общества Beta Gamma Sigma.



Д-р Брайтнер, Лесли

- ♦ Руководитель программ, факультет управления здравоохранением, Университет Макгилла, Монреаль, Канада
- ♦ Специалист по управлению больничным бизнесом
- ♦ Руководитель международной магистерской программы "Лидерство в здравоохранении"
- ♦ Со-академический руководитель аспирантской программы по управлению здравоохранением
- ♦ Руководитель программы исследовательской стажировки выпускников Mitacs-Accelerate
- ♦ Сотрудничество с ЮНИСЕФ в области обучения бюджетно-финансовому анализу
- ♦ Докторская степень в области делового администрирования (DBA), Высшая школа менеджмента Бостонского университета
- ♦ Степень магистра делового администрирования (MBA), Высшая школа менеджмента колледжа Симмонса

“

Благодаря TECH вы сможете учиться у лучших мировых профессионалов”

Приглашенный руководитель международного уровня

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

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

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

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



Г-жа Дав, Дженнифер

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

“

TECH имеет выдающуюся и специализированную группу приглашенных международных руководителей, занимающих важные руководящие должности в самых передовых компаниях на мировом рынке”

Приглашенный руководитель международного уровня

Лидер в области технологий с десятилетним опытом работы в крупных транснациональных корпорациях, Рик Готье занимает видное место в сфере облачных услуг и комплексного совершенствования процессов. Он признан как высокоэффективный лидер и руководитель команды, демонстрирующий природный талант обеспечивать высокий уровень вовлеченности своих сотрудников.

Рик прекрасно разбирается в стратегии и инновациях, разрабатывает новые идеи и подкрепляет свои успехи качественными данными. Его опыт работы в Amazon позволил ему управлять и интегрировать ИТ-службы компании в США. В Microsoft он руководил командой из 104 человек, отвечая за обеспечение корпоративной ИТ-инфраструктуры и поддержку отделов разработки продуктов по всей компании.

Этот опыт позволил ему выделиться как высокоэффективному руководителю с выдающимися способностями к повышению эффективности, производительности и общей удовлетворенности клиентов.



Г-н Готье, Рик

- Региональный директор по ИТ в Amazon, Сиэтл, США
- Старший менеджер программ в Amazon
- Вице-президент компании Wimmer Solutions
- Старший директор по продуктивным инженерным услугам в Microsoft
- Степень по кибербезопасности в Университете Западных Губернаторов
- Профессиональный сертификат по *коммерческому дайвингу* от Технологического института дайверов
- Степень в области экологических исследований в Эвергринском государственном колледже

“

*Используйте возможность
ознакомиться с
последними достижениями
в этой области, чтобы
применять их в вашей
повседневной практике”*

Приглашенный руководитель международного уровня

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

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

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

С другой стороны, этот руководитель выделяется своим мастерством в области **бизнес-применения искусственного интеллекта**, по которому он получил степень в аспирантуре Лондонской школы бизнеса. В то же время он накопил опыт в области **IoT и Salesforce**.



Г-н Арман, Роми

- Директор по цифровой трансформации (CDO) в Shell Energy Corporation, Лондон, Великобритания
- Глобальный руководитель отдела электронной коммерции и обслуживания клиентов в Shell Energy Corporation, Лондон, Великобритания
- Национальный менеджер по работе с ключевыми клиентами (автомобильные комплектующие и розничная торговля) для компании Shell в Куала-Лумпуре, Малайзия
- Старший консультант по вопросам управления (сектор финансовых услуг) в компании Accenture в Сингапуре
- Степень бакалавра от Университета Лидса
- Степень аспиранта Лондонской школы бизнеса по применению искусственного интеллекта в бизнесе для руководителей высшего звена
- Профессиональный сертификат CCXP Customer Experience
- Курс по цифровой трансформации для руководителей от IMD



Вы хотите обновить свои знания, получив образование высочайшего качества? ТЕСН предлагает вам самый актуальный контент на академическом рынке, разработанный настоящими экспертами международного уровня"

Приглашенный руководитель международного уровня

Мануэль Аренс — опытный специалист по управлению данными и руководитель высококвалифицированной команды. В действительности Аренс занимает должность **менеджера по глобальным закупкам** в подразделении технической инфраструктуры и центров обработки данных компании Google, где он провел большую часть своей карьеры. Находясь в Маунтин-Вью (Калифорния), он занимался решением таких операционных задач технологического гиганта, как **обеспечение целостности основных данных, обновление данных о поставщиках** и определение их **приоритетности**. Он руководил планированием цепочки поставок центров обработки данных и оценкой рисков поставщиков, обеспечивая совершенствование процессов и управление рабочими процессами, что позволило добиться значительной экономии средств.

За более чем десятилетний опыт работы в области предоставления цифровых решений и руководства компаниями различных отраслей он обладает обширным опытом во всех аспектах предоставления стратегических решений, включая **маркетинг, медиааналитику, измерения и атрибуцию**. За свою работу он получил несколько наград, в том числе **BIMLeadership Award, Search Leadership Award, Export Lead Generation Programme Award** и **EMEA Best Sales Model Award**.

Аренс также занимал должность **менеджера по продажам** в Дублине, Ирландия. На этой должности он за три года сформировал команду из 4-14 человек и привел отдел продаж к достижению результатов и эффективному взаимодействию друг с другом и межфункциональными группами. Он также работал **старшим отраслевым аналитиком** в Гамбурге (Германия), создавая сторилайны для более чем 150 клиентов с использованием внутренних и сторонних инструментов для поддержки анализа. Аренс разрабатывал и составлял подробные отчеты, демонстрирующие экспертные знания в предметной области, включая понимание **макроэкономических и политических/регуляторных факторов**, влияющих на внедрение и распространение технологий.

Он также возглавлял команды в таких компаниях, как **Eaton, Airbus и Siemens**, где приобрел ценный опыт управления клиентами и цепочками поставок. Его особенно отличает умение постоянно превосходить ожидания, **выстраивая ценные отношения с клиентами и беспрепятственно работая с людьми на всех уровнях организации**, включая заинтересованные стороны, руководство, членов команды и клиентов. Его подход, основанный на использовании данных, и способность разрабатывать инновационные и масштабируемые решения проблем отрасли сделали его выдающимся лидером в своей области.



Г-н Аренс, Мануэль

- Генеральный менеджер по глобальным закупкам в области Google, Маунтин-Вью, США
- Старший менеджер по аналитике и технологиям B2B в Google, США
- Директор по продажам в Google, Ирландия
- Старший отраслевой аналитик в Google, Германия
- Менеджер по работе с клиентами в Google, Ирландия
- Кредиторская задолженность в Eaton, Великобритания
- Менеджер по цепочке поставок в Airbus, Германия

“

Выбирайте TECH! Вы сможете получить доступ к лучшим учебным материалам, находящимся на передовой линии технологий и образования, которые реализуются всемирно известными специалистами в этой области”

Приглашенный руководитель международного уровня

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

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

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

С другой стороны, в таких компаниях, как Calvin Klein или Gruppo Coin, он занимался проектами по улучшению структуры, разработке и маркетингу различных коллекций. Андреа отвечал за создание эффективных календарей для кампаний по покупке и продаже. Он также управлял условиями, затратами, процессами и сроками поставки для различных операций.

Этот опыт сделал Андреа Ла Сала одним из лучших и наиболее квалифицированных корпоративных лидеров в сфере моды и роскоши. Обладая высоким управленческим потенциалом, он сумел эффективно реализовать позитивное позиционирование различных брендов и переопределить их ключевые показатели эффективности (KPI).



Г-н Ла Сала, Андреа

- Директор по глобальному бренду и мерчандайзингу Armani Exchange в Giorgio Armani, Милан, Италия
- Директор по мерчандайзингу в компании Calvin Klein
- Управляющий брендом в Gruppo Coin
- Бренд-менеджер в Dolce&Gabbana
- Бренд-менеджер в Sergio Tacchini S.p.A.
- Маркетинговый аналитик в Fastweb
- Выпускник факультета бизнеса и экономики Восточного университета Пьемонта.

“

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

Приглашенный руководитель международного уровня

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

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

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

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



Г-н Грэм, Мик

- Директор по *бизнес-аналитике* и анализу в Red Bull, Лос-Анджелес, США
- Архитектор решений в области *бизнес-аналитики* в Walmart Data Cafe
- Независимый консультант по *бизнес-аналитике* и *науке о данных*
- Директор по бизнес-аналитике в *Cargemini*
- Руководитель аналитического отдела в Nordea
- Старший консультант *бизнес-аналитики* для SAS
- Образование для руководителей в области искусственного интеллекта и машинного обучения в Инженерном колледже Калифорнийского университета в Беркли
- Эксклюзивная программа MBA по электронной коммерции в Копенгагенском университете
- Бакалавриат и магистратура по математике и статистике в Копенгагенском университете

“

Учитесь в лучшем онлайн-университете мира по версии Forbes! На этой программе MBA вы получите доступ к обширной библиотеке мультимедийных ресурсов, разработанных всемирно известными преподавателями"

Приглашенный руководитель международного уровня

Скотт Стивенсон – выдающийся эксперт в области **цифрового маркетинга**, который уже более 19 лет связан с одной из самых влиятельных компаний в индустрии развлечений, **Warner Bros. Discovery**. В этой должности он играл ключевую роль в контроле за **логистикой и творческими процессами** на различных цифровых платформах, включая социальные, поисковые, дисплейные и линейные медиа.

Его руководство сыграло решающую роль в разработке **стратегий производства платных медиа**, что привело к заметному **улучшению показателей конверсии** в компании. В то же время он занимал и другие должности, такие как директор по маркетинговым услугам и менеджер по трафику в той же транснациональной корпорации во время своей прежней работы в руководстве.

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

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



Г-н Стивенсон, Скотт

- Директор по цифровому маркетингу в Warner Bros. Discovery, Бербанк, Соединенные Штаты Америки
- Менеджер по трафику в Warner Bros. Entertainment
- Степень магистра искусств в области творческого писательства Калифорнийского университета
- Степень бакалавра наук в области телекоммуникаций из Университета Флориды

“

Достигайте своих академических и карьерных целей с лучшими в мире экспертами! Преподаватели MBA будут сопровождать вас на протяжении всего процесса обучения”

Приглашенный руководитель международного уровня

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

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

Найквист также внес значительный вклад в развитие ведущих спортивных франшиз Чикаго. Будучи исполнительным вице-президентом клубов **Chicago Bulls** и **Chicago White Sox**, он продемонстрировал свою способность добиваться делового и стратегического успеха в мире профессионального спорта.

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



Д-р Найквист, Эрик

- Директор по коммуникациям и влиянию в NASCAR, Флорида, США
- Старший вице-президент по стратегическому развитию NASCAR
- Вице-президент по стратегическому планированию NASCAR
- Старший директор по деловым вопросам NASCAR
- Исполнительный вице-президент франшизы Chicago White Sox
- Исполнительный вице-президент франшизы Chicago Bulls
- Менеджер по бизнес-планированию в Национальной футбольной лиге (НФЛ)
- Стажер по деловым вопросам/юриспруденции в Федерации футбола США
- Доктор юриспруденции Чикагского университета
- Магистр делового администрирования-MBA в Школе бизнеса Бут Чикагского университета
- Степень бакалавра по международной экономике в Карлтонском колледже

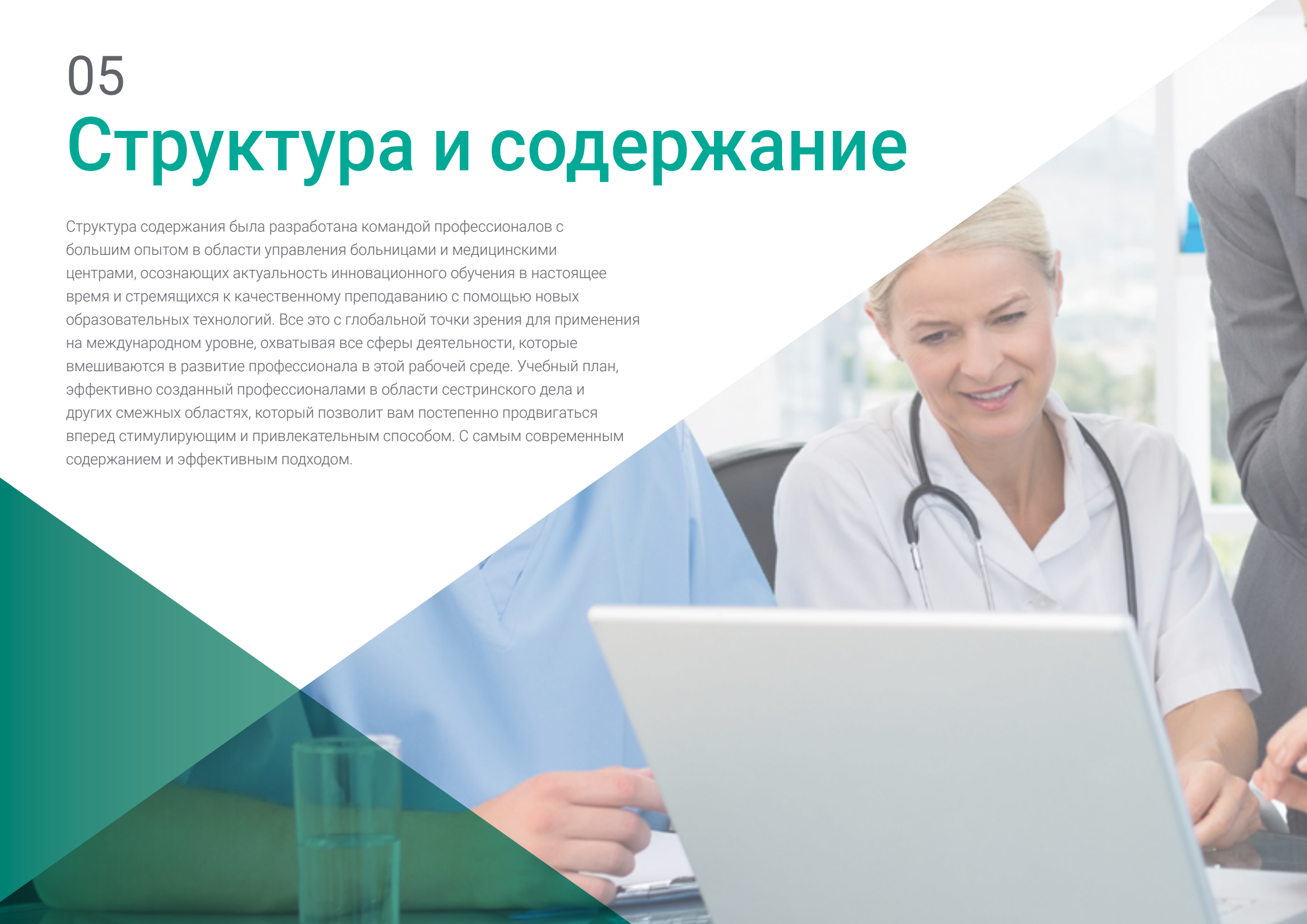


Благодаря этой 100% онлайн-программе вы сможете совмещать учебу с повседневными обязанностями под руководством ведущих международных экспертов в интересующей вас области. Записывайтесь сейчас!"

05

Структура и содержание

Структура содержания была разработана командой профессионалов с большим опытом в области управления больницами и медицинскими центрами, осознающих актуальность инновационного обучения в настоящее время и стремящихся к качественному преподаванию с помощью новых образовательных технологий. Все это с глобальной точки зрения для применения на международном уровне, охватывая все сферы деятельности, которые вмешиваются в развитие профессионала в этой рабочей среде. Учебный план, эффективно созданный профессионалами в области сестринского дела и других смежных областях, который позволит вам постепенно продвигаться вперед стимулирующим и привлекательным способом. С самым современным содержанием и эффективным подходом.



“

Данная Специализированная магистратура МВА в области управления больницами и службами здравоохранения для сестринского дела содержит самую полную и современную научную программу на рынке”

Модуль 1. Планирование и контроль организаций здравоохранения

- 1.1. Процесс стратегического планирования
 - 1.1.1. Задача, видение и ценности
 - 1.1.2. Цикл стратегического планирования. Стратегический план и стратегические направления
 - 1.1.3. Планирование и постоянное улучшение качества. Преимущества планирования
 - 1.1.4. Внутренний анализ и конкурентный анализ среды. Бенчмаркинг
- 1.2. Управление на основе ценностей и целей
 - 1.2.1. Оперативное планирование. Получение целей из стратегических направлений деятельности
 - 1.2.2. Типы целей. Задачи
 - 1.2.3. Управление на основе ценностей и целей: планы управления
 - 1.2.4. Оценка стратегического и оперативного плана
- 1.3. Организационная теория в применении к здравоохранению
 - 1.3.1. Типы организаций
 - 1.3.2. Организационное поведение. Исследования
 - 1.3.3. Характеристика общественной организации
 - 1.3.4. Новые организационные модели. Ликвидные и матричные организации
- 1.4. Руководство и управление
 - 1.4.1. Процесс управления
 - 1.4.2. Коллегиальные органы управления
 - 1.4.3. Методы управления
- 1.5. Организация будущего
 - 1.5.1. Организационная среда
 - 1.5.2. Управление знаниями как движущая сила организации будущего
 - 1.5.3. Инновационные больницы и медицинские центры

Модуль 2. Системы и политика здравоохранения

- 2.1. Системы здравоохранения
 - 2.1.1. Основные модели систем здравоохранения. Сравнение и результаты
 - 2.1.2. Модель Бевериджа для систем здравоохранения: пример
 - 2.1.3. Система Бисмарка - модель социального страхования: примеры
 - 2.1.4. Эволюция различных систем здравоохранения

- 2.2. Финансирование и обеспечение здравоохранения
 - 2.2.1. Финансирование систем здравоохранения. Общественный вклад
 - 2.2.2. Право на охрану здоровья: базовый и дополнительный портфель услуг
 - 2.2.3. Различные модели предоставления услуг в Национальной службе здравоохранения. Частное предоставление
 - 2.2.4. Совместная оплата и финансирование пользователей
- 2.3. Эволюция и другие аспекты систем здравоохранения
 - 2.3.1. Внимание к сложности и хроническим заболеваниям
 - 2.3.2. Информационные технологии как движущая сила преобразования систем здравоохранения
 - 2.3.3. Укрепление здоровья и санитарное просвещение. Профилактика
 - 2.3.4. Традиционное общественное здравоохранение и его эволюция
 - 2.3.5. Координация или интеграция в здравоохранении. Концепция социально-оздоровительного пространства
- 2.4. Альтернативы традиционным моделям управления
 - 2.4.1. Оценка новых моделей управления. Результаты и опыт

Модуль 3. Отделение медицины и медицинского обслуживания в системе здравоохранения

- 3.1. Классический медицинский менеджмент vs управление медицинским обслуживанием
 - 3.1.1. Структура и содержание руководящих органов системы здравоохранения. Текущие и альтернативные будущие организационные схемы
 - 3.1.2. Врачи как менеджеры: от членов правления к директорам по уходу и генеральным менеджерам к генеральным директоратам
 - 3.1.3. Подготовка и добавление цены
 - 3.1.4. Медицинский отдел: критические области
 - 3.1.5. Различные организационные структуры медицинского подразделения
- 3.2. Информационные системы управления и электронные медицинские карты
 - 3.2.1. Приборные панели
 - 3.2.2. Электронные медицинские карты
 - 3.2.3. Системы назначения вспомогательных лекарств
 - 3.2.4. Другие полезные информационные системы в управлении здравоохранением

- 3.3. Непрерывность ухода: интеграция первичного ухода, больничного ухода и социального медицинского обслуживания
 - 3.3.1. Необходимость интеграции ухода
 - 3.3.2. Интегрированные организации здравоохранения. Начальные основания
 - 3.3.3. Запуск ИОЗ
- 3.4. Биоэтика и гуманизация в медицинской практике
 - 3.4.1. Принципы биоэтики
 - 3.4.2. Комитеты по этике в организациях здравоохранения
 - 3.4.3. Гуманизация системы здравоохранения
- 3.5. Управление медицинским обслуживанием и уходом: связь с сестринским делом
 - 3.5.1. Инструменты для управления знаниями в клинической практике и управлении уходом
 - 3.5.2. Управление медицинским обслуживанием и уходом: связь с сестринским делом
- 3.6. Общественное здоровье, укрепление здоровья и санитарное просвещение для управлений по уходу за больными
 - 3.6.1. Общественное здравоохранение, понятие и сфера применения
 - 3.6.2. Укрепление здоровья и санитарное просвещение
 - 3.6.3. Типы профилактических программ
- 3.7. Преобразование модели здравоохранения. Тройная цель
 - 3.7.1. Стратегия непрерывности ухода
 - 3.7.2. Стратегия в области социального обеспечения и здравоохранения
 - 3.7.3. Эффективность, здоровье и опыт пациентов

Модуль 4. Клинический менеджмент

- 4.1. Определение и регулирование клинического менеджмента
 - 4.1.1. Различные определения и видение клинического менеджмента
 - 4.1.2. Различные указы и постановления по клиническому менеджменту
 - 4.1.3. Уровни автономии
- 4.2. Процессы и протоколы клинического менеджмента. Управление научными доказательствами
 - 4.2.1. Виды и классификация научных доказательств
 - 4.2.2. Протоколы, руководства по клинической практике, клинические пути: различия
 - 4.2.3. Степень и пути ухода

- 4.3. Системы классификации пациентов
 - 4.3.1. Системы классификации пациентов
 - 4.3.2. Анализ зависимости от пациента. Шкалы зависимости и классификация
 - 4.3.3. Расчет штатного расписания/выработки на основе классификации пациентов. Распределение рабочей нагрузки
- 4.4. Модели и блоки в клиническом менеджменте
 - 4.4.1. Типы подразделений клинического менеджмента
 - 4.4.2. Смешанные отделения первичной и специализированной помощи
 - 4.4.3. Межведомственные подразделения
 - 4.4.4. Межбольничные подразделения
- 4.5. Рациональное назначение лекарств. Электронное назначение лекарств
 - 4.5.1. Назначение лекарств с осторожностью. Выбор с умом
 - 4.5.2. Стратегии "Не делать"
- 4.6. Назначение дополнительных анализов
 - 4.6.1. Назначение лекарств с осторожностью vs. Защитная медицина
 - 4.6.2. Контроль рецептов и мониторинг рецептов: результаты

Модуль 5. Управление в области лечения хронических заболеваний и телемедицины

- 5.1. Ведение сложного хронического пациента
 - 5.1.1. Модель ведения хронических болезней и стратификация населения. Kaiser Permanente
 - 5.1.2. Управление группами населения, подверженными риску. Ведение сложного и/или хронического заболевания на дому
 - 5.1.3. Хроническая болезнь и социально-медицинское обслуживание
- 5.2. Опыт расширения прав и возможностей пациентов: активный пациент, школа пациентов
 - 5.2.1. Модель активного пациента. Стэнфордский университет
 - 5.2.2. Образовательная программа по уходу за собой. Международный опыт
 - 5.2.3. Школы для пациентов
 - 5.2.4. Расширение прав и возможностей пациентов и участие медсестер
- 5.3. Телемедицина
 - 5.3.1. Существующие в настоящее время услуги и перспективы на будущее

Модуль 6. Управление персоналом и талантами

- 6.1. Оценка персонала и развитие талантов. Социальный и институциональный климат
 - 6.1.1. Прием, обучение и увольнение
 - 6.1.2. Выявление и развитие талантов
 - 6.1.3. Институциональный и социальный климат: измерение и улучшение
- 6.2. Штатное расписание и расчеты доходности
 - 6.2.1. Оценка потребностей в персонале
 - 6.2.2. Расчет персонала
 - 6.2.3. Распределение времени на деятельность по уходу
- 6.3. Наглядность в клинической практике и управлении уходом: блоги и сети
 - 6.3.1. Цифровая революция в практике здравоохранения и клиническом менеджменте. Описание новых цифровых инструментов. Как улучшить видимость
 - 6.3.2. Опыт работы в профессиональных сетях и блогах здравоохранения
- 6.4. Медицинские работники и типы взаимоотношений
 - 6.4.1. Цифровая революция в практике здравоохранения и клиническом менеджменте. Описание новых цифровых инструментов
 - 6.4.2. Опыт работы в профессиональных сетях и блогах здравоохранения

Модуль 7. Экономическое управление и оценка

- 7.1. Расчет затрат
 - 7.1.1. Взвешивание и расчет затрат на здравоохранение
 - 7.1.1.1. Затраты/выгоды
 - 7.1.1.2. Затраты/полезность
 - 7.1.1.3. Затраты/производительность
- 7.2. Основа бухгалтерского учета
 - 7.2.1. Общие принципы бухгалтерского учета
 - 7.2.2. Что такое бюджет? Виды бюджетирования и финансового менеджмента
 - 7.2.3. Ретроспективный бюджет доходов и расходов
 - 7.2.4. Перспективный государственный бюджет по разделам

- 7.3. Бюджет и закупки
 - 7.3.1. Управление закупками. Закупочные комиссии и закупка товаров
 - 7.3.2. Интегрированные системы закупок. Централизация закупок
 - 7.3.3. Управление контрактами на оказание государственных услуг: Соревнования, выступления
 - 7.3.4. Набор персонала в частном секторе
 - 7.3.5. Логистика поставок
- 7.4. Эффективность и устойчивость системы здравоохранения
 - 7.4.1. Финансовое положение системы здравоохранения кризис устойчивости
 - 7.4.2. Расходы на улучшение здоровья. Сравнение инвестиций для получения большего эффекта системы здравоохранения
 - 7.4.3. Контроль расходов в системе общественного здравоохранения
- 7.5. Модели финансирования
 - 7.5.1. Финансирование на основе исторического бюджета и деятельности
 - 7.5.2. Капитальное финансирование
 - 7.5.3. Финансирование по ДРГ и процессам, оплата на основании акта выполненных работ
 - 7.5.4. Поощрения для специалистов в зависимости от финансирования
- 7.6. Соглашения с руководством
 - 7.6.1. Договоры об управлении. Определение и модели
 - 7.6.2. Разработка и оценка соглашения об управлении

Модуль 8. Управление качеством

- 8.1. Качество в здравоохранении
 - 8.1.1. Определения качества и историческое развитие концепции "измерения качества"
 - 8.1.2. Цикл оценки и улучшения качеств
 - 8.1.3. Модель улучшения качества EFQM. Внедрение
 - 8.1.4. Стандарты ISO и внешние модели аккредитации качества
- 8.2. Программы по обеспечению качества ухода
 - 8.2.1. Круги качества
 - 8.2.2. Стратегии непрерывного улучшения качества
 - 8.2.3. LEAN

Модуль 9. Управление процессами. *Lean-Healthcare*

- 9.1. На вопрос "что": Управление процессами и управление процессами
 - 9.1.1. Концептуальная основа
 - 9.1.2. Управление процессами
- 9.2. На вопрос "как"
 - 9.2.1. Процессы ухода
 - 9.2.2. Процессы интегрированного ухода
 - 9.2.3. Процедуры
 - 9.2.4. Стандартные операционные процедуры (СОП)
 - 9.2.5. Протоколы
 - 9.2.6. Руководство по клинической практике. Метод оценки. Инструмент AGREE
 - 9.2.7. Клинические пути
 - 9.2.8. Рекомендации по уходу
- 9.3. Улучшение процессов
 - 9.3.1. Постоянное улучшение процессов. Цикл PDCA
 - 9.3.2. Реинжиниринг процессов
 - 9.3.3. Другие методы совершенствования процессов

Модуль 10. Управление на основе компетенций

- 10.1. Оценка производительности. Управление на основе компетенций
 - 10.1.1. Определение компетенций
 - 10.1.2. Процедура оценки деятельности. Внедрение
 - 10.1.3. Фидбэк с профессионалами для улучшения работы и самооценка
 - 10.1.4. Разработка траектории обучения для развития компетенций
- 10.2. Методы и приемы
 - 10.2.1. Оценочное собеседование. Инструкции для оценивающего лица
 - 10.2.2. Основные распространенные ошибки и барьеры при проведении оценки
 - 10.2.3. Мотивационное собеседование
 - 10.2.4. Пирамида Миллера

Модуль 11. Безопасность пациентов

- 11.1. Безопасность пациентов. Исторические события
 - 11.1.1. Введение и определение. История вопроса и текущая ситуация
 - 11.1.2. Основные исследования по безопасности пациентов
- 11.2. Нозокомиальная инфекция
 - 11.2.1. Сети и программы больничного инфекционного контроля и эпиднадзора
 - 11.2.2. Асептика, дезинфекция и стерилизация
- 11.3. Профилактика
 - 11.3.1. Предотвращение и выявление неблагоприятных событий, связанных с медицинским обслуживанием
 - 11.3.2. FMEA: (анализ видов и последствий отказов). Анализ первопричин
- 11.4. Системы отчетности и регистрации
 - 11.4.1. Системы отчетности и регистрации неблагоприятных событий
- 11.5. Вторые и третьи пострадавшие
 - 11.5.1. Медицинские работники, столкнувшиеся с неблагоприятными событиями
 - 11.5.2. Траектория выздоровления и эмоциональная поддержка
 - 11.5.3. Влияние на корпоративный имидж

Модуль 12. Аккредитация качества в здравоохранении

- 12.1. Аккредитация здравоохранения
 - 12.1.1. Особенности аккредитации медицинских услуг
 - 12.1.2. Ценность аккредитации. Преимущества для организации и пациентов
 - 12.1.3. Аккредитация здравоохранения в клинических службах
- 12.2. Международная объединенная комиссия
 - 12.2.1. Критерии и фазы процесса
- 12.3. Модель EFQM
 - 12.3.1. Концепция самооценки
 - 12.3.2. Планы по улучшению
 - 12.3.3. Пример внедрения модели EFQM в больнице и в сфере здравоохранения
- 12.4. Аккредитация ISO
 - 12.4.1. Определение и общие критерии
 - 12.4.2. ISO 9001
 - 12.4.3. ISO 14001
 - 12.4.4. Другие виды ISO, актуальные для сектора здравоохранения

Модуль 13. Управление лидерством

- 13.1. Руководство командой
 - 13.1.1. Теории о природе и происхождении власти: Традиционная или институциональная концепция. Функциональная концепция. Бихевиористская концепция. Интегративная концепция
 - 13.1.2. Авторитет и власть, виды власти
 - 13.1.3. Лидерство. Составляющие и типы лидерства
 - 13.1.4. Как стать лидером
 - 13.1.5. Новые модели лидерства. Ситуационный и лидерский коуч
 - 13.1.6. Термин "персонал", схема функциональной иерархии, различные типы персонала, концепции линии и персонала; теории, влияние культур на лидерство
- 13.2. Мотивация
 - 13.2.1. Мотивирующие агенты. Внутрличностная и внешностная мотивация
 - 13.2.2. Различия между мотивацией и удовлетворенностью и их различные теории
 - 13.2.3. Данные о том, как мотивировать практикующих специалистов
- 13.3. Делегация
 - 13.3.1. Что значит делегировать? Формы делегирования, способы оценки делегирования, неделируемые задачи и функции
 - 13.3.2. Личное отношение к делегированию. Руководящие принципы эффективного делегирования
- 13.4. Управленческий коучинг
 - 13.4.1. Коучинг. Виды коучинга
 - 13.4.2. Организационные преимущества и применение в секторе здравоохранения. Примеры

Модуль 14. Изменения, принятие решений и управление временем

- 14.1. Принятие решений
 - 14.1.1. Принятие решений как организационный процесс
 - 14.1.2. Фазы процесса принятия решений
 - 14.1.3. Характеристики любого решения

- 14.2. Процесс принятия решения
 - 14.2.1. Централизованный процесс принятия решений, индивидуальный процесс принятия решений, групповой процесс принятия решений
 - 14.2.2. Принцип лимитирующего фактора. Экономичность и эффективность в процессе принятия решений
 - 14.2.3. Выбор оптимального решения. Расстановка приоритетов. Дерево решений
- 14.3. Управление временем, стрессом, счастьем
 - 14.3.1. Техники управления временем, составления личного расписания и баланса между работой и личной жизнью
 - 14.3.2. Техники управления стрессом и приемы, способствующие достижению личного и профессионального счастья

Модуль 15. Внутренняя коммуникация в менеджменте

- 15.1. Коммуникация
 - 15.1.1. Коммуникация и информация. Процесс коммуникации. Элементы коммуникации. Коммуникационные требования. Барьеры коммуникации
 - 15.1.2. Формы и инструменты коммуникации. Вербальная коммуникация. Невербальная коммуникация. Письменная коммуникация
- 15.2. Совещания
 - 15.2.1. Техники проведения успешных совещаний. Подготовка к собраниям и тип совещаний Отбор участников
 - 15.2.2. Комитеты и комиссии по уходу и техническим вопросам в больницах, медицинских центрах и районах здравоохранения
 - 15.2.3. Переговоры. Типы стратегий: ассертивный тип. Беспроигрышная стратегия
- 15.3. Управление конфликтами
 - 15.3.1. Возможные конфликты в организациях здравоохранения. Профилактические стратегии
 - 15.3.2. Управление конфликтами Медиация

Модуль 16. Создание личного бренда

- 16.1. Общественный профиль
 - 16.1.1. Представляем себя миру. Наш цифровой след
 - 16.1.2. Профессиональный профиль в профессиональных социальных сетях
 - 16.1.3. Цифровая репутация. Положительные рекомендации
 - 16.1.4. Вступительное письмо
- 16.2. Собеседование на руководящие должности
 - 16.2.1. Как вести себя на собеседовании
 - 16.2.2. Сообщения нашего мозга во время собеседования. Кинесика

Модуль 17. Коммуникация и маркетинг в сфере здравоохранения

- 17.1. Маркетинг и социальные сети
 - 17.1.1. Определение термина. Измерения маркетинга. Миссия и циклы маркетинга. Инструменты маркетинга
 - 17.1.2. Пациент, клиент, заказчик, пользователь? Маркетинг, ориентированный на пользователей общественного здравоохранения
 - 17.1.3. Внешнее маркетинговое планирование в частном центре
 - 17.1.4. Внутренний клиент. План маркетинга и внутренней коммуникации в учреждениях здравоохранения
 - 17.1.5. Управление институциональным присутствием в сетях. Facebook
 - 17.1.6. Использование Twitter в организации
 - 17.1.7. Использование LinkedIn в организации и на профессиональном уровне
 - 17.1.8. Использование других сетей: instagram, tumblr и т.д.
- 17.2. Коммуникация в организациях
 - 17.2.1. Коммуникационные системы в организациях. Интранет/Интернет
 - 17.2.2. Специфическая коммуникация в учреждениях здравоохранения. Больницы
 - 17.2.3. Премии в области здравоохранения. Подача заявок
 - 17.2.4. Организация конференций, конгрессов и других образовательных мероприятий
 - 17.2.5. Управление местными информационными средствами: пресса
 - 17.2.6. Управление местными информационными средствами: радио
 - 17.2.7. Управление местными информационными средствами: телевидение
 - 17.2.8. Внешние конфликты. Информационные кризисы плохих новостей и управление ими

- 17.3. Отношения с социальными партнерами, пользователями и поставщиками
 - 17.3.1. Общение с гражданами, ассоциациями пациентов и ассоциациями пользователей–потребителей
 - 17.3.2. Общение с политическими лидерами, владельцами–акционерами и поставщиками
 - 17.3.3. Сотрудничество с фармацевтической промышленностью
 - 17.3.4. Интернационализация сектора здравоохранения. Лечебно-оздоровительный туризм
- 17.4. Корпоративная социальная ответственность. Эффективное управление здравоохранением
 - 17.4.1. КСО в здравоохранении. Стратегические планы КСО в организациях. Надлежащее управление здравоохранением: Прозрачность государственных и частных предприятий
 - 17.4.2. Экологический менеджмент и энергоэффективность в учреждениях здравоохранения
 - 17.4.3. Сотрудничество в целях развития через учреждения здравоохранения
 - 17.4.4. Сетевое взаимодействие. Стратегические альянсы
 - 17.4.5. Портал для пациентов. Укрепление здоровья и профилактика заболеваний через Интернет

Модуль 18. Управление преподавательской и исследовательской деятельностью

- 18.1. Методология исследования: Эпидемиология и схемы проведения исследований и предубеждений
 - 18.1.1. Эпидемиология и клиническая эпидемиология
 - 18.1.2. Основные разработки исследований в клинических исследованиях
 - 18.1.3. Качество исследований: надежность и валидность. Предвзятость
- 18.2. Исследование источников информации и стратегии поиска
 - 18.2.1. Вопросы для клинических исследований
 - 18.2.2. Источники информации
 - 18.2.3. Где и как искать информацию
 - 18.2.4. Поиск
 - 18.2.5. Базы данных

- 18.3. Критическое чтение статей
 - 18.3.1. Этапы критического чтения
 - 18.3.2. Инструменты для критического чтения
 - 18.3.3. Основные ошибки
- 18.4. Исследовательские проекты: финансовые ресурсы. Разработка продукции и патенты
 - 18.4.1. Разработка исследовательского проекта
 - 18.4.2. Финансирование исследований
 - 18.4.3. Использование результатов исследований
- 18.5. Коммуникация и распространение результатов исследований
 - 18.5.1. Отчеты об исследованиях
 - 18.5.2. Выбор журнала для публикации
 - 18.5.3. Некоторые рекомендации по выбору стиля

Модуль 19. Лидерство, этика и корпоративная социальная ответственность

- 19.1. Глобализация и руководство
 - 19.1.1. Руководство и корпоративное управление
 - 19.1.2. Основы корпоративного управления в компаниях
 - 19.1.3. Роль совета директоров в рамках корпоративного управления
- 19.2. *Кросс-культурный менеджмент*
 - 19.2.1. Концепция *кросс-культурного менеджмента*
 - 19.2.2. Вклад в познание национальных культур
 - 19.2.3. Управление разнообразием
- 19.3. Деловая этика
 - 19.3.1. Этика и мораль
 - 19.3.2. Деловая этика
 - 19.3.3. Лидерство и этика в компаниях
- 19.4. Устойчивость
 - 19.4.1. Устойчивость и устойчивое развитие
 - 19.4.2. Повестка дня на 2030 год
 - 19.4.3. Устойчивые предприятия
- 19.5. Корпоративная социальная ответственность
 - 19.5.1. Международное измерение корпоративной социальной ответственности
 - 19.5.2. Реализация корпоративной социальной ответственности
 - 19.5.3. Влияние и измерение корпоративной социальной ответственности

- 19.6. Системы и инструменты ответственного управления
 - 19.6.1. КСО: Корпоративная социальная ответственность
 - 19.6.2. Ключевые вопросы реализации стратегии ответственного управления
 - 19.6.3. Шаги по внедрению системы управления корпоративной социальной ответственностью
 - 19.6.4. Инструменты и стандарты КСО
- 19.7. Транснациональные компании и права человека
 - 19.7.1. Глобализация, многонациональные компании и права человека
 - 19.7.2. Транснациональные компании и международное право
 - 19.7.3. Правовые инструменты для транснациональных корпораций в области прав человека
- 19.8. Правовое регулирование и *корпоративное управление*
 - 19.8.1. Международные стандарты импорта и экспорта
 - 19.8.2. Интеллектуальная и промышленная собственность
 - 19.8.3. Международное трудовое право

Модуль 20. Коммерческий менеджмент и стратегический маркетинг

- 20.1. Управление продажами
 - 20.1.1. Концептуальные основы управления бизнесом
 - 20.1.2. Коммерческая стратегия и планирование
 - 20.1.3. Роль коммерческих менеджеров
- 20.2. Цифровой маркетинг и электронная коммерция
 - 20.2.1. Цели цифрового маркетинга и электронной коммерции
 - 20.2.2. Цифровой маркетинг и средства массовой информации, которые он использует
 - 20.2.3. Электронная коммерция. Общий контекст
 - 20.2.4. Категории электронной коммерции
 - 20.2.5. Преимущества и недостатки электронной коммерции по сравнению с традиционной торговлей
- 20.3. Цифровой маркетинг для укрепления бренда
 - 20.3.1. Онлайн-стратегии для улучшения репутации вашего бренда
 - 20.3.2. Брендированный контент и сторителлинг
- 20.4. Цифровой маркетинг для привлечения и удержания клиентов
 - 20.4.1. Стратегии лояльности и вовлечения через интернет
 - 20.4.2. Управление взаимоотношениями с посетителями
 - 20.4.3. Гиперсегментация

- 20.5. Управление цифровыми кампаниями
 - 20.5.1. Что такое цифровая рекламная кампания?
 - 20.5.2. Шаги по запуску маркетинговой кампании в Интернете
 - 20.5.3. Ошибки при проведении цифровых рекламных кампаний
- 20.6. Стратегия продаж
 - 20.6.1. Стратегия продаж
 - 20.6.2. Методы продаж
- 20.7. Корпоративная коммуникация
 - 20.7.1. Концепция
 - 20.7.2. Важность коммуникации в организации
 - 20.7.3. Тип коммуникации в организации
 - 20.7.4. Функции коммуникации в организации
 - 20.7.5. Элементы коммуникации
 - 20.7.6. Проблемы коммуникации
 - 20.7.7. Сценарии коммуникации
- 20.8. Коммуникация и цифровая репутация
 - 20.8.1. Онлайн-репутация
 - 20.8.2. Как измерить цифровую репутацию?
 - 20.8.3. Инструменты для создания онлайн-репутации
 - 20.8.4. Отчет о репутации в Интернете
 - 20.8.5. Брендинг онлайн

Модуль 21. *Управленческий менеджмент*

- 21.1. *Общий менеджмент*
 - 21.1.1. Концепция общего менеджмента
 - 21.1.2. Действия генерального директора
 - 21.1.3. Генеральный директор и его функции
 - 21.1.4. Преобразование работы менеджмента
- 21.2. Менеджер и его функции. Организационная культура и подходы к ней
 - 21.2.1. Менеджер и его функции. Организационная культура и подходы к ней

- 21.3. Управление операциями
 - 21.3.1. Важность управления
 - 21.3.2. Цепочка создания стоимости
 - 21.3.3. Управление качеством
- 21.4. Публичные выступления и тренинги для пресс-секретарей
 - 21.4.1. Межличностная коммуникация
 - 21.4.2. Коммуникативные навыки и влияние
 - 21.4.3. Барьеры коммуникации
- 21.5. Средства личной и организационной коммуникации
 - 21.5.1. Межличностная коммуникация
 - 21.5.2. Инструменты межличностной коммуникации
 - 21.5.3. Коммуникация в организации
 - 21.5.4. Инструменты в организации
- 21.6. Кризисная коммуникация
 - 21.6.1. Кризис
 - 21.6.2. Фазы кризиса
 - 21.6.3. Сообщения: содержание и моменты
- 21.7. Подготовка кризисного плана
 - 21.7.1. Анализ потенциальных проблем
 - 21.7.2. Планирование
 - 21.7.3. Адекватность персонала
- 21.8. Эмоциональный интеллект
 - 21.8.1. Эмоциональный интеллект и коммуникация
 - 21.8.2. Ассертивность, эмпатия и активное слушание
 - 21.8.3. Самооценка и эмоциональная коммуникация
- 21.9. Лидерство и управление командой
 - 21.9.1. Лидерство и стили лидерства
 - 21.9.2. Возможности и проблемы лидеров
 - 21.9.3. Управление процессами изменений
 - 21.9.4. Управление мультикультурными командами

06

Методология

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

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



““

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

В Школе сестринского дела TECH мы используем метод кейсов

Что должен делать профессионал в определенной ситуации? На протяжении всей программы вы будете сталкиваться с множеством смоделированных клинических случаев, основанных на историях болезни реальных пациентов, когда вам придется проводить исследования, выдвигать гипотезы и в конечном итоге решать ситуацию. Существует множество научных доказательств эффективности этого метода. Медицинские работники учатся лучше, быстрее и показывают стабильные результаты с течением времени.

В TECH вы сможете познакомиться со способом обучения, который подверг сомнению традиционные методы образования в университетах по всему миру.



По словам доктора Жерваса, клинический случай - это описание диагноза пациента или группы пациентов, которые становятся "случаем", примером или моделью, иллюстрирующей какой-то особый клинический компонент, либо в силу обучающего эффекта, либо в силу своей редкости или необычности. Важно, чтобы кейс был основан на текущей профессиональной ситуации, пытаюсь воссоздать реальные условия в профессиональной врачебной практике.

“

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

Эффективность метода обосновывается четырьмя ключевыми достижениями:

1. Медицинские работники, которые следуют этому методу, не только добиваются усвоения знаний, но и развивают свои умственные способности с помощью упражнений по оценке реальных ситуаций и применению своих знаний.
2. Обучение прочно опирается на практические навыки, что позволяет медицинскому работнику лучше интегрировать полученные знания в больницу или в учреждении первичной медицинской помощи.
3. Усвоение идей и концепций становится проще и эффективнее благодаря использованию ситуаций, возникших в реальности.
4. Ощущение эффективности затраченных усилий становится очень важным стимулом для студентов, что приводит к повышению интереса к учебе и увеличению времени, посвященному на работу над курсом.



Методология *Relearning*

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

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



Медицинский работник будет учиться на основе реальных случаев и разрешения сложных ситуаций в смоделированных учебных условиях. Эти симуляции разработаны с использованием самого современного программного обеспечения для полного погружения в процесс обучения.

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

С помощью этой методики мы с беспрецедентным успехом обучили более 175000 медицинских работников по всем клиническим специальностям, независимо от практической нагрузки. Наша методология преподавания разработана в среде с высокими требованиями к уровню подготовки, с университетским контингентом студентов с высоким социально-экономическим уровнем и средним возрастом 43,5 года.

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

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

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



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



Учебный материал

Все дидактические материалы создаются преподавателями курса, специально для студентов этого курса, чтобы они были действительно четко сформулированными и полезными.

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



Техники и практики медицинской помощи на видео

TECH предоставляет в распоряжение студентов доступ к новейшим методикам и достижениям в области образования и к передовым технологиям. Все с максимальной тщательностью, объяснено и подробно описано самими преподавателями для усовершенствования усвоения и понимания материалов. И самое главное, вы можете смотреть их столько раз, сколько захотите.



Интерактивные конспекты

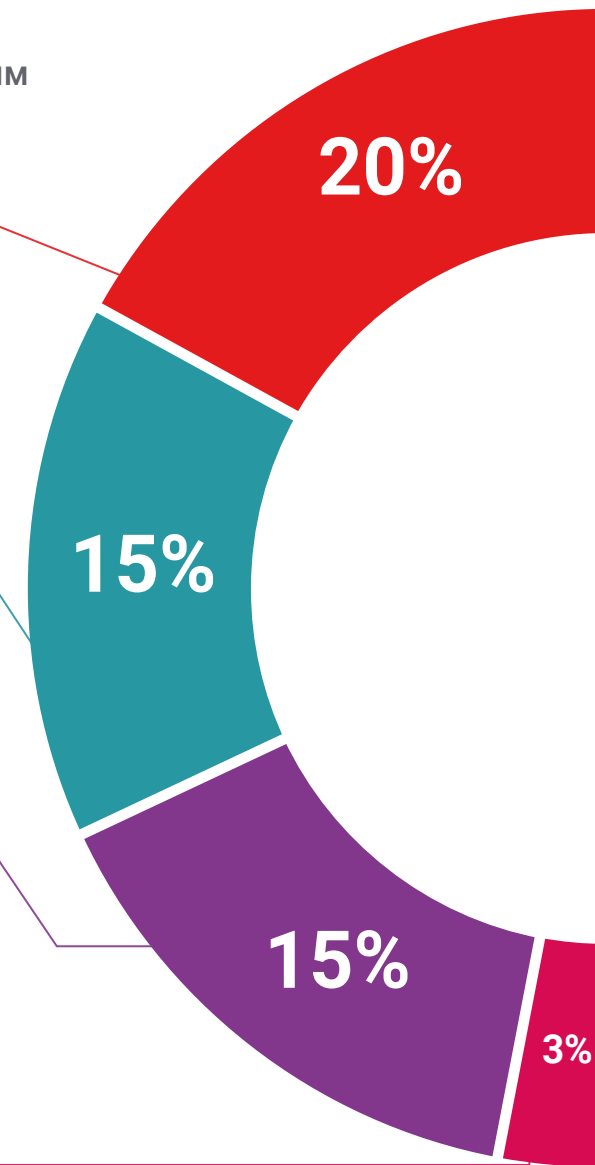
Мы представляем содержание в привлекательной и динамичной мультимедийной форме, которая включает аудио, видео, изображения, диаграммы и концептуальные карты для закрепления знаний.

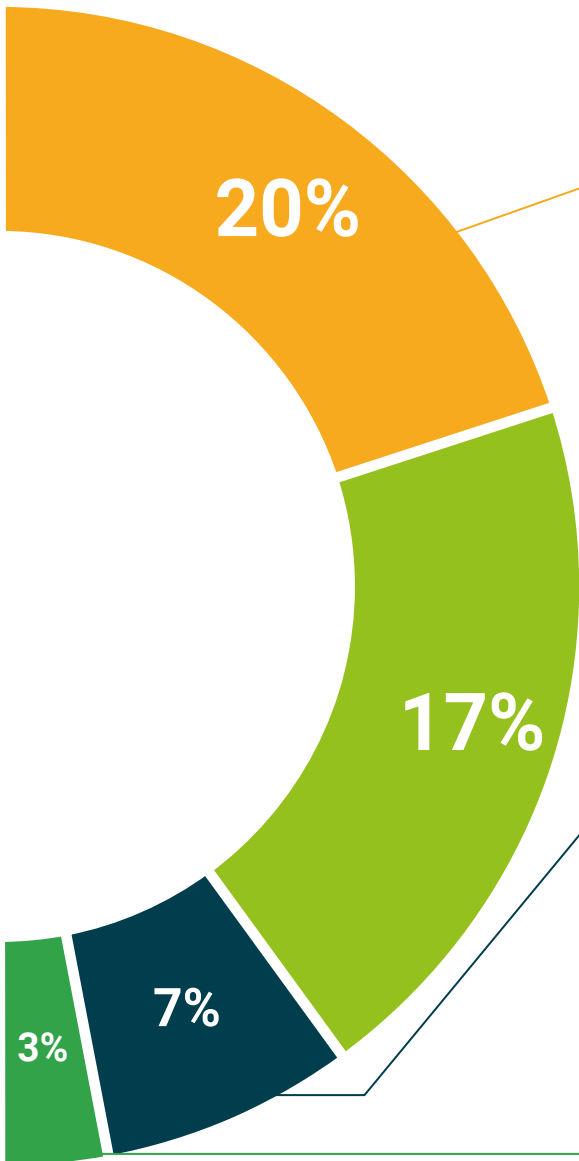
Эта уникальная обучающая система для представления мультимедийного содержания была отмечена компанией Microsoft как "Европейская история успеха".



Дополнительная литература

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





Анализ кейсов, разработанных и объясненных экспертами

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



Тестирование и повторное тестирование

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



Мастер-классы

Существуют научные данные о пользе экспертного наблюдения третьей стороны. Так называемый метод обучения у эксперта укрепляет знания и память, а также формирует уверенность в наших будущих сложных решениях.



Краткие руководства к действию

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



07

Квалификация

Специализированная магистратура в области MBA в области управления больницами и службами здравоохранения для сестринского дела гарантирует, помимо самого строгого и современного обучения, получение диплома об окончании Специализированной магистратуры, выдаваемого TESH Технологическим университетом.



““

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

Данная **Специализированная магистратура в области MBA в области управления больницами и службами здравоохранения для сестринского дела** содержит самую полную и современную научную программу на рынке.

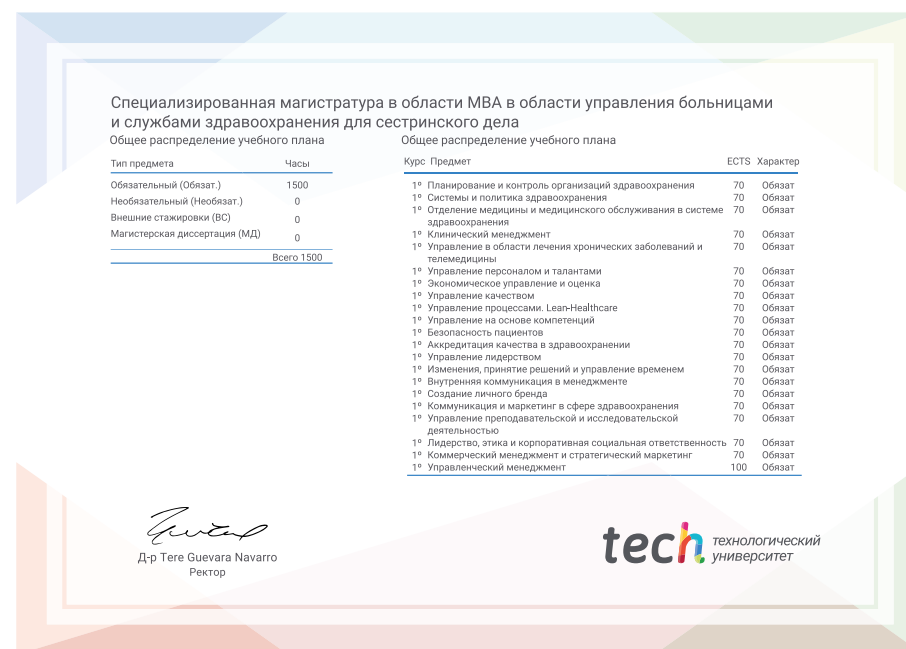
После прохождения аттестации студент получит по почте* с подтверждением получения соответствующий диплом **Специализированной магистратуры**, выданный **TECH Технологическим университетом**.

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

Диплом: **Специализированная магистратура в области MBA в области управления больницами и службами здравоохранения для сестринского дела**

Формат: **онлайн**

Продолжительность: **12 месяцев**



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

Будущее

Здоровье Доверие Люди

Образование Информация Тьюторы

Гарантия Аккредитация Преподавание

Институты Технология Обучение

Сообщество Обязательство

tech технологический
университет

Специализированная магистратура

МВА в области управления
больницами и службами
здравоохранения для
сестринского дела

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

Специализированная магистратура

МВА в области управления
больницами и службами
здравоохранения для
сестринского дела

