

# Бизнес-магистратура

## МВА в области Управление образовательной политикой





## Бизнес-магистратура МВА в области Управление образовательной политикой

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

Веб-доступ: [www.techtitute.com/ru/school-of-business/professional-master-degree/master-mba-education-policy-management](http://www.techtitute.com/ru/school-of-business/professional-master-degree/master-mba-education-policy-management)

# Оглавление

01	Добро пожаловать	стр. 4	02	Почему стоит учиться в TECH?	стр. 6	03	Почему именно наша программа?	стр. 10	04	Цели	стр. 14
			05	Компетенции	стр. 20	06	Структура и содержание	стр. 24	07	Методология	стр. 44
			08	Профиль наших учащихся	стр. 52	09	Руководство курса	стр. 56	10	Влияние на карьеру	стр. 74
			11	Преимущества для вашей компании	стр. 78	12	Квалификация	стр. 82			

01

# Добро пожаловать

Образовательный сектор тесно связан с социальным развитием. Его прогресс и адаптация во многом зависят от изменений в среде методологических инноваций, вытекающих из образовательных исследований и технологических разработок, создающих новые формы и модели работы. Но, прежде всего, он определяется образовательной политикой, организующей его деятельность на всех уровнях. Эта программа позволит получить самое широкое представление о современной образовательной действительности, включая конкретные знания о наиболее интересных областях панорамы, чтобы специалисты могли обновить свои личные и профессиональные навыки в этой области.



Бизнес-магистратура в области MBA в области управления образовательной политикой  
TECH Технологический университет



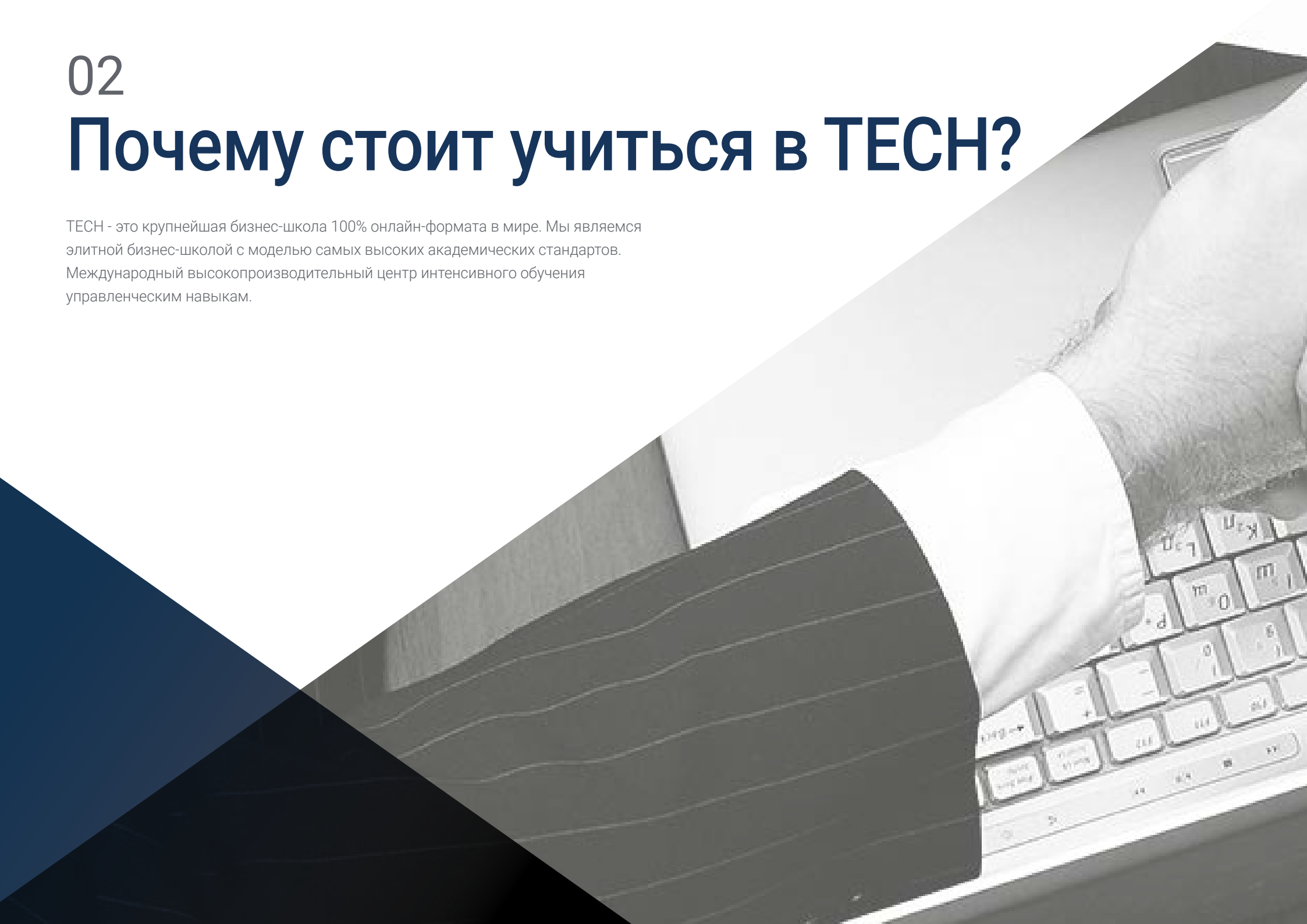
“

*Углубленный обзор действующего правового режима и законодательства, применимого к образовательным организациям”*

02

# Почему стоит учиться в ТЕСН?

ТЕСН - это крупнейшая бизнес-школа 100% онлайн-формата в мире. Мы являемся элитной бизнес-школой с моделью самых высоких академических стандартов. Международный высокопроизводительный центр интенсивного обучения управленческим навыкам.





“

*TECH - это технологический передовой университет, который предоставляет все свои ресурсы в распоряжение студентов, чтобы помочь им достичь успеха в бизнесе"*

## В TECH Технологическом университете



### Инновации

Мы предлагаем вам модель онлайн-обучения, сочетающую в себе новейшие образовательные технологии и максимальную педагогическую строгость. Уникальный метод с высочайшим международным признанием, который даст вам возможность развиваться в мире постоянных перемен, где инновации играют ключевую роль в деятельности каждого предпринимателя. «История успеха Microsoft Europe» за включение в программы инновационной интерактивной мультимедиа-системы.



### Высокие требования

Критерий приема в TECH не представляет больших затрат. Чтобы учиться у нас, вам не нужно делать большие инвестиции. Однако для того, чтобы получить диплом в TECH, необходимо проверить уровень знаний и возможностей студента. Наши академические стандарты очень высоки...

**95%**

студентов TECH успешно завершают обучение.



### Нетворкинг

Профессионалы со всего мира принимают участие в TECH, чтобы вы смогли создать большую сеть контактов, полезных для вашего будущего.

**100000+**

менеджеров, прошедших ежегодную подготовку

**200+**

разных национальностей.



### Расширение прав и возможностей

Развивайтесь наряду с лучшими компаниями и профессионалами, обладающими большим авторитетом и влиянием. Мы создали стратегические альянсы и ценную сеть контактов с основными экономическими субъектами на 7 континентах.

**500+**

соглашений о сотрудничестве с лучшими компаниями.



### Талант

Наша программа - это уникальное предложение для раскрытия вашего таланта в мире бизнеса. Возможность, с помощью которой вы сможете заявить о своих интересах и видении своего бизнеса.

TECH помогает студентам показать миру свой талант при прохождении этой программы.



### Мультикультурный контекст

Обучаясь в TECH, студенты могут получить уникальный опыт. Вы будете учиться в многокультурном контексте. В программе с глобальным видением, благодаря которой вы сможете узнать о том, как работают в разных частях света, собрать самую свежую информацию, которая наилучшим образом соответствует вашей бизнес-идее.

Наши студенты представляют более 200 национальностей.





TECH стремится к совершенству и для этого обладает рядом характеристик, которые делают его уникальным университетом:



### Анализ

---

TECH исследует критическую сторону студента, его способность задавать вопросы, навыки решения проблем и навыки межличностного общения.



### Академическое превосходство

---

TECH предлагает студентам лучшую методику онлайн-обучения. Университет сочетает метод *Relearning* (наиболее признанная во всем мире методология последипломного обучения) с «методом кейсов» Гарвардской школы бизнеса. Традиции и современность в сложном балансе и в контексте самого требовательного академического маршрута.



### Экономия за счет масштаба

---

TECH - крупнейший в мире онлайн-университет. В его портфолио насчитывается более 10 000 университетских последипломных программ. А в новой экономике **объем + технология = разорительная цена**. Таким образом, мы заботимся о том, чтобы учеба для вас была не такой дорогой, как в другом университете.



### Учитесь у лучших

---

Наши преподаватели объясняют в аудиториях, что привело их к успеху в их компаниях, работая в реальном, живом и динамичном контексте. Преподаватели, которые полностью посвящают себя тому, чтобы предложить вам качественную специализацию, которая позволит вам продвинуться по карьерной лестнице и выделиться в мире бизнеса.

Преподаватели 20 различных национальностей.



*В TECH у вас будет доступ к самому строгому и современному методу кейсов в академической среде"*

03

# Почему именно наша программа?

Прохождение программы TECH означает увеличение ваших шансов достичь успеха в вашей профессиональной карьере в области высшего менеджмента.

Это задача, которая требует усилий и самоотдачи, но которая открывает дверь в многообещающее будущее. Вы будете учиться у лучших преподавателей и с самой гибкой и инновационной образовательной методологией.



“

*У нас самый престижный преподавательский состав и самый полный учебный план на рынке, что позволяет нам предложить вам обучение на самом высоком академическом уровне”*

Эта программа обеспечит вам множество преимуществ в трудоустройстве и личной жизни, включая следующие:

01

### Дать решающий толчок карьере студента

Мы даем вам возможность взять под контроль свое будущее и полностью раскрыть свой потенциал. Пройдя нашу программу, вы приобретете необходимые навыки, чтобы за короткий срок добиться положительных изменений в своей карьере.

*70% студентов этой специализации добиваются успешных изменений в своей карьере менее чем за 2 года.*

02

### Разрабатывать стратегическое и глобальное видение компании

Мы предлагаем вам глубокое понимание общего менеджмента, чтобы вы узнали, как каждое решение влияет на различные функциональные области компании.

*Наше глобальное видение компании улучшит ваше стратегическое мышление.*

03

### Укрепить знания в высшем менеджменте предприятий

Обучение в TECH означает открытие дверей в профессиональную область, в которой студенты смогут позиционировать себя в качестве менеджеров высокого уровня, обладающих широким видением международной среды.

*Вы будете работать над более чем 100 реальными кейсами топ-менеджеров.*

04

### Брать на себя новые обязанности

Мы покажем вам последние тенденции, разработки и стратегии для осуществления вашей профессиональной деятельности в меняющихся условиях.

*45% наших студентов получают повышение внутри компании.*

05

### Получить доступ к мощной сети контактов

TECH формирует своих студентов, чтобы максимально расширить их возможности. Студенты с теми же интересами и желанием развиваться. Таким образом, можно будет обмениваться контактами партнеров, клиентов или поставщиков.

*Вы найдете сеть контактов, необходимых для вашего профессионального развития.*

06

### Разрабатывать свой бизнес-проект в строгой последовательности

Вы получите глубокое стратегическое видение, которое поможет вам разработать собственный проект, принимая во внимание различные направления деятельности компании.

*20% наших студентов разрабатывают собственную бизнес-идею.*

07

### Совершенствовать свои софт-скиллы и управленческие умения

Мы помогаем вам применять и развивать полученные знания и совершенствовать навыки межличностного общения, чтобы стать лидером, который меняет мир к лучшему.

*Улучшите свои коммуникативные и лидерские навыки и продвигайтесь по карьерной лестнице.*

08

### Стать частью эксклюзивного сообщества

Мы предлагаем вам возможность стать частью сообщества элитных менеджеров, крупных компаний, известных институтов и квалифицированных преподавателей из самых престижных университетов мира: сообщества TECH Global University.

*Мы даем вам возможность специализироваться с командой всемирно признанных преподавателей.*

# 04

## Цели

Бизнес-магистратура представляет собой высококачественное исследование наиболее актуального содержания образовательной политики, действующей в настоящее время. Использование иммерсивного обучения позволит студентам приобрести профессиональные навыки в этой области работы.



“

*Научитесь со знанием дела анализировать и разрабатывать политику, отвечающую потребностям сектора образования”*

## Профессиональные цели - это цели TECH

TECH работает вместе со своими студентами, помогая им достичь своих целей

Бизнес-магистратура в области MBA в области управления образовательной политикой обучит вас:

01

Познакомиться с различными подходами к сущности образования и его влиянию на общество

04

Определять, развивать и понимать ключевые концепции теорий культуры, чтобы прийти к лучшему пониманию человека как социального и культурного существа

02

Проанализировать последствия образовательного неравенства между этническими группами и полом с точки зрения социального и экономического благосостояния



03

Знать теории и основы социальной и культурной антропологии и ее методологии

05

Изучить образовательные модели разных стран и регионов



06

Понимать социальные и образовательные феномены, наблюдаемые в разных странах

08

Проанализировать деятельность некоторых обществ и улучшить качество существующей системы образования

09

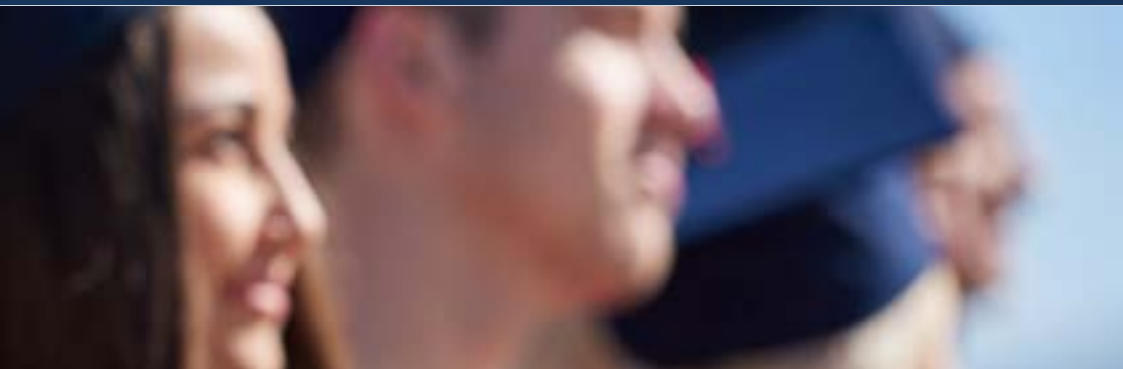
Изучить роль государственного сектора в образовании, значение образования и человеческого капитала в экономическом росте

07

Составить обзор состояния глобальной системы образования и внести свой вклад в ее совершенствование

10

Проанализировать влияние различных факторов, определяющих качество образования



11

Создавать и уметь  
применять ИКТ

12

Сочетать различные ИКТ в школе как  
главный инструмент образования

13

Определить и раскрыть важность  
непрерывного обучения преподавателей

14

Критически проанализировать и  
учесть наиболее актуальные вопросы  
современного общества, которые влияют  
на семейное и школьное образование

15

Пробудить интерес к социально-культурным  
ценностям и чувствительность к ним



16

Ознакомиться с обязательными документами образовательного учреждения: Образовательный проект учреждения (ОПУ), общий годовой план (ОГП), правила внутреннего порядка (ПВП)

18

Приобрести навыки оценки образовательных и учебных программ



19

Подготавливать, интерпретировать, оценивать и распространять отчеты об оценке программ

17

Приобрести необходимые инструменты для организации учащихся

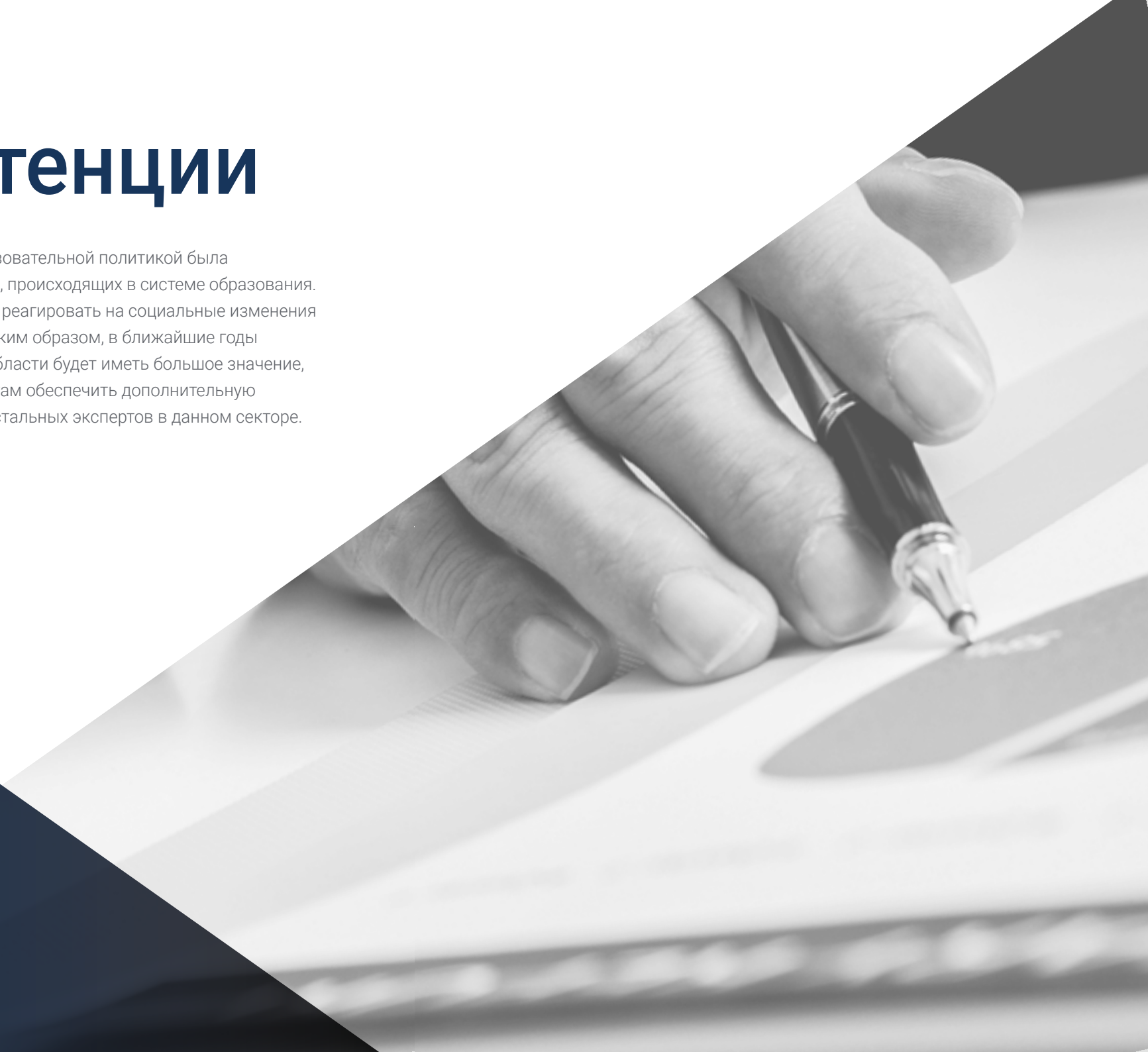
20

Обдумать роль качественного образования как современной международной образовательной тенденции

05

# Компетенции

Программа по управлению образовательной политикой была разработана с учетом изменений, происходящих в системе образования. Живая система, которая обязана реагировать на социальные изменения и новые семейные контексты. Таким образом, в ближайшие годы высшее образование в данной области будет иметь большое значение, так как оно позволит специалистам обеспечить дополнительную подготовку, отличающую их от остальных экспертов в данном секторе.



“

*Благодаря хорошо обоснованному анализу изменений и развития, на которые образование должно реагировать, Специализированная магистратура является незаменимым инструментом для руководителя в этой области”*

01

Действовать на основе действующего законодательства в сфере образования

02

Добиваться правового равенства в действиях и вмешательствах в сфере образования, вытекающих из действующего законодательства

03

Повышать уровень качества школ и учебных мероприятий

04

Продвигать инклюзивные программы

05

Проанализировать эволюцию систем образования с антропологической точки зрения



06

Действовать в соответствии с действующим законодательством и стандартами в области образования

08

Осуществлять управление качеством в образовательных учреждениях

09

Оценивать качество процессов в различных сферах деятельности учебных заведений

07

Проводить экономическую политику в секторе образования, оптимизирующую ресурсы

10

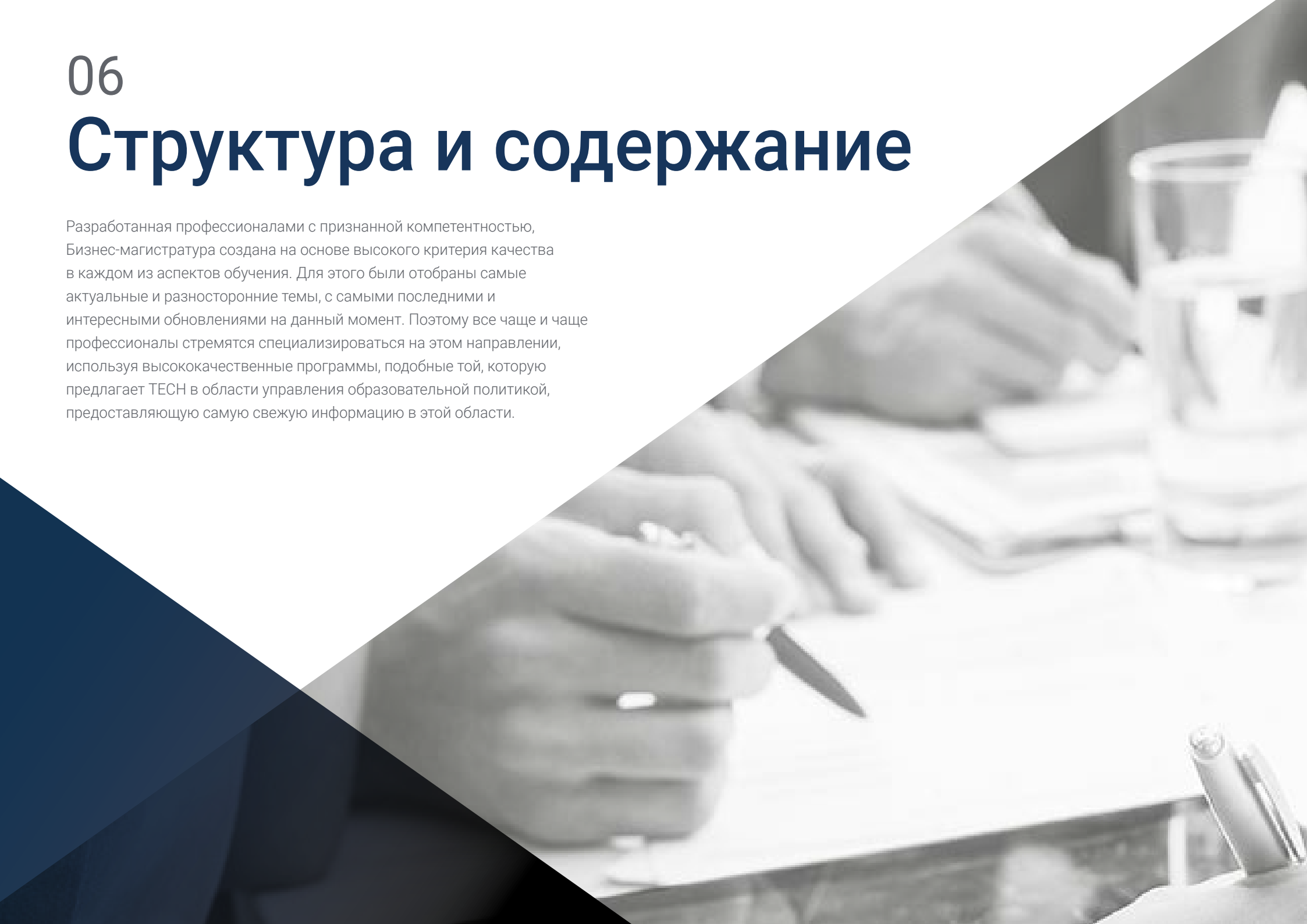
Разрабатывать образовательные программы по вопросам равенства и многообразия в соответствии с действующим законодательством



06

# Структура и содержание

Разработанная профессионалами с признанной компетентностью, Бизнес-магистратура создана на основе высокого критерия качества в каждом из аспектов обучения. Для этого были отобраны самые актуальные и разносторонние темы, с самыми последними и интересными обновлениями на данный момент. Поэтому все чаще и чаще профессионалы стремятся специализироваться на этом направлении, используя высококачественные программы, подобные той, которую предлагает ТЕСН в области управления образовательной политикой, предоставляющую самую свежую информацию в этой области.





“

*Все аспекты, которыми должен владеть специалист сферы образования, занимающийся управлением, собраны и структурированы в высококачественную программу”*

## Учебный план

Бизнес-магистратура MBA в области управления образовательной политикой в ТЕСН — это интенсивная программа, которая готовит студентов к решению задач и принятию бизнес-решений в области комплексного управления проектами. Содержание программы призвано способствовать развитию управленческих компетенций, позволяющих принимать решения.

На протяжении 2700 часов обучения вы разберете множество практических кейсов, что позволит вам приобрести необходимые навыки для успешного развития в вашей повседневной практике. Таким образом, вы сможете погрузиться в реальные ситуации в сфере бизнеса.

Эта программа углубленно рассматривает различные области ведения бизнеса и предназначена для менеджеров, которые должны понимать аспекты управления со стратегической, международной и инновационной точек зрения.

План, разработанный специально для студентов, нацелен на их профессиональное совершенствование и достижение высоких результатов в области экологического и энергетического управления. Программа, которая понимает ваши потребности и потребности вашей компании благодаря инновационному содержанию, основанному на последних тенденциях, и поддерживается лучшей образовательной методологией и исключительным преподавательским составом, что позволит вам приобрести навыки решения критических ситуаций творческим и эффективным способом.

Программа рассчитана на 12 месяцев и состоит из 15 модулей: Программа рассчитана на 12 месяцев и состоит из 10 модулей:

<b>Модуль 1.</b>	Социология образования
<b>Модуль 2.</b>	Социальная и культурная антропология
<b>Модуль 3.</b>	Образовательная политика и сравнительное образование
<b>Модуль 4.</b>	Экономика образования
<b>Модуль 5.</b>	Информационные и коммуникационные технологии для образования
<b>Модуль 6.</b>	Социальная эксклюзия и политика инклюзии
<b>Модуль 7.</b>	Законодательство и правовой статус образовательных организаций
<b>Модуль 8.</b>	Оценка образовательных программ
<b>Модуль 9.</b>	Политика качества в образовательных организациях
<b>Модуль 10.</b>	Равенство и политика разнообразия в классе
<b>Модуль 11.</b>	<i>Лидерство, этика и корпоративная социальная ответственность</i>
<b>Модуль 12.</b>	Управление персоналом и талантами
<b>Модуль 13.</b>	Финансово-экономическое управление
<b>Модуль 14.</b>	Коммерческий менеджмент и стратегический маркетинг
<b>Модуль 15.</b>	<i>Управленческий менеджмент</i>



### Где, когда и как учиться?

TECH предлагает своим студентам возможность обучения в Специализированной магистратуре по управлению образовательной политикой полностью в режиме онлайн. В течение 12 месяцев обучения вы сможете в любое время получить доступ ко всему содержанию данной программы, что позволит вам самостоятельно управлять временем на учебу.

*Уникальный, ключевой и решающий опыт обучения для повышения вашего профессионального роста"*

## Модуль 1. Социология образования

### 1.1. Введение в социологию

- 1.1.1. Что такое социология
  - 1.1.1.1. Основные понятия
  - 1.1.1.2. Сфера деятельности социологии
- 1.1.2. Начала социологии
  - 1.1.2.1. Огюст Конт
  - 1.1.2.2. Эмиль Дюркгейм
  - 1.1.2.3. Карл Маркс
  - 1.1.2.4. Макс Вебер
- 1.1.3. Современные авторы
  - 1.1.3.1. Мишель Фуко
  - 1.1.3.2. Юрген Хабермас
  - 1.1.3.3. Роль социолога в обществе

### 1.2. Основы социологии образования

- 1.2.1. Цель социологии образования
- 1.2.2. Взаимосвязь между образованием и социологией
- 1.3.2. Социальные функции образования

### 1.3. Образование как социальная учреждение

- 1.3.1. Концепция социальных учреждений
- 1.3.2. Функции образования как социального учреждения
- 1.3.3. Образование для гражданства
- 1.3.4. Преобразующая роль образования

### 1.4. Основные социальные учреждения

- 1.4.1. Семья
- 1.4.2. Школа
- 1.4.3. Общество
- 1.4.4. Взаимоотношения между семьей, школой и обществом

### 1.5. Теория школьного образования I

- 1.5.1. Языковые коды Бернштейна
- 1.5.2. Школы и промышленный капитализм. Боулз и Гинтис
- 1.5.3. Иван Иллич и скрытый учебный план
- 1.5.4. Культурное воспроизводство

### 1.6. Теория школьного образования II

- 1.6.1. Образование и неравенство
- 1.6.2. Джеймс Колман
- 1.6.3. Дженни Оукс

### 1.7. Гендер и этническая принадлежность в социологии образования

- 1.7.1. Введение и концепции
- 1.7.2. Пол и система образования
- 1.7.3. Пересмотр модели
- 1.7.4. Образование и этническая принадлежность

### 1.8. Внимание к различиям

- 1.8.1. Внимание к разнообразию
- 1.8.2. Инклюзия и школьная интеграция
- 1.8.3. Персонализированное образование
- 1.8.4. Методики персонализированного образования

### 1.9. Новые задачи для социологии образования

- 1.9.1. Постоянно меняющееся общество
- 1.9.2. Глобализация и образование
- 1.9.3. Образование и новые технологии коммуникации
- 1.9.4. Образовательные технологии

### 1.10. Методы социологических исследований

- 1.10.1. Основные понятия
- 1.10.2. Исследовательский процесс
- 1.10.3. Методы исследований

**Модуль 2. Социальная и культурная антропология****2.1. Цель и метод антропологии образования**

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

**2.2. Полевые работы**

- 2.2.1. Этнография
- 2.2.2. Этнографические методы
- 2.2.3. Структура исследования
- 2.2.4. Этические нормы
- 2.2.5. Опрос

**2.3. Культура**

- 2.3.1. Концептуальное разграничение
  - 2.3.1.1. Культура и природа
  - 2.3.1.2. Уровни культуры
- 2.3.2. Этноцентризм, культурный релятивизм и права человека
- 2.3.3. Универсальность, всеобщность и особенность
- 2.3.4. Механизмы изменений в культуре
- 2.3.5. Глобализация

**2.4. Этническая принадлежность**

- 2.4.1. Этнические группы и этническая принадлежность
- 2.4.2. Этнические группы, нации и национальности
- 2.4.3. Мирное сосуществование
- 2.4.4. Истоки этнических конфликтов

**2.5. Способы жизни**

- 2.5.1. Стратегии адаптации
- 2.5.2. Добыча пищи
- 2.5.3. Культивация
- 2.5.4. Скотоводство
- 2.5.5. Способы производства
- 2.5.6. Распределение и обмен

**2.6. Семьи, родство и родственные связи**

- 2.6.1. Семья
- 2.6.2. Родственные связи
- 2.6.3. Родство
- 2.6.4. Терминология родства

**2.7. Брак**

- 2.7.1. Однополые браки
- 2.7.2. Инцест и экзогамия
- 2.7.3. Объяснения табу инцеста
- 2.7.4. Эндогамия
- 2.7.5. Брак как союз между группами
- 2.7.6. Бракоразводный процесс
- 2.7.7. Множественные браки

**2.8. Политические системы**

- 2.8.1. Группировки и племена
- 2.8.2. Вождество
- 2.8.3. Государства
- 2.8.4. Происхождение государства

**2.9. Пол**

- 2.9.1. Определение пола
- 2.9.2. Половая принадлежность
- 2.9.3. Сексуальность и пол
- 2.9.4. Гендерная принадлежность в сельском хозяйстве
- 2.9.5. Патриархат и насилие
- 2.9.6. Феминизация бедности

**2.10. Прикладная антропология**

- 2.10.1. Эффективность антропологии
- 2.10.2. Научная антропология
- 2.10.3. Антропология и образование
- 2.10.4. Урбанистическая антропология
- 2.10.5. Медицинская антропология

**Модуль 3. Образовательная политика и сравнительное образование**

**3.1. Образовательная сфера и политика образования**

- 3.1.1. Природа и цель образовательной политики
- 3.1.2. Идеологии и образование
- 3.1.3. Образовательные системы и проблема их реформы

**3.2. Основы сравнительного образования**

- 3.2.1. Определение сравнительного образования
- 3.2.2. Развитие сравнительного образования
- 3.2.3. Современные перспективы в сравнительном образовании
- 3.2.4. Цели и источники сравнительного образования

**3.3. Методология сравнительного исследования**

- 3.3.1. Определение методологического плана
- 3.3.2. Этапы исследования сравнительного образования
- 3.3.3. Структура исследования
- 3.3.4. Развитие исследования

**3.4. Источники и ресурсы сравнительного образования**

- 3.4.1. Организация информации в образовании
- 3.4.2. Полезные ресурсы и инструменты сравнительного образования
- 3.4.3. Примеры схем сравнительных исследований

**3.5. Системы образования в странах Европы**

- 3.5.1. Нормативные модели
- 3.5.2. Модель французской школы
- 3.5.3. Система образования в Англии
- 3.5.4. Реформа образования в Испании

**3.6. Наднациональная образовательная политика**

- 3.6.1. Определение и объект исследования
- 3.6.2. Наднациональная образовательная политика
- 3.6.3. Современная наднациональная образовательная политика

**3.7. Международные организации и образование**

- 3.7.1. Актуальность международных организаций в образовании
- 3.7.2. Агентства ООН
- 3.7.3. Мировой банк

**3.8. Образовательная политика Европейского Союза**

- 3.8.1. Этапы европейской образовательной политики
- 3.8.2. Цели европейской образовательной политики
- 3.8.3. Будущее общественной образовательной политики

**3.9. Международный обзор образования**

- 3.9.1. Глобальный образовательный контекст
- 3.9.2. XXI век и образование
- 3.9.3. Образование, устойчивое развитие и мир

**3.10. Связь между сравнительными исследованиями и образовательной политикой**

- 3.10.1. Текущий контекст между сравнительными исследованиями и образовательной политикой
- 3.10.2. Фазы между двумя дисциплинами
- 3.10.3. Методология сравнительного исследования политики в области образования

**Модуль 4. Экономика образования****4.1. Введение в экономику**

- 4.1.1. Понятие экономики
- 4.1.2. Элементы, определяющие экономику
- 4.1.3. Работа экономики
- 4.1.4. Экономические системы

**4.2. Экономика образования**

- 4.2.1. Образование и экономика
- 4.2.2. История экономики образования
- 4.2.3. Экономические аспекты образования

**4.3. Источники и модели финансирования образования**

- 4.3.1. Финансовые механизмы в образовании
- 4.3.2. Финансирование обязательного образования
- 4.3.3. Финансирование пост-обязательного образования
- 4.3.4. Модели финансирования

**4.4. Общественные блага и внешние факторы образовательной деятельности**

- 4.4.1. Внешние факторы в образовании
- 4.4.2. Формы государственного вмешательства в образование
- 4.4.3. Преимущества образования
- 4.4.4. Образование - общественное или частное благо?
- 4.4.5. Обоснование для государственного вмешательства в образование

**4.5. Экономическое развитие и образование**

- 4.5.1. Образование и производство
- 4.5.2. Образование и экономическая конвергенция
- 4.5.3. Проблемы определения и экономической оценки
- 4.5.4. Вклад образования в экономический рост

**4.6. Анализ факторов, определяющих экономическое благосостояние**

- 4.6.1. Теоретические предпосылки
- 4.6.2. Описательный анализ глобального экономического и социального развития
- 4.6.3. Человеческое развитие и его определяющие факторы

**4.7. Образовательное производство и выпуск**

- 4.7.1. Контекстуализация образовательное производство
- 4.7.2. Функция образовательного производства
- 4.7.3. Исходные данные в производственном процессе
- 4.7.4. Модели для измерения результатов и эффективности образования
- 4.7.5. Разработка и интерпретация данных в образовательном производстве
- 4.7.6. Экономическая образовательная ценность

**4.8. Рынок труда и образование**

- 4.8.1. Основные понятия
- 4.8.2. Технологический функционализм и теория человеческого капитала
- 4.8.3. Креденциализм и теория соответствия
- 4.8.4. Теория фильтрации
- 4.8.5. Глобализация экономики и занятость

**4.9. Рынок труда и преподаватели**

- 4.9.1. Рынок труда в XXI веке
- 4.9.2. Различия между рынком труда и рынком труда в сфере образования
- 4.9.3. Профессional в области преподавания

**4.10. Инвестиции и расходы на образование**

- 4.10.1. Системы образования ОЭСР
- 4.10.2. Расходы в образовании
- 4.10.3. Образование как инвестиция
- 4.10.4. Обоснование государственного вмешательства

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

**5.1. ИКТ, грамотность и цифровые навыки**

- 5.1.1. Введение и цели
- 5.1.2. Школа в обществе знаний
- 5.1.3. ИКТ в процессе преподавания и обучения
- 5.1.4. Цифровая грамотность и навыки
- 5.1.5. Роль педагога в классе
- 5.1.6. Цифровые компетенции педагогов
- 5.1.7. Библиографические ссылки
- 5.1.8. Аппаратное обеспечение в классе: PDI, планшеты и смартфоны
- 5.1.9. Интернет как образовательный ресурс: веб 2.0 и мобильное обучение
- 5.1.10. Педагог как часть web 2.0: как построить свою цифровую идентичность
- 5.1.11. Руководство по созданию профилей педагогов
- 5.1.12. Создание профиля педагога в Twitter
- 5.1.13. Библиографические ссылки

**5.2. Создание педагогического контента с ИКТ и его возможности в классе**

- 5.2.1. Введение и цели
- 5.2.2. Условия для совместного обучения
- 5.2.3. Роль ученика в классе ИКТ: *Просьюмер*
- 5.2.4. Создание контента в Web 2.0: цифровые инструменты
- 5.2.5. Блог как педагогический ресурс в классе
- 5.2.6. Рекомендации по созданию образовательного блога
- 5.2.7. Элементы блога как педагогического ресурса
- 5.2.8. Библиографические ссылки

**5.3. Личные учебные среды для педагога**

- 5.3.1. Введение и цели
- 5.3.2. Подготовка преподавателей к интеграции ИКТ
- 5.3.3. Образовательные сообщества
- 5.3.4. Определение персональной среды обучения
- 5.3.5. Использование персонализированного образования и НЛП в образовании
- 5.3.6. Проектирование и создание персонализированного образования в классе
- 5.3.7. Библиографические ссылки

**5.4. Совместное обучение и управление содержанием**

- 5.4.1. Введение и цели
- 5.4.2. Совместное обучение для эффективного внедрения ИКТ в классе
- 5.4.3. Цифровые инструменты для совместной работы
- 5.4.4. Контроль содержания
- 5.4.5. Контроль содержания как дидактическая практика в развитии цифровых компетенций студентов
- 5.4.6. Учитель-куратор содержания. Scoop.it
- 5.4.7. Библиографические ссылки

**5.5. Педагогическое использование социальных сетей. Безопасность при использовании ИКТ в классе**

- 5.5.1. Введение и цели
- 5.5.2. Принцип взаимосвязанного обучения
- 5.5.3. Социальные сети: инструменты для создания учебных сообществ
- 5.5.4. Коммуникация в социальных сетях: управление новыми коммуникативными кодами
- 5.5.5. Типы социальных сетей
- 5.5.6. Как использовать социальные сети в классе по созданию контента?
- 5.5.7. Развитие цифровых компетенций студентов и преподавателей с помощью интеграции социальных медиа в учебный процесс
- 5.5.8. Введение и цели безопасности при использовании ИКТ в классе
- 5.5.9. Цифровая идентичность
- 5.5.10. Риски для несовершеннолетних в Интернете
- 5.5.11. Ценностное образование с использованием ИКТ: методология обучения service-learning с использованием средств ИКТ
- 5.5.12. Платформы для продвижения безопасности в Интернете
- 5.5.13. Безопасность в Интернете как часть образования: школы, семьи, ученики и учителя
- 5.5.14. Библиографические ссылки

**5.6. Создание аудиовизуального контента с помощью средств ИКТ. PBL и ИКТ**

- 5.6.1. Введение и цели
- 5.6.2. Таксономия Блума и ИКТ
- 5.6.3. Образовательный подкаст как дидактический элемент
- 5.6.4. Создание аудио
- 5.6.5. Изображение как дидактический элемент
- 5.6.6. Средства ИКТ с образовательным использованием изображений
- 5.6.7. Редактирование изображений с ИКТ: инструменты для редактирования изображений
- 5.6.8. Что такое проектно-ориентированное обучение (ПО)?
- 5.6.9. Процесс работы с ПО и ИКТ
- 5.6.10. Разработка ПОО с ИКТ
- 5.6.11. Образовательные возможности в веб 3.0
- 5.6.12. *Ютуберы и инстаграмеры*: неформальное обучение в цифровых медиа
- 5.6.13. Видеоурок как педагогический ресурс в классе
- 5.6.14. Платформы для распространения аудиовизуальных материалов
- 5.6.15. Руководство по созданию образовательного видеоролика
- 5.6.16. Библиографические ссылки

**5.7. ИКТ, политика и законодательство**

- 5.7.1. Введение и цели
- 5.7.2. Органические законы по защите данных
- 5.7.3. Руководство с рекомендациями по обеспечению конфиденциальности детей в интернете
- 5.7.4. Авторское право: copyright и *Creative Commons*
- 5.7.5. Использование материалов, защищенных авторским правом
- 5.7.6. Библиографические ссылки

**5.8. Геймификация: мотивация и ИКТ в классе**

- 5.8.1. Введение и цели
- 5.8.2. Геймификация вводится в класс через виртуальные учебные среды
- 5.8.3. Обучение через игровой процесс (GBL)
- 5.8.4. Дополненная реальность (AR) в классе
- 5.8.5. Типы дополненной реальности и опыт работы в классе
- 5.8.6. QR-коды в классе: генерация кода и применение в образовании
- 5.8.7. Занятия в классе
- 5.8.8. Библиографические ссылки



**5.9. Медиакomпетентность в классе с ИКТ**

- 5.9.1. Введение и цели
- 5.9.2. Повышение медиакomпетентности преподавателей
- 5.9.3. Владение навыками коммуникации для мотивационного обучения
- 5.9.4. Передача педагогического контента с ИКТ
- 5.9.5. Важность изображения как педагогического ресурса
- 5.9.6. Цифровые презентации как дидактический ресурс в классе
- 5.9.7. Работа с изображениями в классе
- 5.9.8. Совместное использование изображений в веб 2.0
- 5.9.9. Библиографические ссылки

**5.10. Оценка для обучения с использованием ИКТ**

- 5.10.1. Введение и задачи оценки для обучения с использованием ИКТ
- 5.10.2. Инструменты оценки: цифровое портфолио и рубрики
- 5.10.3. Создание *электронного портфолио* с помощью сайтов Google
- 5.10.4. Создание оценочных рубрик
- 5.10.5. Разработка оценок и самооценок с помощью Google Forms
- 5.10.6. Библиографические ссылки

**Модуль 6. Социальная эксклюзия и политика инклюзии****6.1. Основные понятия равенства и разнообразия**

- 6.1.1. Многообразие и равные возможности
- 6.1.2. Социальная сплоченность, эксклюзия, неравенство и образование
- 6.1.3. Процессы эксклюзии в формальном и неформальном образовании: различия и образы разнообразия

**6.2. Природа и происхождение основных причин социальной эксклюзии и неравенства в современных и новейших обществах**

- 6.2.1. Текущий контекст социальной эксклюзии
- 6.2.2. Новая социально-демографическая реальность
- 6.2.3. Новая трудовая реальность
- 6.2.4. Кризис социального обеспечения
- 6.2.5. Новые формы отношений и новые социальные связи

**6.3. Эксклюзия в школе**

- 6.3.1. Эпистемологическое предисловие
- 6.3.2. Социологические рекомендации
- 6.3.3. Социальный контекст, порождающий неравенство
- 6.3.4. Социальная эксклюзия и интеграция
- 6.3.5. Школьное образование и образовательная эксклюзия
- 6.3.6. Меритократия и демократизация среднего образования
- 6.3.7. Неoliberalный дискурс и влияние власти

**6.4. Основные факторы школьной неуспеваемости**

- 6.4.1. Определение школьной неуспеваемости
- 6.4.2. Причины школьной неуспеваемости
- 6.4.3. Трудности, связанные с неуспеваемостью
- 6.4.4. Методы диагностики школьной неуспеваемости

**6.5. Инклюзивное и межкультурное школьное образование**

- 6.5.1. Поликультурное общество и межкультурное образование
- 6.5.2. Инклюзивное образование как ответ
- 6.5.3. Демократическое сосуществование в классе
- 6.5.4. Методологические предложения по инклюзивному образованию

**6.6. Внимание к разнообразию**

- 6.6.1. Инклюзивное образование в Испании
- 6.6.2. Инклюзивное образование во Франции
- 6.6.3. Инклюзивное образование в Латинской Америке

**6.7. Цифровая изоляция в обществе знаний**

- 6.7.1. ИКТ и цифровой барьер
- 6.7.2. Возможности ИКТ для трудоустройства
- 6.7.3. Как повысить вклад ИКТ в социальную интеграцию

**6.8. Использование ИКТ в школах, соблюдающих политику разнообразия**

- 6.8.1. ИКТ как инклюзивный ресурс
- 6.8.2. Подготовка учителей, ИКТ и внимание к разнообразию
- 6.8.3. Адаптация ИКТ к потребностям студенческого коллектива

**6.9. Социальная эксклюзия и педагогические инновации**

- 6.9.1. Инклюзия - новая парадигма
- 6.9.2. Денатурализация школьной неуспеваемости
- 6.9.3. Защита многообразия
- 6.9.4. Оспаривание однородности
- 6.9.5. Отказ от роли преподавателя

**6.10. Потребности и практика в социальной политике для инклюзии**

- 6.10.1. Политика инклюзии как гарантия утверждения прав
- 6.10.2. Прогнозирование социальных проблем
- 6.10.3. Социальное участие
- 6.10.4. Многоуровневая артикуляция

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

**7.1. Школьная организация**

- 7.1.1. Сложность школьной организации
- 7.1.2. Школьная организация и ее элементы
- 7.1.3. Школьная организация и образовательное законодательство

**7.2. Политика и управление в сфере образования в Испании**

- 7.2.1. Образовательная политика в Испании
- 7.2.2. Образовательное управление в Испании: его уровни и распределение компетенций
- 7.2.3. Административно-координационные органы испанской системы образования

**7.3. Образовательное законодательство и уровни конкретизации учебных программ**

- 7.3.1. Образовательное законодательство в Испании и пирамида регулирования
- 7.3.2. Образовательное законодательство в Испании и различные виды правовых норм
- 7.3.3. Уровни спецификации учебных программ в испанской системе образования

**7.4. Новейшая законодательная история**

- 7.4.1. Закон об общем образовании и период демократических преобразований
- 7.4.2. Органический закон, регулирующий право на образование
- 7.4.3. Органический закон об общей организации системы образования
- 7.4.4. Органический закон об участии, оценке и управлении образовательными учреждениями
- 7.4.5. Органический закон о качестве образования
- 7.4.6. Органический закон об образовании
- 7.4.7. Органический закон об улучшении качества образования

**7.5. Образование в рамках Европейского союза**

- 7.5.1. Общие представления о Европейском Союзе и образовании
- 7.5.2. Европейское пространство высшего образования и его элементы
- 7.5.3. Прочие образовательные системы Европейского союза

**7.6. Конфигурация испанской системы образования**

- 7.6.1. Организационная схема нынешней системы образования
- 7.6.2. Основные элементы системы образования в Испании
- 7.6.3. Основные характеристики дошкольного образования и начального образования

**7.7. Права и свободы в образовательной сфере**

- 7.7.1. Права и свободы в Конституции Испании
- 7.7.2. Право на образование
- 7.7.3. Свобода образования

**7.8. Структура и организация образовательных учреждений**

- 7.8.1. Структура образовательных учреждений
- 7.8.2. Организация образовательных учреждений
- 7.8.3. Нормативные педагогические документы

**7.9. Фундаментальные аспекты деятельности школ**

- 7.9.1. Школьный календарь и расписание
- 7.9.2. Здание школы и учебные классы

**7.10. Прочие важные идеи об организации в школах**

- 7.10.1. Организация учащихся
- 7.10.2. Школьное продвижение
- 7.10.3. Внимание к многообразию
- 7.10.4. Наставничество
- 7.10.5. Школьная оценка
- 7.10.6. Образовательная среда

**Модуль 8. Оценка образовательных программ****8.1. Концепция и компоненты программы. Педагогическая оценка**

- 8.1.1. Оценка
- 8.1.2. Оценка и образование
- 8.1.3. Компоненты оценки качества образования

**8.2. Модели и методики оценки**

- 8.2.1. Стандарты оценки качества образования
- 8.2.2. Модели оценки качества образования
- 8.2.3. Оценка как процесс

**8.3. Стандарты для оценочных исследований**

- 8.3.1. Общая концепция стандартов
- 8.3.2. Структура и содержание стандартов
- 8.3.3. Размышления на тему стандартов

**8.4. Принцип взаимодополняемости. Методы и приемы**

- 8.4.1. Определение принципа взаимодополняемости
- 8.4.2. Методология реализации принципа взаимодополняемости
- 8.4.3. Техники взаимодополняемости

**8.5. Методы и инструменты оценки образования**

- 8.5.1. Стратегии оценки качества образования
- 8.5.2. Методы и инструменты оценки образования
- 8.5.3. Примеры методов оценки образования

**8.6. Имеющиеся данные, статистика, файлы, показатели. Анализ содержания**

- 8.6.1. Концептуализация анализа содержания
- 8.6.2. Первые методологические предложения в анализе содержания
- 8.6.3. Составляющие анализа данных
- 8.6.4. Методы анализа данных

**8.7. Опросы, анкеты, интервью, наблюдение, самоотчеты, тесты и шкалы**

- 8.7.1. Концепция инструмента оценки образования
- 8.7.2. Критерии для выбора инструментов оценки
- 8.7.3. Виды методов и инструментов оценки

**8.8. Потребности, недостатки и требования. Начальная оценка и разработка программы**

- 8.8.1. Первоначальная оценка. Введение
- 8.8.2. Анализ потребностей
- 8.8.3. Разработка программы

**8.9. Развитие программы. Формативная оценка программы**

- 8.9.1. Введение
- 8.9.2. Формативная оценка Развитие
- 8.9.3. Выводы

**8.10. Заключение программы. Итоговая, суммарная оценка**

- 8.10.1. Введение
- 8.10.2. Итоговая, суммарная оценка
- 8.10.3. Выводы

**Модуль 9. Политика качества в образовательных организациях**

**9.1. Качество образования: дискурсы, политика и практика**

- 9.1.1. Введение: качество и образование
- 9.1.2. Качество образования и неолиберализм
- 9.1.3. Дискурсы образовательной политики
- 9.1.4. Право на получение качественного образования

**9.2. Дебаты по вопросам качества образования**

- 9.2.1. Введение
- 9.2.2. Качество и государственные учебные заведения
- 9.2.3. Споры о качестве образования
- 9.2.4. Выводы

**9.3. Современные политические дискуссии о качестве образования на международном уровне**

- 9.3.1. Введение
- 9.3.2. Дискурсивные изменения в сфере образования
- 9.3.3. Качество и экономическое развитие
- 9.3.4. Концепция человеческого развития
- 9.3.5. Международные дискуссии о качестве образования

**9.4. Политика, планы и программы по повышению качества образования**

- 9.4.1. Концепция и предпосылки движения за повышение качества школьного образования
- 9.4.2. Историческое развитие качества школьного образования
- 9.4.3. Вклад политики повышения качества школьного образования
- 9.4.4. Этапы процесса улучшения качества школьного образования

**9.5. Качество образования и системы его оценки**

- 9.5.1. Введение: качество и оценка
  - 9.5.1.1. Функции оценки качества
  - 9.5.1.2. Цели оценки качества
  - 9.5.1.3. Характеристики оценки качества
  - 9.5.1.4. Неуместное использование оценки качества
- 9.5.2. Показатели качества
- 9.5.3. Оценки в школах
- 9.5.4. Выводы

**9.6. Перспективы оценки качества образования**

- 9.6.1. Оценка как средство совершенствования
- 9.6.2. Комплексный, целостный подход к оценке
- 9.6.3. Потенциальные риски при оценке
- 9.6.4. Выводы

**9.7. Современная практика повышения качества образования**

- 9.7.1. Политика в области качества образования в Испании
- 9.7.2. Политика в области качества образования в Иберо-Америке
- 9.7.3. Политика в области качества образования во Франции

**9.8. Гендерная ориентация и качество образования**

- 9.8.1. Пол и качество образования
- 9.8.2. Гендерный фактор как элемент качества
- 9.8.3. Выводы

**9.9. Ориентированность на граждан и качественное образование**

- 9.9.1. Участие граждан и повышение качества образования
- 9.9.2. Демократия и качество
- 9.9.3. Выводы

**9.10. Университет и качество образования**

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

**Модуль 10. Равенство и политика разнообразия в классе****10.1. Основные понятия равенства и разнообразия**

- 10.1.1. Равенство, разнообразие, различия, справедливость и равноправие
- 10.1.2. Разнообразие как нечто позитивное и существенное для жизни
- 10.1.3. Релятивизм и этноцентризм
- 10.1.4. Человеческое достоинство и права человека
- 10.1.5. Теоретические взгляды на разнообразие в классе
- 10.1.6. Библиографические ссылки

**10.2. Эволюция дошкольного образования: от специального к инклюзивному**

- 10.2.1. Ключевые понятия: от специального образования к инклюзивному
- 10.2.2. Инклюзивные условия в школе
- 10.2.3. Продвижение инклюзии в дошкольном образовании

**10.3. Характеристики и потребности в раннем детстве**

- 10.3.1. Приобретение двигательных навыков
- 10.3.2. Приобретение психологического развития
- 10.3.3. Развитие субъективации

**10.4. Отчуждение в школе**

- 10.4.1. Скрытая учебная программа
- 10.4.2. Нетерпимость и ксенофобии
- 10.4.3. Как обнаружить буллинг в классе?
- 10.4.4. Библиографические ссылки

**10.5. Основные факторы школьной неуспеваемости**

- 10.5.1. Стереотипы и предрассудки
- 10.5.2. Самоисполняющиеся пророчества, эффект Пигмалиона
- 10.5.3. Другие факторы, влияющие на школьную неуспеваемость
- 10.5.4. Библиографические ссылки

**10.6. Инклюзивное и межкультурное школьное образование**

- 10.6.1. Школа как открытая организация
- 10.6.2. Диалог
- 10.6.3. Межкультурное образование и соблюдение политики разнообразия
- 10.6.4. Что такое межкультурное школьное образование?
- 10.6.5. Проблемы в школьной среде
- 10.6.6. Действия
- 10.6.7. Предложения по межкультурному взаимодействию для работы в классе
- 10.6.8. Библиографические ссылки

**10.7. Цифровая изоляция в обществе знаний**

- 10.7.1. Преобразования в обществе информации и знаний
- 10.7.2. Доступ к информации
- 10.7.3. Web 2.0: от потребителей к создателям
- 10.7.4. Риски, связанные с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)
- 10.7.5. Цифровой разрыв: новый тип эксклюзии
- 10.7.6. Образование в условиях цифровой эксклюзии
- 10.7.7. Библиографические ссылки

**10.8. Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в школах, соблюдающих политику разнообразия**

- 10.8.1. Школьная инклюзия и цифровая инклюзия
- 10.8.2. Цифровая инклюзия в школе, преимущества и требования
- 10.8.3. Изменения в концепции образовательного процесса
- 10.8.4. Трансформация ролей преподавателя и ученика
- 10.8.5. Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) как элемент внимания к разнообразию
- 10.8.6. Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) для учащихся с потребностями в поддержке образования
- 10.8.7. Библиографические ссылки

**10.9. Активные методики для обучения с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)**

- 10.9.1. Введение и цели
- 10.9.2. Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) и новая парадигма образования: персонализация обучения
- 10.9.3. Активные методики для эффективного обучения с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)
- 10.9.4. Обучение через исследования
- 10.9.5. Совместное и кооперативное обучение
- 10.9.6. Обучение на основе проблем и проектов
- 10.9.7. *Перевернутый класс*
- 10.9.8. Стратегии выбора правильных информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) для каждой методики: множественный интеллект и образовательный ландшафт
- 10.9.9. Библиографические ссылки

**10.10. Совместное обучение и "перевернутый класс"**

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

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

**11.1. Глобализация и руководство**

- 11.1.1. Руководство и корпоративное управление
- 11.1.2. Основы корпоративного управления в компаниях
- 11.1.3. Роль совета директоров в рамках корпоративного управления

**11.2. Лидерство**

- 11.2.1. Лидерство. Концептуальный подход
- 11.2.2. Лидерство в бизнесе
- 11.2.3. Значение лидера в управлении бизнесом

**11.3. Кросс-культурный менеджмент**

- 11.3.1. Концепция *кросс-культурного менеджмента*
- 11.3.2. Вклад в познание национальных культур
- 11.3.3. Управление разнообразием

**11.4. Развитие менеджмента и лидерства**

- 11.4.1. Концепция развития менеджмента
- 11.4.2. Концепция лидерства
- 11.4.3. Теории лидерства
- 11.4.4. Стили лидерства
- 11.4.5. Интеллект в лидерстве
- 11.4.6. Проблемы лидерства сегодня

**11.5. Деловая этика**

- 11.5.1. Этика и мораль
- 11.5.2. Деловая этика
- 11.5.3. Лидерство и этика в компаниях

**11.6. Устойчивость**

- 11.6.1. Устойчивость и устойчивое развитие
- 11.6.2. Повестка дня на 2030 год
- 11.6.3. Устойчивые предприятия

**11.7. Корпоративная социальная ответственность**

- 11.7.1. Международное измерение корпоративной социальной ответственности
- 11.7.2. Реализация корпоративной социальной ответственности
- 11.7.3. Влияние и измерение корпоративной социальной ответственности

**11.8. Системы и инструменты ответственного управления**

- 11.8.1. КСО: Корпоративная социальная ответственность
- 11.8.2. Ключевые вопросы реализации стратегии ответственного управления
- 11.8.3. Шаги по внедрению системы управления корпоративной социальной ответственностью
- 11.8.4. Инструменты и стандарты КСО

**11.9. Транснациональные компании и права человека**

- 11.9.1. Глобализация, многонациональные компании и права человека
- 11.9.2. Транснациональные компании и международное право
- 11.9.3. Правовые инструменты для транснациональных корпораций в области прав человека

**11.10. Правовое регулирование и корпоративное управление**

- 11.10.1. Международные стандарты импорта и экспорта
- 11.10.2. Интеллектуальная и промышленная собственность
- 11.10.3. Международное трудовое право

**Модуль 12. Управление персоналом и талантами**

**12.1. Стратегическое управление персоналом**

- 12.1.1. Стратегическое управление и человеческие ресурсы
- 12.1.2. Стратегическое управление персоналом

**12.2. Управление человеческими ресурсами на основе компетенций**

- 12.2.1. Анализ потенциала
- 12.2.2. Политика вознаграждения
- 12.2.3. Планирование карьеры/повышения

**12.3. Оценка производительности и управление эффективностью**

- 12.3.1. Управление производительностью
- 12.3.2. Управление эффективностью: цели и процесс

**12.4. Инновации в управлении талантами и людьми**

- 12.4.1. Модели стратегического управления талантами
- 12.4.2. Выявление, обучение и развитие талантов
- 12.4.3. Лояльность и удержание
- 12.4.4. Проактивность и инновации

**12.5. Мотивация**

- 12.5.1. Природа мотивации
- 12.5.2. Теория ожиданий
- 12.5.3. Теории потребностей
- 12.5.4. Мотивация и финансовое вознаграждение

**12.6. Развитие высокоэффективных команд**

- 12.6.1. Высокоэффективные команды: самоуправляемые команды
- 12.6.2. Методики управления высокоэффективными самоуправляемыми командами

**12.7. Управление изменениями**

- 12.7.1. Управление изменениями
- 12.7.2. Тип процессов управления изменениями
- 12.7.3. Этапы или фазы управления изменениями

**12.8. Переговоры и управление конфликтами**

- 12.8.1. Переговоры
- 12.8.2. Управление конфликтами
- 12.8.3. Антикризисное управление

**12.9. Управленческая коммуникация**

- 12.9.1. Внутренняя и внешняя коммуникация в бизнесе
- 12.9.2. Департаменты коммуникации
- 12.9.3. Менеджер по коммуникациям с общественностью компании. Профиль менеджера по коммуникациям

**12.10. Производительность, привлечение, удержание и активизация талантов**

- 12.10.1. Производительность
- 12.10.2. Рычаги привлечения и удержания талантов

**Модуль 13. Финансово-экономическое управление**

**13.1. Экономическая среда**

- 13.1.1. Макроэкономическая среда и внутренняя финансовая система
- 13.1.2. Финансовые учреждения
- 13.1.3. Финансовые рынки
- 13.1.4. Финансовые активы
- 13.1.5. Прочие организации финансового сектора

**13.2. Управленческий учет**

- 13.2.1. Основные понятия
- 13.2.2. Активы компании
- 13.2.3. Обязательства компании
- 13.2.4. Чистая стоимость компании
- 13.2.5. Счет прибылей и убытков

**13.3. Информационные системы и бизнес-аналитика**

- 13.3.1. Основы и классификация
- 13.3.2. Этапы и методы распределения затрат
- 13.3.3. Выбор центра затрат и эффекта

**13.4. Бюджет и управленческий контроль**

- 13.4.1. Модель бюджета
- 13.4.2. Капитальный бюджет
- 13.4.3. Операционный бюджет
- 13.4.5. Бюджет казначейства
- 13.4.6. Мониторинг бюджета

**13.5. Финансовый менеджмент**

- 13.5.1. Финансовые решения компании
- 13.5.2. Финансовый отдел
- 13.5.3. Денежные излишки
- 13.5.4. Риски, связанные с управлением финансами
- 13.5.5. Управление рисками в финансовом менеджменте

**13.6. Финансовое планирование**

- 13.6.1. Определение финансового планирования
- 13.6.2. Действия, которые необходимо предпринять при финансовом планировании
- 13.6.3. Создание и разработка бизнес-стратегии
- 13.6.4. Таблица движения денежных средств
- 13.6.5. Таблица оборотных активов

**13.7. Корпоративная финансовая стратегия**

- 13.7.1. Корпоративная стратегия и источники финансирования
- 13.7.2. Продукты корпоративного финансирования

**13.8. Стратегическое финансирование**

- 13.8.1. Самофинансирование
- 13.8.2. Увеличение собственных средств
- 13.8.3. Гибридные ресурсы
- 13.8.4. Финансирование через посредников

**13.9. Финансовый анализ и планирование**

- 13.9.1. Анализ бухгалтерского баланса
- 13.9.2. Анализ отчета о прибылях и убытках
- 13.9.3. Анализ рентабельности

**13.10. Анализ и решение кейсов/проблем**

- 13.10.1. Финансовая информация о компании Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)



**Модуль 14. Коммерческий менеджмент и стратегический маркетинг****14.1. Управление продажами**

- 14.1.1. Концептуальные основы управления бизнесом
- 14.1.2. Коммерческая стратегия и планирование
- 14.1.3. Роль коммерческих менеджеров

**14.2. Маркетинг**

- 14.2.1. Концепция маркетинга
- 14.2.2. Основы маркетинга
- 14.2.3. Маркетинговая деятельность компании

**14.3. Управление стратегическим маркетингом**

- 14.3.1. Концепция стратегического маркетинга
- 14.3.2. Концепция стратегического маркетингового планирования
- 14.3.3. Этапы процесса стратегического маркетингового планирования

**14.4. Цифровой маркетинг и электронная коммерция**

- 14.4.1. Цели цифрового маркетинга и электронной коммерции
- 14.4.2. Цифровой маркетинг и средства массовой информации, которые он использует
- 14.4.3. Электронная коммерция. Общий контекст
- 14.4.4. Категории электронной коммерции
- 14.4.5. Преимущества и недостатки *электронной коммерции* по сравнению с традиционной торговлей

**14.5. Цифровой маркетинг для укрепления бренда**

- 14.5.1. Онлайн-стратегии для улучшения репутации вашего бренда
- 14.5.2. *Брендированный контент и сторителлинг*

**14.6. Цифровой маркетинг для привлечения и удержания клиентов**

- 14.6.1. Стратегии лояльности и вовлечения через интернет
- 14.6.2. *Управление взаимоотношениями с посетителями*
- 14.6.3. Гиперсегментация

**14.7. Управление цифровыми кампаниями**

- 14.7.1. Что такое цифровая рекламная кампания?
- 14.7.2. Шаги по запуску маркетинговой кампании в Интернете
- 14.7.3. Ошибки при проведении цифровых рекламных кампаний

**14.8. Стратегия продаж**

- 14.8.1. Стратегия продаж
- 14.8.2. Методы продаж

**14.9. Корпоративная коммуникация**

- 14.9.1. Концепция
- 14.9.2. Важность коммуникации в организации
- 14.9.3. Тип коммуникации в организации
- 14.9.4. Функции коммуникации в организации
- 14.9.5. Элементы коммуникации
- 14.9.6. Проблемы коммуникации
- 14.9.7. Сценарии коммуникации

**14.10. Коммуникация и цифровая репутация**

- 14.10.1. Онлайн-репутация
- 14.10.2. Как измерить цифровую репутацию?
- 14.10.3. Инструменты для создания онлайн-репутации
- 14.10.4. Отчет о репутации в Интернете
- 14.10.5. *Брендинг онлайн*

Модуль 15. Управленческий менеджмент

**15.1. Общий менеджмент**

- 15.1.1. Концепция общего менеджмента
- 15.1.2. Действия генерального директора
- 15.1.3. Генеральный директор и его функции
- 15.1.4. Трансформация работы менеджмента

**15.2. Менеджер и его функции. Организационная культура и подходы к ней**

- 15.2.1. Менеджер и его функции. Организационная культура и подходы

**1.15.3. Управление операциями**

- 15.3.1. Важность управления
- 15.3.2. Цепочка создания стоимости
- 15.3.3. Управление качеством

**15.4. Публичные выступления и тренинги для пресс-секретарей**

- 15.4.1. Межличностная коммуникация
- 15.4.2. Коммуникативные навыки и влияние
- 15.4.3. Барьеры коммуникации

**15.5. Средства личной и организационной коммуникации**

- 15.5.1. Межличностная коммуникация
- 15.5.2. Инструменты межличностной коммуникации
- 15.5.3. Коммуникация в организации
- 15.5.4. Инструменты в организации

**15.6. Кризисная коммуникация**

- 15.6.1. Кризис
- 15.6.2. Фазы кризиса
- 15.6.3. Сообщения: содержание и моменты

**15.7. Подготовка кризисного плана**

- 15.7.1. Анализ потенциальных проблем
- 15.7.2. Планирование
- 15.7.3. Адекватность персонала

**15.8. Эмоциональный интеллект**

- 15.8.1. Эмоциональный интеллект и коммуникация
- 15.8.2. Ассертивность, эмпатия и активное слушание
- 15.8.3. Самооценка и эмоциональная

**15.9. Личный брендинг**

- 15.9.1. Стратегии личного брендинга
- 15.9.2. Законы личного брендинга
- 15.9.3. Инструменты для создания личного бренда

**15.10. Лидерство и управление командой**

- 15.10.1. Лидерство и стили лидерства
- 15.10.2. Возможности и проблемы лидеров
- 15.10.3. Управление процессами изменений
- 15.10.4. Управление мультикультурными командами



07

# 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”

## Бизнес-школа ТЕСН использует метод кейсов для контекстуализации всего содержания

Наша программа предлагает революционный метод развития навыков и знаний. Наша цель - укрепить компетенции в условиях меняющейся среды, конкуренции и высоких требований.

“

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



*Эта программа подготовит вас к решению бизнес-задач в условиях неопределенности и достижению успеха в бизнесе.*



*Наша программа подготовит вас к решению новых задач в условиях неопределенности и достижению успеха в карьере.*

## Инновационный и отличный от других метод обучения

Эта программа ТЕСН - интенсивная программа обучения, созданная с нуля для того, чтобы предложить менеджерам задачи и бизнес-решения на самом высоком уровне, на международной арене. Благодаря этой методологии ускоряется личностный и профессиональный рост, делая решающий шаг на пути к успеху. Метод кейсов, составляющий основу данного содержания, обеспечивает следование самым современным экономическим, социальным и деловым реалиям.

**“** *В ходе совместной деятельности и рассмотрения реальных кейсов студент научится разрешать сложные ситуации в реальной бизнес-среде”*

Метод кейсов является наиболее широко используемой системой обучения в лучших бизнес-школах мира на протяжении всего времени их существования. Разработанный в 1912 году для того, чтобы студенты-юристы могли изучать право не только на основе теоретического содержания, метод кейсов заключается в том, что им представляются реальные сложные ситуации для принятия обоснованных решений и ценностных суждений о том, как их разрешить. В 1924 году он был установлен в качестве стандартного метода обучения в Гарвардском университете.

Что должен делать профессионал в определенной ситуации? Именно с этим вопросом мы сталкиваемся при использовании метода кейсов - метода обучения, ориентированного на действие. На протяжении всей программы студенты будут сталкиваться с многочисленными реальными случаями из жизни. Им придется интегрировать все свои знания, исследовать, аргументировать и защищать свои идеи и решения.

## Методология *Relearning*

TECH эффективно объединяет метод кейсов с системой 100% онлайн-обучения, основанной на повторении, которая сочетает различные дидактические элементы в каждом уроке.

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

*Наша онлайн-система позволит вам организовать свое время и темп обучения, адаптируя его к вашему графику. Вы сможете получить доступ к содержанию с любого стационарного или мобильного устройства с выходом в интернет.*

В TECH вы будете учиться по передовой методике, разработанной для подготовки руководителей будущего. Этот метод, играющий ведущую роль в мировой педагогике, называется *Relearning*.

Наша Бизнес-школа - единственный вуз, имеющий лицензию на использование этого успешного метода. В 2019 году нам удалось повысить общий уровень удовлетворенности наших студентов (качество преподавания, качество материалов, структура курса, цели...) по отношению к показателям лучшего онлайн-университета.







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.

Благодаря этой методике более 650 000 выпускников университетов добились беспрецедентного успеха в таких разных областях, как биохимия, генетика, хирургия, международное право, управленческие навыки, спортивная наука, философия, право, инженерное дело, журналистика, история, финансовые рынки и инструменты. 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.*

Согласно последним научным данным в области нейронауки, мы не только знаем, как организовать информацию, идеи, образы и воспоминания, но и знаем, что место и контекст, в котором мы что-то узнали, имеют фундаментальное значение для нашей способности запомнить это и сохранить в гиппокампе, чтобы удержать в долгосрочной памяти.

Таким образом, в рамках так называемого нейрокогнитивного контекстно-зависимого электронного обучения, различные элементы нашей программы связаны с контекстом, в котором участник развивает свою профессиональную практику.

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



#### Учебный материал

Все дидактические материалы создаются преподавателями 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.



#### 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.



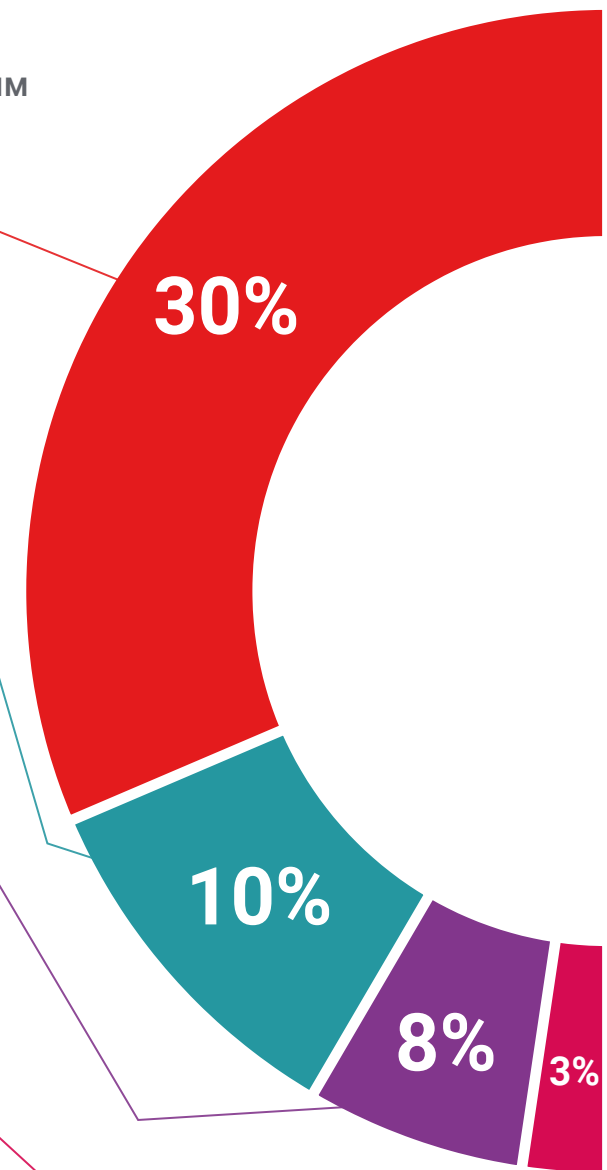
#### Практика управленческих навыков

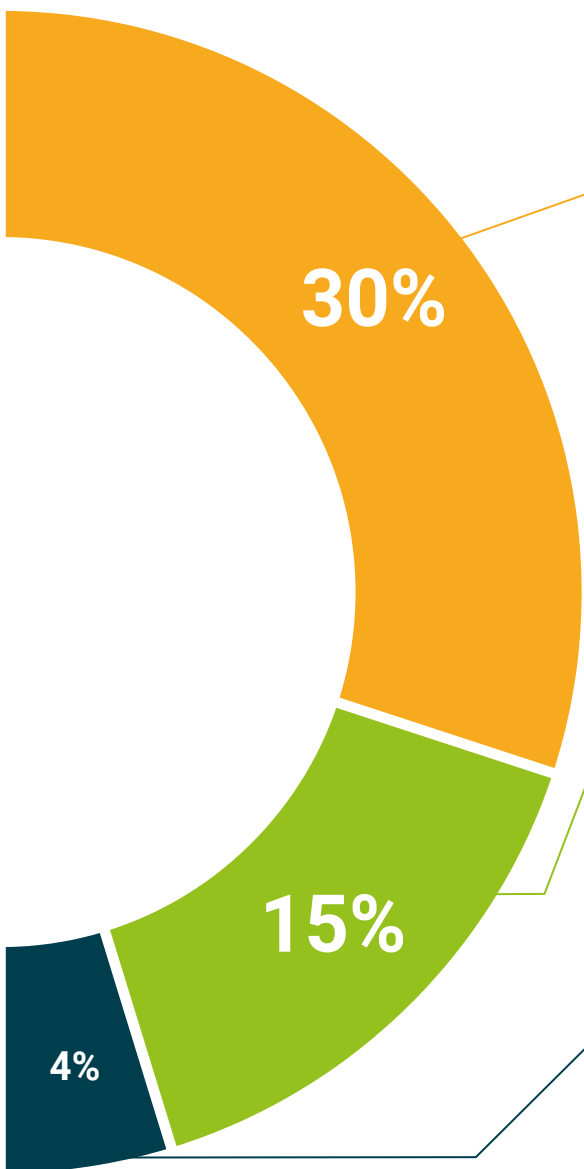
Студенты будут осуществлять деятельность по развитию конкретных управленческих компетенций в каждой предметной области. Практика и динамика приобретения и развития навыков и способностей, необходимых топ-менеджеру в условиях глобализации, в которой мы живем.



#### 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.





#### Метод кейсов

Метод дополнится подборкой лучших кейсов, выбранных специально для этой квалификации. Кейсы представляются, анализируются и преподаются лучшими специалистами в области высшего менеджмента на международной арене.



#### 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".



#### Тестирование и повторное тестирование

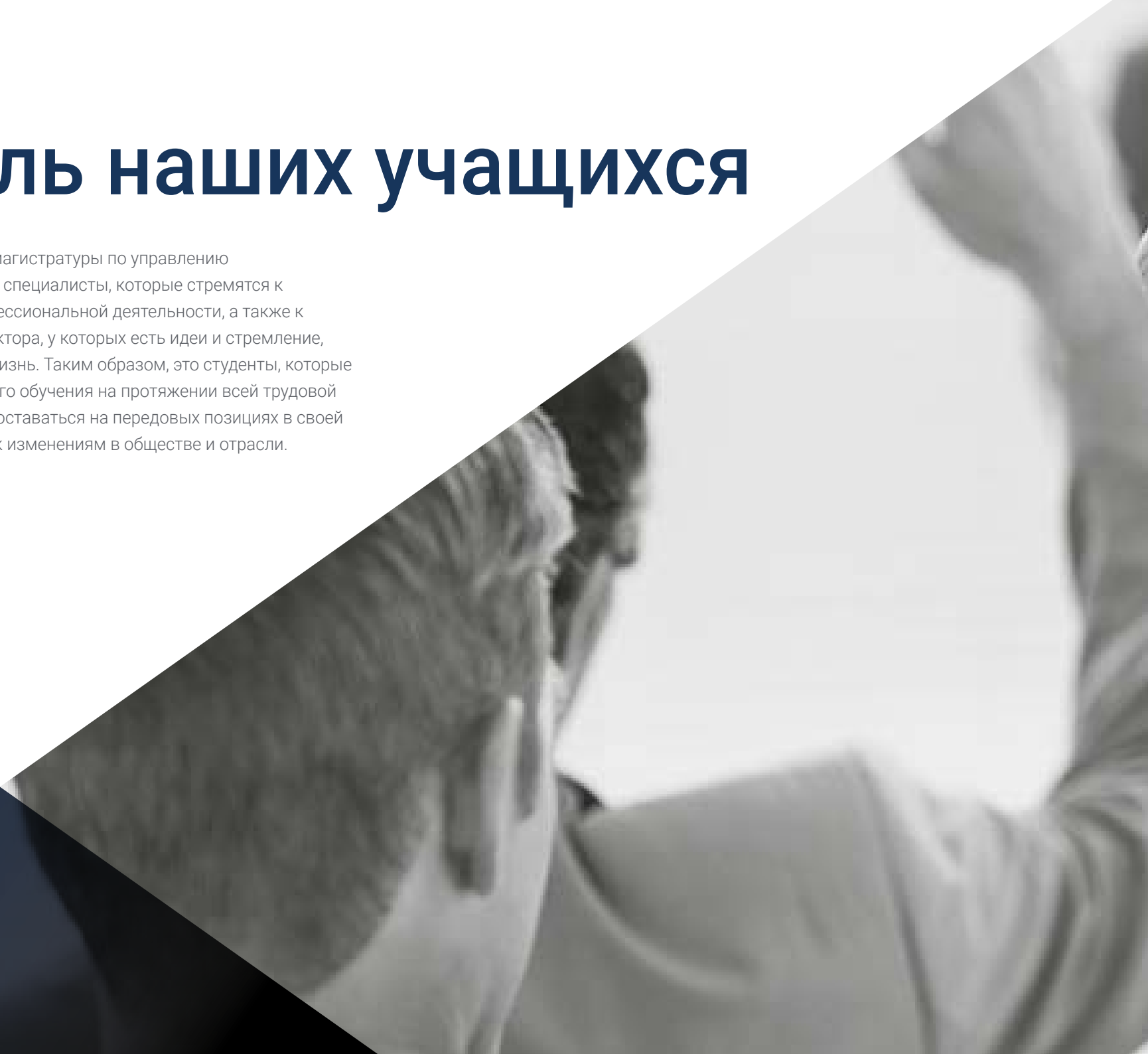
На протяжении всей программы мы периодически оцениваем и переоцениваем ваши знания с помощью оценочных и самооценочных упражнений: так вы сможете убедиться, что достигаете поставленных целей.



08

# Профиль наших учащихся

Студенты Специализированной магистратуры по управлению образовательной политикой - это специалисты, которые стремятся к совершенствованию своей профессиональной деятельности, а также к улучшению образовательного сектора, у которых есть идеи и стремление, которые они хотят воплотить в жизнь. Таким образом, это студенты, которые понимают важность непрерывного обучения на протяжении всей трудовой деятельности, с главной целью - оставаться на передовых позициях в своей профессии, плавно адаптируясь к изменениям в обществе и отрасли.



“

*Превратите свои стремления в реальность с помощью высокоинтенсивной Специализированной магистратуры, которая ускорит ваше развитие”*

### Средний возраст

В возрасте от **35** до **45** лет

### Годы практики



### Образование



### Академический профиль



### Географическое распределение

---



## Пабло Освальдо Лопес

Специалист в области среднего образования

*"Мне всегда казалось, что в сфере образования есть к чему стремиться и что нужно улучшать. Эта Специализированная магистратура кажется мне наиболее эффективным способом приблизиться к сфере, в которую я могу внести большой вклад с точки зрения управления образовательной политикой"*

09

# Руководство курса

ТЕСН поддерживает постоянное стремление к академическому совершенству.

По этой причине на каждой из программ работают преподаватели высочайшего уровня. Эти специалисты имеют большой опыт работы в своих профессиональных областях и в то же время добились значительных результатов в своих эмпирических исследованиях и практической работе. Кроме того, эти специалисты играют ведущую роль в разработке университетской программы, поскольку они отвечают за отбор наиболее актуальных и инновационных материалов для включения в учебный план. В то же время они участвуют в разработке многочисленных мультимедийных ресурсов высокой педагогической ценности.





“

*Весь преподавательский состав, включающий экспертов с большим опытом работы, будет в вашем распоряжении в этой программе TECH"*

## 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 организационная коммуникация Университета Майами

“

Благодаря ТЕСН вы  
сможете учиться у лучших  
мировых профессионалов”

## 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.

Он 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. Благодаря этому 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 возвращивал 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? TECH 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 BIM Leadership 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. 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 разрабатываются 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. Он также отвечал за создание эффективных календарей для кампаний по покупке и продаже. Андреа 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 профессорами”*

## 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!"*

# 10

## Влияние на карьеру

Бизнес-профессионалам современности необходимо разнообразить свое образование, не ограничиваясь только управлением бизнесом.

Общество меняется, и знания этих специалистов тоже должны меняться.

Специализированная магистратура в области управления образовательной политикой повысит квалификацию студентов, предлагая им все те знания, которые, хотя и могут показаться совершенно далекими от их повседневной работы, могут быть очень полезны в направлении компаний к более устойчивой бизнес-модели, которая благоприятствует долговечности природных ресурсов.



“

*Самые интересные на данный момент системы обучения, применяемые к процессу профессионального роста с максимальным интересом”*

*Программа, имеющая большую академическую ценность и способствующая повышению уровня вашей подготовки в области экологической политики.*

### Готовы ли профессионалы сделать прыжок? Вас ждет отличный профессиональный рост

Данная Бизнес-программа в области MBA в области управления образовательной политикой TECH - это интенсивная и очень ценная программа, направленная на улучшение профессиональных навыков студентов в высококонкурентной сфере. Это, несомненно, уникальная возможность совершенствоваться не только в профессиональном, но и в личном плане, поскольку обучение требует усилий и самоотдачи.

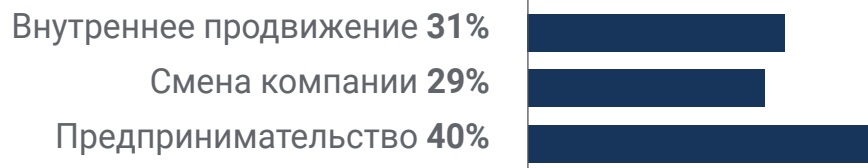
Студенты, которые хотят самосовершенствоваться, внести позитивные изменения на профессиональном уровне и общаться с лучшими, найдут свое место в TECH.

*Сделайте радикальный поворот в своей карьере благодаря специализации, предлагаемой этой программой.*

### Время перемен



### Что изменится



## Повышение заработной платы

---

Прохождение этой программы означает для наших студентов повышение заработной платы более чем на 25%.



11

# Преимущества для вашей компании

Бизнес-профессионалам в области MBA в области управления образовательной политикой от ТЕСН это высококачественная программа, направленная на повышение конкурентоспособности профессионалов бизнеса с целью стимулировать систему образования в целом и школы в частности, чтобы достичь наивысшего уровня. Это качество приведет к улучшению ухода и адаптации к социальной реальности и системе образования, соответствующей инклюзивному, открытому и современному обществу.





“

*Система образования,  
способная отвечать  
потребностям современного  
общества во всех его аспектах”*

Развитие и удержание талантов в компаниях - лучшая долгосрочная инвестиция.

01

### Рост талантов и интеллектуального капитала

Профессионал привносит в компанию новые концепции, стратегии и перспективы, которые могут привести к соответствующим изменениям в организации.

---

02

### Удержание руководителей с высоким потенциалом и избежание «утечки мозгов»

Эта программа укрепляет связь между компанией и менеджером и открывает новые возможности для профессионального роста внутри компании.

03

### Создание агентов изменений

Вы сможете принимать решения в периоды неопределенности и кризиса, помогая организации преодолеть их.

---

04

### Расширение возможностей для международной экспансии

Эта программа позволит компании установить контакт с основными рынками мировой экономики.





05

### Разработка собственных проектов

Вы сможете работать над реальным проектом или разрабатывать новые проекты в сфере НИОКР или развития бизнеса вашей компании.

---

06

### Повышение конкурентоспособности

Эта программа позволит нашим студентам овладеть необходимыми навыками, чтобы принять новые вызовы и тем самым двигать организацию вперед.

12

# Квалификация

Бизнес-профессионалам в области MBA в области управления образовательной политикой гарантирует, помимо самого строгого и современного обучения, получение диплома о прохождении Бизнес-магистратура, выдаваемого ТЕСН Технологическим университетом.



“

*Успешно пройдите эту программу и получите университетский диплом без хлопот, связанных с поездками и оформлением документов”*

Данная **Бизнес-магистратура в области MBA в области Управление образовательной политикой** содержит самую полную и современную программу на рынке.

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

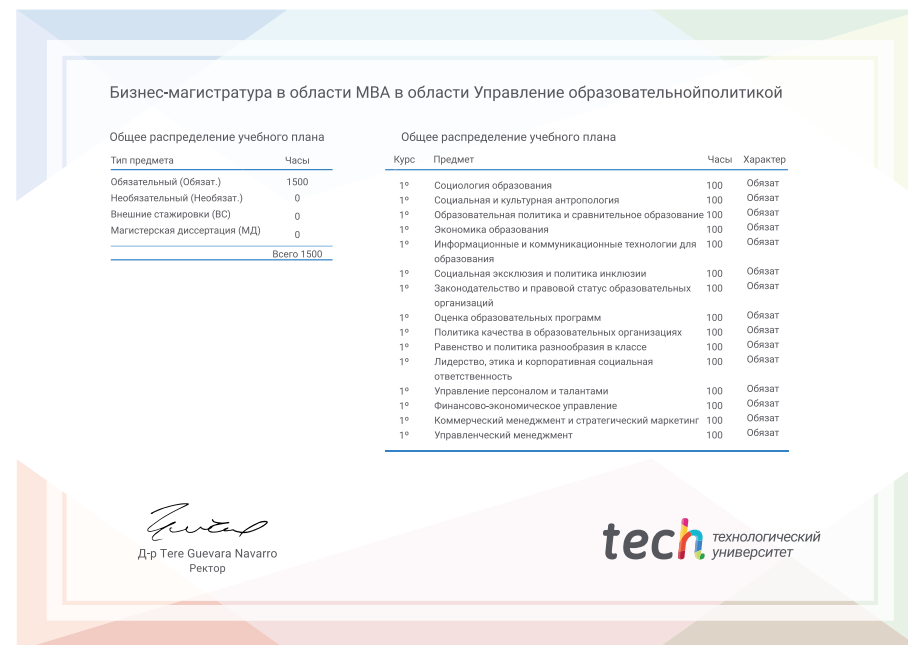


Диплом, выданный **TECH Технологическим университетом**, подтверждает квалификацию, полученную в Специализированной магистратуре, и соответствует требованиям, обычно предъявляемым биржами труда, конкурсными экзаменами и комитетами по оценке карьеры.

Диплом: **Бизнес-магистратура в области MBA в области Управление образовательной политикой**

Формат: **онлайн**

Продолжительность: **12 месяцев**



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



## Бизнес-магистратура МВА в области Управление образовательной политикой

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

# Бизнес-магистратура

## МВА в области Управление образовательной политикой

