

Factsheet Master Maritime Operations (MMO)

Geschlechterverhältnisse und Genderaspekte im Studiengang

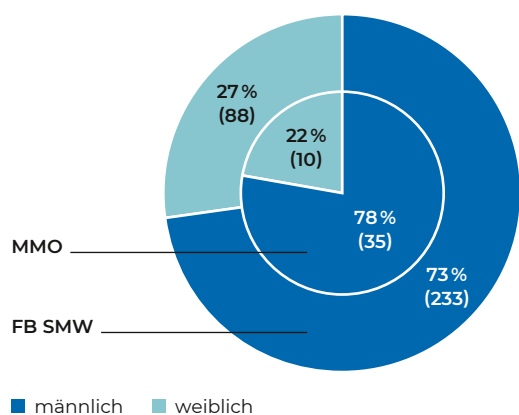
Letzte Akkreditierung: 1. August 2017

Geschlechterverhältnisse: Personal und Studierende 2015 und 2018*

		2015				2018			
		m	w	Gesamt	Anteil w	m	w	Gesamt	Anteil w
Fachbereich SMW	Professor*innen	11	0	11	0%	10	0	10	0%
	WiMis	11	4	15	27%	15	4	19	21%
	Lehrbeauftragte	5	3	8	38%	11	5	16	31%
	MTVs	1	3	4	75%	3	3	6	50%
	Summe Personal	28	10	38	26%	39	12	51	24%
	Studierende im FB	309	112	421	27%	233	88	321	27%
MMO	Studierende des Studiengangs	-	-	-	-	35	10	45	22%

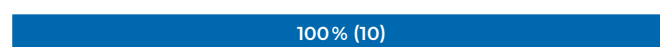
*Zweiter Gleichstellungsplan der Hochschule Emden/Leer und Genderbericht (2019)

Geschlechterverteilung der Studierenden im Fachbereich SMW und im Studiengang MMO im Jahr 2018



Geschlechterverteilung im Fachbereich SMW im Jahr 2018

Professor*innen



Summe Personal



Studierende im Fachbereich



Kommen Genderaspekte im Modulhandbuch vor?

Modulhandbuch MMO

Explizit

- kulturelle und Gender Sensibilität

Implizit

- allgemeine Konzepte, Problemstellungen und Theorien der Wissenschaftstheorie
- epistemologische und ontologische Unterschiede zwischen Natur- und Sozialwissenschaften
- allgemeine Theorien zu psychologischen, sozialen und kulturellen Organisationsdynamiken, interkulturelle Kommunikation
- kulturelle Dynamiken hinsichtlich Perzeption der Umgebung, Selbstwahrnehmung, Interaktion und Arbeitsorganisation
- Theorien sozio-technischer Systeme
- komplexe Interaktionen zwischen Technologie, Menschen und Organisationsprozessen
- Entscheidungsfindung im Team
- Organisation und Führung

Module

Human Resource and Crew Management, Philosophy of Science, Research Design and Methods, Managerial Aspects of Safe and Environmental Shipping, Maritime HTO (Human-Technology-Organization)

Wie können (weitere) Genderaspekte berücksichtigt werden?

Explizit

- Geschlechtsspezifik von Unternehmensstrukturen und -kulturen (Gendered Hierarchies)
- Diversity Management, Antidiskriminierungsmaßnahmen und Familienfreundlichkeit von Unternehmen
- Gender Bias bei der Zuschreibung von Führungskompetenzen
- Gender Pay Gap
- Bedeutung von Emotions- und Beziehungsarbeit
- Geschichte des Fachs und dessen geschlechtsspezifische Konnotationen und Teilhabemöglichkeiten
- Feministische Wissenschaftsverständnisse, Feminist Science and Technology Studies

Implizit

- Schaffung einer diskriminierungsarmen und wertschätzenden Kultur in der Lehrveranstaltung
- Abbildung vielfältiger Lebensrealitäten, ohne Reproduktion von Stereotypen in Bildern, Sprache und Arbeitsmaterialien
- Verwendung von geschlechtersensibler Sprache
- Gewährleistung vielfältiger Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten
- Berücksichtigung individueller Erfahrungen der Teilnehmenden
- Einbeziehen wissenschaftlicher Fachbeiträge von Wissenschaftlerinnen
- Reflexion des eigenen Denken und Handelns als Lehrkraft in Hinblick auf Genderaspekte (eigene Rollenvorstellungen, Wirkung meines Auftretens, Signalisierung von Anerkennung, Verteilung von Aufmerksamkeit, Annahmen/Erwartungen gegenüber Teilnehmenden) und Bereitschaft eigene stereotype Vorstellungen/Gender Bias zu hinterfragen

Für weitere Informationen QR-Codes scannen oder anklicken



Webseite des Projekts „Gender in Lehre und Forschung“ an der Hochschule Emden/Leer



Vorschläge zur Integration von Genderaspekten in die Curricula von Studienfächern



Materialien und Übungen zur Vermittlung von Genderkompetenz