

Rendszerező, azonosító információk

A fejlesztés címe	Női vezetők c. kurzus módszertani fejlesztése
Azonosító	T1.3.
A fejlesztésben résztvevők	Dr. Nagy Beáta
A fejlesztés eredményének elérhetősége	BCE, Tanárképző és Digitális Tanulás Központ honlap, Kutatás lap alatt
Kapcsolattartó a további információkhoz	Dr. Daruka Magdolna magdolna.daruka@uni-corvinus.hu

NŐI VEZETŐK – SZEREPMODELLEK

Tantárgyi tematika

Összeállította: Nagy Beáta

Óra: kedd 9:50-11:20

Neptun-kód: 7SO30NGVM4M

A kurzus során fejlesztendő kompetenciák

Tudás	Képesség	Attitűd
megismeri és átlátja a legfontosabb fogalmakat a nemek egyenlőségének témakörében	alkalmazni tudja a megismert elméleti megközelítéseket a nemek közötti egyenlőtlenség megragadására	elkötelezett a női egyenlőség megvalósítása iránt
feltárja, összegyűjti és elemzi a nemek egyenlőtlenségére vonatkozó statisztikai adatokat	képes értelmezni a nemek eltérő munkaerőpiaci jelenlétére vonatkozó statisztikai adatokat	azonosítani tudja az adatok mögött rejlő társadalmi gyakorlatokat
áttekintéssel rendelkezik a női vezetők helyzetét gátló legfontosabb gazdasági és társadalmi akadályokról	képes rendszerezni és kritikai módon értelmezni a rendelkezésre álló információkat	törekszik az akadályok tudatosítására és mérséklésére
ismeri és értelmezi az elérhető nemzetközi összehasonlító adatokat	elsajátítja az elemzési készségeket, az elemzésére építve képes a szervezeti és társadalmi szintű következtetések levonására	felismeri az adatok mögött feltárható komplex összefüggéseket
össze tudja hasonlítani a férfiak és nők társadalmi beágyazottságának különbségeit	bemutatja a beágyazottsággal kapcsolatos társadalmi következményeket	fontosnak tartja nemek egyenlőtlensége mögött meghúzódó társadalmi gyakorlatok megértését
bemutatja a női vezetők helyzetének nemzetközi összehasonlítását	képes a globális mintázatok elemző megértésére	érzékeny a nemzetközi sokféleség elfogadása iránt
át tudja tekinteni a munkamagánélet összehangolására vonatkozó elméleteket	elmagyarázza a munkamagánélet egyensúlyával kapcsolatos nemek szerinti különbségeket	felismeri az egyensúly meglétének hiányát, és javaslatokat tud tenni a szervezeti és társadalmi szintű változtatásokra
megismerkedik a sokféleség koncepciójával	képes feltárni a diverzitás és a versenyképesség összefüggéseit	felismeri a társadalmi diverzitás fontosságát
elsajátítja a tokenizmus koncepcióját	képes felismerni a token-helyzettel kapcsolatos társadalmi jelenségeket	érzékeny a kisebbségi pozícióban lévő csoportot érő hátrányokra

áttekinti a vállalati esélyegyenlőségi politikák rendszerét	elmagyarázza az egyes szervezeti politikák előnyeit és hátrányait	fontosnak tartja az előremutató vállalati politikák alkalmazását
értelmezni tudja az országok közötti globális variációkat	megfogalmazza a társadalmi, gazdasági és kulturális tényezők egymást erősítő hatásait a nemek egyenlőségével kapcsolatban	képviseli toleráns világkép fontosságát

1. hét: Sztereotípiák, Munkaerőpiac, a horizontális és vertikális szegregáció jelensége nemek helyzete a világban

KÖTELEZŐ IRODALOM:

Nagy Beáta (2014) *Biológia vagy társadalom?* – Bevezető tanulmány a nemek kérdésköréhez, *Kultúra és Közösség* 5(4): 95-104.

ÓRAI MUNKA:

Fogalmazás: 10 év múlva...

Laura Bates: *Everyday sexism* <https://www.youtube.com/watch?v=LhjsRjC6B8U> (16:08)

- 1) Videó megnézése, eközben videó alapján összegyűjteni és kategorizálni **egyéni munkában** a megjelenő sztereotípiákat + kiegészíteni azzal, ami nem jelent meg benne
- 2) Mentiméterben szöveghőt készíteni erről (menti.com) kb. 10 perc – megbeszélni, hogy melyek a leggyakoribbak, élete során ki melyikkel találkozott már
- 3) **Csoportmunkában** összegyűjteni a környezetünkben megfigyelhető női szerepeket és ezeket a szerepeket párosítani kell a fenti sztereotípiákkal kb. 15 perc megbeszélni miért alakulnak ezek ki? Mit tehetünk ellenük?
- 4) Tanári előadás az alapfogalmakról: sex, gender, sztereotípiá-fenyegetés

AJÁNLOTT IRODALOM:

Fazekas Károly – Morvai Szabó Ágnes (szerk.) (2018) *Munkaerőpiaci Tükör 2017. Nők a munkaerőpiacon* MTA KRTK, www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_egyben.pdf vagy http://www.mtakti.hu/publikacio/#elem_10043

2. hét: Nők és férfiak a szervezetekben. Nők a vezetésben: számok, adatok, specialitások

KÖTELEZŐ IRODALOM:

Juvancz Beáta előadásának videófelvétele

<https://www.youtube.com/watch?v=x9GSqCbsabI&feature=youtu.be>

Eagly, Alice H. - Carli, Linda L. (2007): Nők a vezetés útvesztőjében, *Harvard Business Review* (9-10. vol.) 2007/12-2008/1. 16-27. old.

Nagy B.- Primecz H. (2010) Nők és férfiak a szervezetben. Kísérlet a mítoszok elosztatására *Vezetéstudomány* 2010, LXI (1) január 2-17.

ONLINE FELADAT: A video és az olvasott szöveg alapján összefoglalni, hogy melyek az azonosítható akadályok/lehetne belőle egy kis videót készíteni és azt feltölteni Ld.

<https://app.biteable.com/video/starters> Mindenkiét pontozzák! Jelölni három kategóriában a legjobbakat:

a) legtöbbet tanultam b) legjobban tetszett c) leginkább innovatívabb.

ÓRAI MUNKA:

1) Az órán megnézni a legjobbat, s ez alapján megbeszélni

2) csoportmunka (mozaikmódszer): EU video alapján:

A. csoport: a férfi szerepek, szerepmodellek a szervezetben és munkaerőpiacon, végig gondolva hogy miben segítenek, gátolnak

B. csoport: Ugyanezt a nőknél vizsgálja meg

C. csoport: Magánélet női szerepmodellek

D. csoport: Magánélet férfi szerepmodellek

E. csoport: munka és magánélet egyensúlya férfiaknál, nőknél

majd: frontális munkában megbeszélni a különbségeket, hasonlóságokat, indokoltak-e a különbségek

3) Csoportok adatokat gyűjtenek és mutatnak be, amit együtt megbeszéltek, vagy csoportok a tanár által kiadott adatokat feldolgozva tesznek megállapítást (Pl. Munkaerőpiaci Tükör 2017 alapján: 2. Nők a hazai munkaerőpiacon – historikus adatsorok és trendek az elmúlt tíz évben)

4) Tanári kiegészítés: vezetésre vonatkozó adatok:

http://www.mtakti.hu/publikacio/#elem_10043

5) ellenőrző feladatlap 10 pont + 5 pont óra munka

AJÁNLOTT IRODALOM:

Sheryl Sandberg TED Talk:

https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders

Nagy Beáta (2017) Szervezet és nemek In: Kovács Mónika (szerk.) Társadalmi Nemek. Elméleti megközelítések és kutatási eredmények. Bp., ELTE Eötvös Kiadó 57-68.

http://www.eltereader.hu/media/2017/03/Kovacs_Monika_szerk_Tarsadalmi_nemek_READER.pdf

Fazekas Károly – Morvai Szabó Ágnes (szerk.) (2018) *Munkaerőpiaci Tükör 2017. Nők a munkaerőpiacon* MTA KRTK, www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_egyben.pdf

Nagy B.-Géring Zs.-Király G. (2018) A munka-magánélet egyensúlya és a genderrezsím viszonya a gazdasági átalakulást követően. In: Nagy B.-Géring Zs.-Király G. (szerk.) *Dilemmák és stratégiák a család és a munka összehangolásában*. Bp., L'Harmattan 15-31.

Neményi Mária- Takács Judit (2018) Családfenntartó anyák munka-magánélet egyensúlya: különböző társadalmi csoportok eltérő gyakorlata. In: Nagy B.-Géring Zs.-Király G. (szerk.) *Dilemmák és stratégiák a család és a munka összehangolásában*. Bp., L'Harmattan 355-380.

3. hét Lehet-e egy vezetőnőnek karrierje és családja is?

KÖTELEZŐ IRODALOM:

Szűcs Márta előadásának videófelvétele

<https://www.youtube.com/watch?v=T2tqI0xullk&feature=youtu.be>

Glass, C. and Fodor, E. (2011) Public maternalism goes to market: Recruitment, hiring and promotion in post-socialist Hungary. *Gender & Society*, 25, 5-26.

Nagy B. (2017) Létezhet-e munka-magánélet egyensúly vezető állásban? *Szociológiai Szemle*, 27(3) 75-103.

ONLINE FELADAT:

A videó és az olvasott szövegek alapján foglalják össze a két téma valamelyikét:

1. hogyan hat az anyaság a karrierre
2. milyen kritikus pontok vannak a munka-magánélet összehangolásában a női vezetők esetében

Az információk alapján készítsenek gondolatterképet, ahol felhasználják a kollázstechnikát is (= képek is legyenek beillesztve)!

Szavazni kell a szeminárium előtti nap 17 óráig

Javasolt applikációk: <http://coggle.it/> <https://www.mindomo.com/hu/>

<https://www.mindomo.com/hu/mindmap/a-gondolatterkep-elonyei-28952d8520124dec9677514f2045934f>

ÓRAI MUNKA:

1. Szókeresőben kiosztani az akadályokat, majd az azonosított akadályok közül háromra megoldási javaslat megfogalmazása, majd megvitatása frontális keretek között

2. CSOPORTOS FELADAT BEMUTATÁSA – ORSZÁGOK:

Német-nyelvű országok (Németország, Ausztria, Svájc)

Országok bemutatása - Javasolnám, hogy a bemutatáshoz kapcsolódjanak feladatok (az összehasonlítást segítő kérdések), illetve értékeljék az előadásokat tartalmi és formai szempontok szerint

3. Tanári kiegészítés: gender rezsim fogalma

AJÁNLOTT IRODALOM:

Nagy Beáta (2009) A női munkavállalás és gyerekvállalás paradoxona Szociológiai Szemle 19(3) 81-91. www.szociologia.hu/dynamic/SzocSzemle_2009_3_81_91_NagyB.pdf

[Demográfiai Portré 2018](#), KSH:

<http://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografiaiportre/article/view/2741/2629>

Slaughter TED Talk Can we all have it all?

https://www.ted.com/talks/anne_marie_slaughter_can_we_all_have_it_all?language=hu

4. hét: Az akadályok összetettsége: reflexió, elméleti mélyítés

KÖTELEZŐ IRODALOM:

Powell, Gary N. (2012) "Six ways of seeing the elephant: the intersection of sex, gender, and leadership", Gender in Management: An International Journal, Vol. 27 Issue: 2, pp.119-141,

<https://doi.org/10.1108/17542411211214167>

Kovács Mónika – Szabó Mónika (2017) Társadalmi nem és szexizmusok: a nemi hierarchiát igazoló nézetrendszerek elfogadása és elutasítása. In: Kovács Mónika (szerk.) Társadalmi Nemek. Elméleti megközelítések és kutatási eredmények. Bp., ELTE Eötvös Kiadó 39-56.

http://www.eltereader.hu/media/2017/03/Kovacs_Monika_szerk_Tarsadalmi_nemek__READER.pdf

ONLINE FELADAT: Infografika készítése az eddig tanultak és a friss szakirodalom alapján. A téma egy részét bontsák ki!

Javasolt oldalak: www.infogr.am, www.easel.ly, <http://piktochart.com/>

Töltsék fel az elkészült munkákat éjfélig, és szavazzanak hétfő 18 óráig!

<https://docs.google.com/forms/d/1Inm3FGgCYjjLeNBUqhBVRE8L4mOQMZCitYapQ6eyMy4/edit>

ÓRAI MUNKA:

1. Közpolitikai kezdeményezések (nemzetközi és nemzeti szinten – EU, OECD): mi, hol, miért történik?

2. Tekintsék át az Eurobarometer 465 összefoglalóját: Gender Equality 2017: Gender Equality, Stereotypes, and Women in Politics
 1. Perceptions about the state of gender equality and gender stereotypes; (I. 1-4)
 2. The perceived importance of promoting gender equality and men’s role in this area; (I. 5-6)
 3. Perceptions of stereotypes associated with women in politics and attitudes to women in decision-making positions. II.
3. Fodor Éva-Christy Glass (2018) 11.3. A gyermekgondozási szabadság láthatatlan feltételei – a munkáltató szerepe In: Munkaerőpiaci Tükör 2017
4. Prejudice against women in power is greater than we think
<https://www.springer.com/gp/about-springer/media/research-news/all-english-research-news/prejudice-against-women-in-power-is-greater-than-we-think/16219244>

Mindegyik esetben kapcsolják össze az információkat a szakirodalmi bázissal – mutassanak be egy-egy példát!

Vita: -a társaság egyik fele összegyűjti azokat az érveket, amelyek alapján elfogadják a nemi hierarchiát és azokat a lehetséges ellenérveket, amelyek a nemet támogatják, ezekkel kapcsolatban érveket gyűjtenek - a másik fele azokat, amelyek alapján nem.

Ezután megvitatják a témát.

CSOPORTOS FELADAT BEMUTATÁSA – ORSZÁGOK:

Közép-Kelet-Európa (Magyarország, Lengyelország, Szlovákia)

AJÁNLOTT IRODALOM:

Nagy B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött. *Socio.hu: Társadalomtudományi Szemle*, 6(2), 117–141. DOI: 10.18030/socio.hu.2016.2.117

5. hét: Férfivezetők munka-magánélet egyensúlya

KÖTELEZŐ IRODALOM:

Homolya Dániel előadásának videófelvételét megnézni

<https://www.youtube.com/watch?v=xfT9gKFhHkU&feature=youtu.be>

Gezler N. (2014). Menedzser férfiak munka és magánélet közötti egyensúlya. *Kultúra és Közösség*, 5(4), 115–122.

Heikkinen, S., - Lämsä, A.-M. (2017). Narratives of Spousal Support for the Careers of Men in Managerial Posts. *Gender, Work & Organization*, 24(2): 171–193.

ONLINE FELADAT:

1. Videóhoz és az olvasottakhoz kapcsolódóan egy fogalmazást kérni, hogy miben tér el a férfiak beágyazottsága a társadalomban a nőkéthől kb. 3500 karakterben
2. Gyűjtsön össze 5 olyan filmet, vagy regényt, amely ezzel a témával foglalkozik – emelje ki azokat a jeleneteket erről szól! Hogyan jelennek meg a sztereotípiák?

ÓRAI MUNKA:

1. CSOPORTOS FELADAT BEMUTATÁSA – ORSZÁGOK:

Skandinávia (Norvégia, Svédország, Izland, Dánia) Országok bemutatása 20 perc

Az előadások alatt figyeljék meg:

- a. női és férfi karrierútja közötti tipikus különbségek az egyes országokban
- b. milyen tényezők, akadályok azonosíthatók
- c. Összevetni a hazai helyzettel. Mire vezethetők vissza a különbségek?

AJÁNLOTT IRODALOM:

Makay Zsuzsanna-Spéder Zsolt (2018) Apaság: A férfiak gyermekvállalása és családi szerepei
In: Monostori J.- Őri P.- Spéder Zs. (szerk.) Demográfiai Portré 2018. Jelentés a magyar népesség helyzetéről. 65-83.

Takács Judit (2017) Aktívan törődő apák Magyarországon. *Szociológiai Szemle* 27(3): 104–126.

6. hét Betörni a fiúklubba: a token szerep

KÖTELEZŐ IRODALOM:

dr. Zolnay Judit videóját megnézni

<https://www.youtube.com/watch?v=WsiTmn3Wa5o&feature=youtu.be>

Vida Katalin – Kovács Mónika (2017) A token helyzet és a meritokrácia illúziója: a kivétel erősíti a szabályt? In: Kovács Mónika (szerk.) *Társadalmi Nemek. Elméleti megközelítések és kutatási eredmények.* Bp., ELTE Eötvös Kiadó 141-154.

http://www.eltereader.hu/media/2017/03/Kovacs_Monika_szerk_Tarsadalmi_nemek_READER.pdf

ONLINE MUNKA:

Videó + Vida-Kovács cikk alapján gondolattérkép készítése a token helyzetről. Töltsék fel, majd szavazzanak!

Mindenki készítsen 10-10 kahoot kérdést az eddigi olvasmányokból!

Saját élmény bemutatása - ők hogyan élték meg, amikor ilyenekkel találkoztak (összekapcsolni a szerepekkel, sztereotípiákkal)

ÓRAI MUNKA:

1) CSOPORTOS FELADAT BEMUTATÁSA – ORSZÁGOK:

Franciaország és Benelux országok

2) Közös gondolattérkép elkészítésével megbeszélni az előnyöket, hátrányokat, lehetnek-e férfiak token szerepben; tokenizmus vagy meritokrácia?

AJÁNLOTT IRODALOM:

Polgár Judit TEDx Talk: <https://www.youtube.com/watch?v=stqYkgE6q2w>

7. hét Középvezetőként a szervezetben

KÖTELEZŐ IRODALOM:

Martinez, José Manuel Lavié (2011) “Feminizing” Middle Management? An Inquiry Into the Gendered Subtexts in University Department Headship SAGE Open 1-11.

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2158244011414731>

Oborni K. (2014) Középvezető nők ambivalens helyzete a munkahelyi szervezetekben <http://www.kulturaeskozosseg.hu/pdf/2014/4/09.pdf>

ONLINE MUNKA:

Padleten összegyűjteni az előnyöket, hátrányokat

ÓRAI FELADAT:

1. Szerepjáték vagy: problematikus helyzeteket keresni és azt megnézni, hogy az hogyan jelenik meg egyénnél, középvezetőnél, felsővezetőnél (pl. hétvégén dolgozni kell, csapatépítő tréning hétvégén)
2. Köztük van-e olyan, aki vezetőszerepet tölt be valamilyen szervezetben - a középvezetői vezetői szerepkörben lévők köré csoportot szervezni és együtt összegyűjteni (szervezeti válsághelyzeteket megadni)
3. SWOT analízis készítése
4. CSOPORTOS FELADAT BEMUTATÁSA – ORSZÁGOK:

Angolszász országok (UK, USA, Kanada, Írország, Ausztrália, Új-Zéland)

AJÁNLOTT IRODALOM:

Bendl, R, Schmidt, A. (2010): From ‘Glass Ceilings’ to ‘Firewalls’ – Different Metaphors for describing Discrimination, Gender, Work and Organization, 17(5), p. 612-634.

DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00520.x

8. hét Vállalati hálózatok nőknek, mentorálási programok

KÖTELEZŐ IRODALOM:

BWN videó

<https://www.youtube.com/watch?v=xH8kvjMQIGw&feature=youtu.be>

Albright videói:

<https://www.makers.com/playlists/5a2c3c9b6d2b4d0001418040/554a0915e4b00e36bc15c9c0>, továbbá: TED talk

Sing – Vinnicombe – Kumra (2006) Women in formal corporate networks: an organisational citizenship perspective *Women in Management Review* 21(6) 458-482.

ONLINE:

1)kérdéseket tegyenek fel interaktív formában (BWN vagy Albright videóhoz – ellenőrző kérdések) mindenki 10 kérdést

2)interneten: hazai és nemzetközi women’s networköt keresni,– ezeket mutassák be videóban, ezeket töltsék fel, szavazni a legjobbra

ÓRAI MUNKA

1. legjobb videók bemutatása
2. women’s network előnye/hátránya (gyűjtsenek érveket kis csoportokban, majd legyen vita)
3. Transnational Business Feminism fogalma (LeanIn, HeforShe)
4. CSOPORTOS FELADAT BEMUTATÁSA – ORSZÁGOK:

Dél-Amerika (Brazília, Argentína, Chile)

AJÁNLOTT IRODALOM:

Fodor, Éva – Glass, Christy – Nagy, Beáta (2018) Transnational business feminism: Exporting feminism in the global economy *Gender, Work and Organization*, First published: 27 September 2018, <https://doi.org/10.1111/gwao.12302>

9. hét: Női karrier a tudományban és innovációban

KÖTELEZŐ IRODALOM:

Szabó Eszter videófelvételének megnézése

Shen, Helen (2013) Mind the gender gap! *Nature* VOL 495, 7 MARCH 2013

ONLINE:

1)minikutatás: különböző díjaknál a nők aránya (Nobel-díjak különböző területeken) – változott-e az arányuk; időegyes; megnézni, hogy mire kapták – az a terület mennyire „nőies” területe adott tudományágnak

2)Mennyire vannak felkészülve az egyetemek vagy kutatóhelyek, hogy a kolléganők vagy hallgatók szülnek?+ magyar jógyakorlatok gyűjtése (MTA)

ÓRAI MUNKA

1. A cikkből összegyűjteni, hogy milyen speciális nehézsége van a tudós nőknek:
A few good (wo)men – on the representation of women in economics
<http://bruegel.org/2018/01/a-few-good-women-on-the-representation-of-women-in-economics/>
2. Máté-hatás, Matilda-hatás fogalmának utána nézni a különböző nyelvű wikipédiákon – készítsenek egy-egy gondolatterképet róla
3. CSOPORTOS FELADAT BEMUTATÁSA – ORSZÁGOK:
Távol-Kelet (Japán, Kína, Korea)

AJÁNLOTT IRODALOM:

WOMEN IN SCIENCE The gender gap and how to close it nature.com/women
She Figures kiadványok

10. hét: Nőket támogató vállalati politikák

KÖTELEZŐ IRODALOM:

Mounia Utzeri (2014): Nők előjutását támogató programok: milyen irány(ok)ba haladunk?
2014(4) Kultúra és Közösség 133-142
http://epa.oszk.hu/02900/02936/00019/pdf/EPA02936_kultura_es_kozosseg_2014_04_133-142.pdf

Tienari, Janne – Holgersson, Charlotte – Meriläinen, Susan – Höök, Pia (2009) Gender, Management and Market Discourse: The Case of Gender Quotas in the Swedish and Finnish Media *Gender, Work and Organization*. 16(4) doi:10.1111/j.1468-0432.2009.00453.x

ONLINE MUNKA:

- 1)Családbarát munkahely – keressenek az elmúlt évekből, szempontok szerint elemezni: milyen családot támogat; milyen programok vannak?
- 2)Női szerepeket behozni - ezeket hogyan támogatja az ilyen munkahely?

ÓRAI MUNKA:

1. Kellenek-e beavatkozások a vezetésbe? Kvótavita
2. CSOPORTOS FELADAT BEMUTATÁSA – ORSZÁGOK:
Dél-Ázsia (India, Thaiföld, Malaysia)

AJÁNLOTT IRODALOM:

The Economist (2018) Why board quotas are no friend to women workers, 15 February 2018

11. hét A férfi pozíciók megértése

KÖTELEZŐ IRODALOM:

Kimmel, Michael TED Talk Why gender equality is good for everyone men included?
https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included?language=ta

Tienari, Janne – Taylor, Scott (2018) Feminism and men: Ambivalent space for acting up
Organization 1–13 DOI: 10.1177/1350508418805287

ONLINE MUNKA:

1. Gyűjtsön szervezeti programokat, amelyek a férfiak bevonását célozzák meg
2. Készítsen gondolattérképet a Tienari – Taylor szövegből!

ÓRAI MUNKA:

CSOPORTOS FELADAT BEMUTATÁSA – ORSZÁGOK:

Észak-Afrika (Szaúd-Arábia, Marokkó, Tunézia, Egyiptom)

Vitakérdés:

Milyen tényezői vannak a férfiak érdekeltté tételének? Egyéni, szervezeti, társadalmi faktorok összegyűjtése Magyarországra

12.hét: Külföldi karrier, expatok (afrikai nők), interkulturális megközelítés

KÖTELEZŐ IRODALOM:

Balassa Beatrix videójának megtekintése

Mayer, Claude-Hélène - Surtee, Sabie - Mahadevan, Jasmin (2018) "South African women leaders, transformation and diversity conflict intersections", *Journal of Organizational Change Management*, <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2016-0196>

Nagy B., Primecz, H. (2014): Hard Choices: Hungarian Female Managers Abroad, In: Hutchings, K. and Michailova, S. (eds.) *Research handbook on women in international management*, Edward Elgar, Cheltenham.

Minden csoport handoutot készít a saját országcsoportjáról, amit bemutatott, erre az órára készülve mindenki átnézi, bejelöli egy interaktív térképen, hogy hova menne el szívesen vezetőnek, megindokolni és miért 1-2 oldal (kollázst, vagy szófelhőt piros amiért igen, fekete, amiért nem is lehet készíteni)

ÓRAI MUNKÁBAN az azonos országokat választókat egy csoportba rakni, érveket összegyűjteni és elmondani, majd megbeszélni

AJÁNLOTT IRODALOM:

Janssens, M., Capellen, T, Zanoni, P. (2006): Successful female expatriates as agents: Positioning oneself through gender, hierarchy, and culture, *Journal of World Business*, 41 (2), p. 133-148.

13. hét **Példák az elmélet és a gyakorlat integrálása. Miről szól(hat)nak az elméletek, miről a gyakorlat?**

Szenátusi döntés alapján egy tanítási hét intenzív hét lesz.

ÉRTÉKELÉS

1. Minden héten van online, otthoni munkához kapcsolódó feladat (hetente 10-15 pont) = 150 pont
2. Minden héten az órai feladatokra is lehet pontot szerezni 15 pontot (feladatlap)= 150 pont

Ez összesen 300 pont

3. Csoportos előadás – ppt, handout készítése 100 pont
4. Interjú készítése, elemzése, megbeszélése 100 pont

mindösszesen: 500 pont

További bónuszpontok szerezhetők: 10 pont/alkalom

Ezek alapján százalékos arányban a jegyek kialakítása.

0-49%=1

50-61=2

62-73=3

74-85=4

86- 100= 5

EFOP-3.4.3-16-2016-00006

„A Budapesti Corvinus Egyetem intézményi fejlesztései a felsőfokú oktatás minőségének és hozzáférhetőségének együttes javítása érdekében”