



# TANTÁRGYI ADATLAP

## Szervezeti coaching módszertana

**BMEGT52S214**

# I. TANTÁRGYLEÍRÁS

## 1. ALAPADATOK

### Tantárgy neve

Szervezeti coaching módszertana

### Azonosító

BMEGT52S214

### A tantárgy jellege

kontaktórás tanegység

### Kurzustípusok és óraszámok

<i>Típus</i>	<i>óraszám</i>
Előadás	10
Gyakorlat	20
Laboratórium	0

### Tanulmányi

teljesítményértékelés  
(minőségértékelés)

### típusa

félévközi  
érdemjegy

### Kreditszám

8

### Tantárgyfelelős

<i>Neve</i>	<i>Beosztása</i>	<i>Email címe</i>
-------------	------------------	-------------------

Dr. Székely Vince egyetemi adjunktus szekely.vince@gtk.bme.hu

### Tantárgyat gondozó oktatási szervezeti egység

Ergonómia és Pszichológia Tanszék

### A tantárgy weblapja

[www.erg.bme.hu](http://www.erg.bme.hu)

### A tantárgy oktatásának nyelve

magyar - HU

### A tantárgy tantervi szerepe, ajánlott féléve

Szak: **Szervezeti és üzleti coach szakirányú továbbképzési szak**

Tantárgy szerepe:

Ajánlott félév: **2**

---

Szak: **Szervezeti és üzleti coaching szakpszichológus szakirányú továbbképzési szak**

Tantárgy szerepe:

Ajánlott félév: **2**

### Közvetlen előkövetelmények

*Erős* Nincs

*Gyenge* Nincs

*Párhuzamos* Nincs

*Kizáró feltételek* Nincs

### A tantárgyleírás érvényessége

Jóváhagyta a Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Kari Tanácsa (2024.12.11.) az 581478/13/2024 iktatószámon hozott határozatával, amely érvényes 2024.12.11-től.

## 2. CÉLKITŰZÉSEK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK

### Célkitűzések

A kurzus célja elmélyíteni azokat a coach készségeket és módszertani kompetenciákat, amelyek szervezeti közegben segítik és lehetővé teszik a vezetők és a kulcs munkatársak hatékony támogatását, teljesítményének, fejlődésének, tanulásának, valamint a változásokhoz történő alkalmazkodásának előmozdításához szükséges coaching folyamatot. A résztvevők megtanulják a coaching igények beazonosításának módszereit, valamint a coaching beavatkozás megtervezésére, a szerződés-kötésre, a coaching megvalósítására és a lezárult coaching eredményességének értékelésére alkalmas eszközöket és készségeket sajátítani el.

### Tanulmányi eredmények

Tudás

1. Ismeri a szervezeti és a vezetői coach szerep sajátosságait.
2. Ismeri a vezetők és a kulcs munkatársak hatékony támogatását, teljesítményének, fejlődésének, tanulásának, valamint a változásokhoz történő alkalmazkodásának előmozdításához szükséges coaching folyamat sajátosságait.
3. Ismeri a stakeholder és rendszer szemléletet a coaching téma és célok beazonosítása során.
4. Ismeri a coaching során alkalmazandó etikai és jogi, adatvédelmi szempontokat.

Képesség

1. Képes a szervezeti coaching kultúra és készenlét felmérésére és fejlesztésére.
2. Képes a coaching igények felmérésére.
3. Képes a coaching folyamat felépítésére.
4. Képes a coaching folyamat hatékonyságának mérésére.

Attitűd

1. A pszichológiai jelenségek összetettségét, komplexitását elfogadja, megérti és képviseli.
2. Szakmai kompetencia határokat ismeri és betartja.
3. Nyitott a szakterületéhez kapcsolódó tudás bővítésére.
4. Nyitott és motivált a megszerzett tudás alkalmazására.
5. Együttműködik az ismeretek bővítése során az oktatóval és hallgató társaival.
6. Nyitott az információtechnológiai eszközök és az önismereti anyagok használatára, amelyet a kurzus során alkalmazunk.

Önállóság és felelősség

1. Önállóan végzi az egyéni feladatok kiértékelését, elemzését, adott témához kapcsolódó kutatómunkát.
2. Nyitottan fogadja a megalapozott kritikai észrevételeket.
3. Felelősséget vállal saját munkájáért.

### Oktatásmódszertan

Előadások, egyéni (e-learning) feladat a moodle felületen, kérdőívek, IT eszközök és technikák használata, páros és csoportmunkában végzett órai feladatok.

### Tanulástámogató anyagok

- Kötelező irodalom:
- Kiadott órai anyagok.
- Ajánlott irodalom:
- Athanasopoulou, A., Dopson, S.: *Developing Leaders by Executive Coaching: Practice and Evidence*. Oxford University Press, 2015.
- Bacon, T. B., Spear, K. I.: *Adaptive Coaching. The Art and Practice of a Client-Centered Approach to Performance Improvement*. Davis – Black Publishing, 2003.
- Bates, B. (2015) *The Little Book of Big Coaching Models*. Pearson.
- Bluckert, P.: *Psychological Dimensions of Executive Coaching*. McGraw-Hill – Open University Press, 2006.
- Bossons, P., Kourdi, J. & Sartain, D. (2012). *Coaching essentials: Practical, proven techniques for world-class executive coaching*. London: Bloomsbury.
- Cox, E, Bachkirova, T. & Clutterbuck, D.: *The Complete Handbook of Coaching*. Sage – Footprint, 2010.
- Cope, M.: *A coaching módszertana*. Manager Könyvkiadó, 2007.
- Downey, M.: *Effective Coaching: Lesson's from the Coach's Coach (2nd Edition)*. Thomson, 2003.
- Fairley, S. G., Stout, C. E.: *Getting Started in Personal and Executive Coaching*. Wiley, 2004.
- Goldsmith, M., Lyons, L., & Freas, A. (eds.): *Coaching for leadership: How the world's greatest coaches help leaders learn*. Jossey-Bass - Pfeiffer. 2000.
- Hicks, R. F.: *The Process of Highly Effective Coaching: An Evidence-Based Framework*. Routledge, 2017.
- Jones, G., Gorell, R.: *50 Top Tools for Coaching: A Complete Tool Kit for Developing and Empowering People*. Kogan Page, 2009.
- Kantor, D., *Reading the Room*, Jossey Bass, USA, 2012
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K., *The Wisdom of Teams: Creating the High Performance Organisation*, USA, 1993.
- Lee, G.: *Leadership Coaching – from personal insight to organisational performance*. CIPD, 2003.
- Ludeman, K., Erlandson, E.: *Coaching the alpha male*. Harvard Business Review, 82(5), 58-67. 2004.
- MacKie, D.: *Strength-based leadership coaching in organizations: an evidence-based guide to positive leadership development*. Kogan Page, 2016.

- Maxwell, A. (2009). The co-created boundary: Negotiating the limits of coaching. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, Special Issue 3, 82–94.
- McMahon, G., Archer, A.: *101 Coaching Strategies and Techniques*. Routledge, 2010.
- O'Neill, M. B.: *Coaching – A vezetői szerep és feladat tudatosítása*. HVG Kiadó, 2008.
- Ozenc, K., & Hagan, M., *Rituals for Work - 50 Ways to Create Engagement, Shared Purpose and Culture that Can Adapt to Change*, Wiley, USA, 2019.
- Palmer, S., Whybrow, A.: *Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners*. Routledge, 2007.
- Passmore, J., Underhill, B., Goldsmith, M. (2019) *Mastering Executive Coaching*. Routledge.
- Passmore, J.: *Leadership coaching – Working with leaders to develop elite performance*. Kogan Page, 2010.
- Passmore, J.: *Psychometrics in Coaching*. Kogan Page, 2008.
- Riddle, D., Hoole, E., Gullette, E. (eds.): *The CCL Handbook of Coaching in Organizations*. Jossey-Bass, 2015.
- Sperry, L.: *Executive Coaching*. Brunner – Routledge. 2004.
- Stober, D. R., Grant, A. M (eds.): *Evidence Based Coaching Handbook*. Wiley, 2006.

# II. TANTÁRGYKÖVETELMÉNYEK

## A TANULMÁNYI TELJESÍTMÉNY ELLENŐRZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

### Általános szabályok

A 2.2. pontban megfogalmazott tanulási eredmények értékelése e-learning házi feladatok és összegző tanulmányi teljesítményértékelés alapján történik.

### Teljesítményértékelési módszerek

A. Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részletes leírása: A. Részteljesítmény-értékelés (aktív részvétel): a tantárgy tudás, képesség, attitűd, valamint önállóság és felelősség típusú kompetenciaelemeinek egyszerűsített értékelési módja, melynek megjelenési formája a felkészült megjelenés és tevékeny részvétel az interaktív előadások és a kiscsoportos gyakorlatok folyamatában. B. Részteljesítmény-értékelés (házi feladat): online feladat, amelynek során a hallgató önállóan végez a megadott témában a tárgyhoz kapcsolódó kutatómunkát. C. Elméleti összefoglaló dolgozat (házi dolgozat): melynek megjelenési formája az egyénileg készített házi feladat, a házi feladat tartalmát, követelményeit, beadási határidejét értékelési módját a tárgyfelelős határozza meg.

### Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

- aktív részvétel : 25
- online feladat : 50
- házi dolgozat : 25

### Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

### Az aláírás megszerzésének feltétele, az aláírás érvényessége

### Érdemjegy-megállapítás

Jeles	96
Jeles	86–95%
Jó	86–95%
Közepes	75–85%
Elégséges	50–64%
Elégtelen	50% alatt

### Javítás és pótlás

1. Az e-learning házi feladatok a leadási határidő után az előre megadott pótlási határidőig díjmentesen pótolhatók. 2. Az összegző tanulmányi teljesítményértékelés a pótlási időszakban – első alkalommal – díjmentesen pótolható vagy j

### A tantárgy elvégzéséhez szükséges tanulmányi munka

részvétel a kontakt tanórákon	30
belső szakmai gyakorlat	130
házi feladat elkészítése	40
kijelölt írásos tananyag önálló elsajátítása	40

### A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Kari Hallgatói Képviselőtestület véleményezése után jóváhagyta dr. Lógó Emma oktatási dékánhelyettes 2024. 11.04-én. Érvényes 2024.11.04-től.

# III. RÉSZLETES TANTÁRGYTEMATIKA

## TEMATIKAI EGYSÉGEK ÉS TOVÁBBI RÉSZLETEK

### A félévben sorra vett témák

A félév során az alábbi témákat érintjük.

- 1 A kurzus célja elmélyíteni azokat a coach készségeket és módszertani kompetenciákat, amelyek szervezeti közegben segítik és lehetővé teszik a vezetők és a kulcs munkatársak hatékony támogatását, teljesítményének, fejlődésének, tanulásának, valamint a változásokhoz történő alkalmazkodásának előmozdításához szükséges coaching folyamatot.
- 2 A résztvevők megtanulják a coaching igények beazonosításának módszereit, valamint a coaching beavatkozás megtervezésére, a szerződéskötésre, a coaching megvalósítására és a lezárult coaching eredményességének értékelésére alkalmas eszközöket és készségeket sajátítanak el.

### További oktatók

Dr. Kun Ágota egyetemi adjunktus kun.agota@gtk.bme.hu

### A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Tantárgyi adatlap I. és II. részén túli III. részét az érintett szak(ok) szakfelelőse(i)vel való egyeztetés alapján az 1.8. pontban megjelölt Ergonómia és Pszichológia Tanszék vezetője hagyja jóvá.