



# TANTÁRGYI ADATLAP

## Szervezet- és vezetéspszichológia

### BMEGT52S212

# I. TANTÁRGYLEÍRÁS

## 1. ALAPADATOK

### Tantárgy neve

Szervezet- és vezetéspszichológia

### Azonosító

BMEGT52S212

### A tantárgy jellege

kontaktórás tanegység

### Kurzustípusok és óraszámok

<i>Típus</i>	<i>óraszám</i>
Előadás	15
Gyakorlat	5
Laboratórium	0

### Tanulmányi

teljesítményértékelés  
(minőségértékelés)

### típusa

vizsga  
érdemjegy

### Kreditszám

5

### Tantárgyfelelős

*Neve* *Beosztása* *Email címe*

Gerákné dr. Krasz Katalin adjunktus repaczki.rita@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

### Közvetlen előkövetelmények

*Erős* Nincs

*Gyenge* Nincs

*Párhuzamos* Nincs

*Kizáró feltételek* Nincs

### A tantárgyleírás érvényessége

Jóváhagyta a Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Kari Tanácsa (2025.03.26.) az 580269/9/2025 iktatószámom hozott határozatával, amely érvényes 2025.03.26-tól.

## 2. CÉLKITŰZÉSEK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK

### Célkitűzések

A kurzus célja, hogy a hallgatók megismerkedjenek a szervezeti és üzleti coaching terepével szolgáló közeggel, a szervezetek működésével és azon belül a vezető kiemelt szerepével. A hallgatók legyenek tudatában a coaching szervezeti kontextusával, és váljanak képessé a coaching szükségességének felismerésére és rendszer szemléletű megtervezésére. Megismerik a szervezetek általános működési sajátosságait és azokat a tényezőket, amelyek befolyással vannak a coaching folyamat alakulására, sikerére. Megismerik a vezetői szerep és az ahhoz kapcsolódó sajátos pszichológiai dinamika jellegzetességeit, megtanulják, hogyan tudják befolyásolni és alakítani a vezető szerepét a vezetővé válás folyamatának különböző szintjein. Megértik a vezetővé fejlődés folyamatához kapcsolódó sajátos kihívásokat és élethelyzeteket, valamint azt, hogy ezek kezelése és az ezekhez való rugalmas alkalmazkodás révén miként fejleszthető a vezetői hatékonyság a coaching szemlélet keretei között. Kompetenssé válnak a vezetői, a team, a csoport és a szervezeti coaching folyamatokhoz kapcsolódó igények felmérésében és a folyamatok kivitelezésében.

### Tanulmányi eredmények

#### Tudás

1. Ismeri és definiálni tudja a vezetés fogalmát.
2. Ismeri a vezetési modelleket.
3. Ismeri a szervezeti modelleket és a szervezetfejlesztési megközelítéseket.
4. Ismeri a vezetői szinteket, a vezetési funkciókat és kompetenciákat.
5. Ismeri a kompetencia fogalmát, a vezetői kompetenciamodellek tartalmát, és képes azok alkalmazására a fejlődési igények felmérésében.
6. Ismeri az alapvető vezetői kompetenciákat.

#### Képesség

1. Képes kihívások elé állítani és konfrontálni az ügyfelet empatikus módon, megőrizve a tiszteletet.
2. Képes szakszerűen reagálni az ügyfél erős érzelmi reakcióira.
3. Képes megőrizni saját pszichológiai biztonságérzetét és szakmai autonómiáját a külső, kimondott és ki-mondatlan elvárások, nyomásgyakorlás közepette is.
4. Képes tudatosan menedzselni a coach – megrendelő (szponzor) – ügyfél háromszög helyzetet.

#### 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. Elvárja és hasznosítja az új ismereteket.
2. Aktívan részt vesz az ismeretelsajátítás folyamatában.
3. Felelősen és önállóan old meg egyéni és csoportos feladatokat.
4. Csoportmunka során együttműködik hallgatótársaival.
5. Gondolkozásában a rendszerelvű megközelítést alkalmazza.

### 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:
- Órai anyagok
- Van Nieuwerburgh, C. and Love, D (2019) Advanced Coaching Practice: Inspiring Change in Others, UK: Sage Publications Ltd.
- Ajánlott irodalom:
- Budde, C. (2017) Történetmesélés a coachingban. Z-Press Kiadó.
- Hawkins, P & Turner, E (2020). Systemic Coaching: Delivering Value Beyond the Individual. Abingdon: Routledge.
- Lawrence, P., Moore, A. (2019) Coaching in Three Dimensions. Meeting the Challenges of a Complex World. New York: Routledge.
- Louis, D. & Fatien Diochon, P. (2019). Complex situations in coaching: A critical case-based approach. New York: Routledge.
- Morgan, K. (2019). The Coach's Survival Guide. OUP, New York.
- Pliopas, A. (2017). Drawing the Triangle: How Coaches Manage Ambiguities Inherited in Executive Coaching. Brazilian Administration Review, 14(4), 1-23.

# 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: 1. Összegző tanulmányi teljesítményértékelés: a tantárgy és tudás, képesség típusú kompetenciaelemeinek komplex, írásos értékelési módja zárthelyi dolgozat formájában, a dolgozat alapvetően a megszerzett ismere-tekre és azok alkalmazására fókuszál, az értékelés alapjául szolgáló tananyagrészt a tárgyfelelőse határozza meg. 2. Részteljesítmény-értékelés (e-learning házi feladat): a tantárgy tudás, képesség, attitűd, valamint önállóság és felelősség típusú kompetenciaelemeinek komplex értékelési módja, melynek megjelenési formája az egyéni-leg a moodle felületen, vagyis e-learning formában készített házi feladat, amely kapcsolódik az előadások témáihoz. A házi feladat tartalmát, követelményeit, határidejét, értékelési módját a tárgyfelelős határozza meg.

### Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

- Részteljesítmény értékelés (e-learning házi feladatok) : 40

### Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

- Részteljesítmény értékelésre kapott eredmény beszámítása: 40
- Vizsga: 60
- Összesen: 100

### Az aláírás megszerzésének feltétele, az aláírás érvényessége

Félévközi feladatok teljesítése.

### Érdemjegy-megállapítás

Jeles	96
Jeles	86–95
Jó	75–85
Közepes	65–74
Elégéséges	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	20
félévközi készülés az órákra	20
felkészülés az összegző tanulmányi teljesítményértékelésre	10
házi (e-learning) feladat elkészítése	10
kijelölt írásos tananyag önálló elsajátítása	40
vizsgafelkészülés	50
TOTAL	150

### A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Kari Hallgatói Képviselőtestület véleményezése után jóváhagyta dr. Lógó Emma oktatási dékánhelyettes 2025. 03.03-án. Érvényes 2025.03.03-tól.

# III. RÉSZLETES TANTÁRGYTEMATIKA

## TEMATIKAI EGYSÉGEK ÉS TOVÁBBI RÉSZLETEK

### A félévben sorra vett témák

A kurzus célja, hogy a hallgatók megismerkedjenek a szervezeti és üzleti coaching terepéről szolgáló közeggel, a szervezetek működésével és azon belül a vezető kiemelt szerepével. A hallgatók legyenek tudatában a coaching szervezeti kontextusával, és váljanak képessé a coaching szükségességének felismerésére és rendszer szemléletű megtervezésére. Megismerik a szervezetek általános működési sajátosságait és azokat a tényezőket, amelyek befolyással vannak a coaching folyamat alakulására, sikerére. Megismerik a vezetői szerep és az ahhoz kapcsolódó sajátos pszichológiai dinamika jellegzetességeit, megtanulják, hogyan tudják befolyásolni és alakítani a vezető szerepét a vezetővé válás folyamatának különböző szintjein. Megértik a vezetővé fejlődés folyamatához kapcsolódó sajátos kihívásokat és élethelyzeteket, valamint azt, hogy ezek kezelése és az ezekhez való rugalmas alkalmazkodás révén miként fejleszthető a vezetői hatékonyság a coaching szemlélet keretei között. Kompetenssé válnak a vezetői, a team, a csoport és a szervezeti coaching folyamatokhoz kapcsolódó igények felmérésében és a folyamatok kivitelezésében.

- 1 A vezetés meghatározása.
- 2 A leadership és a menedzsment különbsége.
- 3 Kulturális különbségek a vezetési felfogásokban.
- 4 Korai és modern vezetési irányzatok áttekintése.
- 5 A vezetést alakító tényezők.
- 6 A vezető szerepe, vezetői szintek szerint.
- 7 Vezetési funkciók és kompetenciák.
- 8 A kompetencia fogalma, a vezetői kompetenciamodellek tartalma és alkalmazása a fejlődési igények felmérésében.
- 9 Az alapvető vezetői kompetenciák áttekintése: tervezés, feladat- és időszervezés, célkitűzés, delegálás, ellenőrzés, visszajelzés adás, értékelés, problémamegoldás, döntéshozatal, kommunikáció, konfliktuskezelés, teamek vezetése, energia menedzsment és stressz kezelés, változáskezelés és önfejlesztés.
- 10 A vezetői identitás alakulása, átmenetek a vezetővé válás során.
- 11 A diszfunkcionális vezetés típusai.
- 12 A vezetés hatásának mérése.
- 13 Vezetői etika.
- 14 A vezetői és a coach szerep hasonlóságai.
- 15 A vezetés kihívásai napjainkban.
- 16 Vezetésfejlesztési irányzatok.
- 17 A coaching, mint vezetésfejlesztési eszköz indikációja.
- 18 A szervezet, mint szocio-technikai rendszer.
- 19 Szervezeti metaforák.
- 20 Szervezeti stratégia és kultúra összhangja.
- 21 A rendszerszemlélet szerepe a coachingban.
- 22 A CYNEFIN modell.
- 23 Komplexitás és káosz megközelítések.
- 24 Bowen rendszerszemléletű megközelítése.
- 25 Rétegződés modellek, beavatkozási és logikai szintek.
- 26 A tanuló szervezet. Szervezetfejlesztési modellek.
- 27 A csoportok fejlődése és dinamikája.
- 28 A bizalom és a hatalom alakulása a munkacsoportokban és szervezetekben.
- 29 A hatékony munkahelyi teamek.

### További oktatók

Dr. Juhász Márta docens juhasz.marta@gtk.bme.hu

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

Dr. Répáczki Rita adjunktus repaczki.rita@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.