



SUBJECT DATASHEET

Organizational and leadership psychology

BMEGT52S212

I. SUBJECT DESCRIPTION

1. SUBJECT DATA

Subject name

Organizational and leadership psychology

ID (subject code)

BMEGT52S212

Type of subject

contact lessons

Course types and lessons

<i>Type</i>	<i>Lessons</i>
Lecture	15
Practice	5
Laboratory	0

Type of

assessment

exam grade

Number of

credits

5

Subject Coordinator

Name

Position Contact details

Gerákné dr. Krasz Katalin lecturer repaczki.rita@gtk.bme.hu

Educational organisational unit for the subject

Department of Ergonomics and Psychology

Subject website

www.erg.bme.hu

Language of the subject

magyar - HU

Curricular role of the subject, recommended number of terms

Direct prerequisites

Strong None

Weak None

Parallel None

Exclusion None

Validity of the Subject Description

Approved by the Faculty Board of Faculty of Economic and Social Sciences, Decree No: 580269/9/2025 registration number. Valid from: 26.03.2025.

2. OBJECTIVES AND LEARNING OUTCOMES

Objectives

The aim of the course is to acquaint students with the operation of organizations and the key role of the leader within them. Students should be aware of the organizational context of coaching and be able to recognize the need for coaching and design a system approach. They get to know the general operating characteristics of organizations and the factors that influence the development and success of the coaching process. They get to know the characteristics of the leadership role and the specific psychological dynamics associated with it, they learn how they can influence and shape the role of the leader at different levels of the process of becoming a leader. They understand the specific challenges and life situations associated with the leadership development process and how to improve leadership effectiveness within a coaching approach by addressing them and adapting flexibly to them. They become competent in assessing the needs and executing processes related to leadership, team, group, and organizational coaching processes.

Academic results

Knowledge

1. Knows and defines the concept of leadership.
2. Knows leadership models.
3. Knows organizational models and organizational development approaches.
4. Knows leadership levels, leadership functions and competences.
5. Knows the concept of competence, the content of managerial competence models and is able to apply them in the assessment of developmental needs.
6. Knows basic leadership competences.

Skills

1. Able to challenge and confront the client empathetically while maintaining respect.
2. Able to respond professionally to strong emotional reactions from the client.
3. Able to maintain their own sense of psychological security and professional autonomy in the midst of external, explicit and unspoken expectations and pressure.
4. Able to consciously manage the coach - client (sponsor) - client triangle situation.

Attitude

1. Accepts, understands and represents the complexity of psychological phenomena.
2. Knows and adheres to professional competence limits.
3. Open to expanding knowledge related to your field.
4. Open and motivated to apply the acquired knowledge.
5. Collaborates with the instructor and fellow students to expand knowledge.
6. Open to the use of information technology tools and self-knowledge materials that we use throughout the course.

Independence and responsibility

1. Expects and utilizes new knowledge.
2. Actively involved in the process of acquiring knowledge.
3. Solves individual and group tasks responsibly and independently.
4. Collaborates with his/her fellow students during teamwork.
5. Takes a systematic approach to his/her thinking.

Teaching methodology

Lectures, individual (e-learning) task on the moodle interface, questionnaires, use of IT tools and techniques, class work in pairs and groups.

Materials supporting learning

- 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. SUBJECT REQUIREMENTS

TESTING AND ASSESSMENT OF LEARNING PERFORMANCE

General Rules

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

Performance assessment methods

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.

Percentage of performance assessments, conducted during the study period, within the rating

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

Percentage of exam elements within the rating

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

Conditions for obtaining a signature, validity of the signature

Félévközi feladatok teljesítése.

Issuing grades

Excellent	96
Very good	86–95
Good	75–85
Satisfactory	65–74
Pass	50–64
Fail	50 alatt

Retake and late completion

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

Coursework required for the completion of the subject

participation in contact lessons	20
semester preparation for lessons	20
preparation for summary study performance evaluation	10
preparation of homework	10
independent acquisition of designated written curriculum	40
exam preparation	50
Sum	150

Approval and validity of subject requirements

Consulted with the Faculty Student Representative Committee, approved by the Vice Dean for Education, valid from: 03.03.2025.

III. COURSE CURRICULUM

THEMATIC UNITS AND FURTHER DETAILS

Topics covered during the term

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, teamok 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.

Additional lecturers

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

Approval and validity of subject requirements

