



# TANTÁRGYI ADATLAP

**Szervezeti coaching módszertana és eszköztára**

**BMEGT52STK5006-00**

# I. TANTÁRGYLEÍRÁS

## 1. ALAPADATOK

### Tantárgy neve

Szervezeti coaching módszertana és eszköztára

### Azonosító

BMEGT52STK5006-00

### 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. Répáczki Rita egyetemi 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

Szak: Szervezeti és üzleti coach szakirányú továbbképzési szak

Tantárgy szerepe: **Kötelező**

Ajánlott félév: **2**

---

### Közvetlen előkövetelmények

*Erős* Szervezetpszichológia és a vezetés gyakorlata

*Gyenge* Nincs

*Párhuzamos* Nincs

*Kizáró feltételek* Nincs

### A tantárgyleírás érvényessége

A Kari Hallgatói Képviselőtestület véleményezése után jóváhagyta dr. Szandi-Varga Péter oktatási dékánhelyettes 2025.10.13-án. Érvényes 2025.10.13-tól.

## 2. CÉLKITŰZÉSEK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK

### Célkitűzések

A kurzus célja a GROW modell haladó alkalmazásának elsajátítása szervezeti és vezetői coaching kontextusban. A résztvevők megtanulják komplex célkitűzések integrálását, a szervezeti dinamikák és stakeholder-érdekek figyelembevételét, valamint az alternatívák kreatív feltárását és a változásmenedzsment támogatását. A kurzus során a hallgatók reflektív, etikus és felelős coaching-szerepet alakítanak ki, és képesek önállóan facilitálni szervezeti GROW folyamatokat. A résztvevők megtanulják a coaching igények beazonosításának módszereit, valamint a coaching beavatkozás megtervezésére, a szerződés kötésére, a coaching megvalósítására és a lezárult coaching eredményességének értékelésére alkalmas eszközöket és készségeket sajátítanak el.

### Tanulmányi eredmények

#### Tudás

1. A hallgató mélyrehatóan ismeri a GROW modell szervezeti kontextusban történő alkalmazását, a komplex célkitűzések és szervezeti prioritások integrációját.
2. Átlátja a szervezeti dinamikákat, stakeholder-érdekeket, kulturális tényezőket, valamint a változásmenedzsment pszichológiai aspektusait.
3. Megérti a különböző lehetőségek és alternatívák kreatív feltárásának módszertani eszközeit, valamint a döntések kockázatait és hatásait.

#### Képesség

1. Képes komplex szervezeti és vezetői helyzetekben alkalmazni a GROW modellt a célmeghatározástól az akciótervek kidolgozásáig.
2. Tudja facilitálni a team- és vezetői coaching folyamatokat, kezelni a motivációhiányt, ellenállást és konfliktusokat.
3. Gyakorlatban tudja alkalmazni haladó kérdezőtechnikákat, brainstormingot, szcenáriótervezést és accountability mechanizmusokat.

#### Attitűd

1. Nyitott és érzékeny a szervezeti komplexitás és a különböző szereplők igényei iránt.
2. Reflektíven viszonyul saját coaching-stílusához, folyamatosan fejleszti módszertani tudatosságát.
3. Etikus módon közelíti meg a szervezeti coaching helyzeteket, tiszteletben tartva a résztvevők kompetenciahatárait.

#### Önállóság és felelősség

1. Képes önállóan tervezni és vezetni komplex GROW folyamatokat szervezeti és vezetői helyzetekben.
2. Felelősen vállal felelősséget a coaching beavatkozások hatásaiért a csapat és a szervezet működésére.
3. Tudatosan azonosítja és kezeli saját kompetenciahatárait, és szükség esetén megfelelő szakemberhez irányítja a klienst.

### 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*, SpecIssue 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.
- 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.
- 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 feladat): 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 : 50
- online feladat : 25
- házi feladat: 25
- Összesen: 100

### Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

### Az aláírás megszerzésének feltétele, az aláírás érvényessége

#### Érdemjegy-megállapítás

Jeles	95
Jeles	86-94
Jó	75-85
Közepes	65-74
Elégséges	50-64
Elégtelen	0-50

#### 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
online feladat elkészítése	75
házi feladat elkészítése	60
kijelölt írásos tananyag önálló elsajátítása	75
Összesen	240

#### A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Kari Hallgatói Képviselőtestület véleményezése után jóváhagyta dr. Lógó Emma oktatási dékánhelyettes 2025.10.13-án. Érvényes 2025.10.13-tól.

# III. RÉSZLETES TANTÁRGYTEMATIKA

## TEMATIKAI EGYSÉGEK ÉS TOVÁBBI RÉSZLETEK

### A félévben sorra vett témák

A kurzus célja, hogy a résztvevők elmélyítsék tudásukat a szervezeti coaching módszereiről, és képessé váljanak komplex szervezeti helyzetekben is hatékony beavatkozásokra. A hallgatók megismerik, hogyan integrálható a coaching a vezető- és csapatfejlesztési

folyamatokba, valamint a változásmenedzsment támogatásába. A képzés hangsúlyt helyez a reflektív, etikus és felelős coach-szerep kialakítására szervezeti kontextusban.

- 1 A szervezeti és vezetői coach szerepe. A belső coach szerep speciális kihívásai. A szervezeti coaching kultúra és készenlét felmérése és fejlesztése. Coaching igények felmérése. Stakeholder és rendszer szemlélet a coaching té-ma és célok beazonosítása során. Az ügyfél coaching készenlétének felmérése.
- 2 Ismétlés: GROW modell alapjai (nem részletekbe menő). A modell alkalmazása szervezeti és vezetői coaching-ban. Haladó célkitűzés: nem csak „egyéni cél”, hanem szervezeti célok integrálása.
- 3 Goal – Stratégiai és komplex célok. Többszintű célok: szervezeti, team és egyéni szint összehangolása SMART+ módszerek, KPI-k és mérőszámok integrálása. Komplex célok meghatározása valós szervezeti helyzetek alapján.
- 4 Reality – Mélyebb helyzetelemzés. Stakeholder-elemzés és szervezeti kontextus feltárása. Rejtett akadályok, kul-turális és dinamikai tényezők azonosítása. Gyakorlat: mélyinterjú és szituációs elemzés vezetői vagy team-coaching esetekhez.
- 5 Options – Kreativitás és alternatívák. Haladó brainstorming és megoldás-generáló technikák. Szenáriótervezés és kockázatfelmérs. Gyakorlat: több alternatíva kidolgozása komplex szervezeti problémára.
- 6 Will – Elköteleződés és implementáció. Akciótervek, felelősség- és nyomonkövetés kialakítása. Coaching a változásmenedzsmentben: hogyan támogassuk a vezetőt és csapatot. Gyakorlat: implementációs terv készítése, accountability mechanizmusok.
- 7 Kérdéstechnika és facilitáció komplex szervezeti helyzetekben. Kihívó helyzetek kezelése: motivációhiány, ellenállás, konfliktus. Gyakorlat: nehéz coaching helyzetek szimulációja.

### További oktatók

Csányi Zsuzsanna megbízott oktató zsucsanyi@gmail.com

Forgách Géza megbízott oktató forgachgeza@gmail.com

### 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.