SUBJECT DATASHEET

Organizational coaching methodology and tools

BMEGT52STK5006-00

I. SUBJECT DESCRIPTION

1. SUBJECT DATA

Subject name
Organizational coaching methodology and tools

ID (subject code) BMEGT52STK5006-00

Type of subject
contact lessons

Course types and lessons

Type	*Lessons*
Lecture	10
Practice	20
Laboratory	0

Type of assessment
semester grade

Number of credits
8

Subject Coordinator

Name	*Position*	*Contact details*
Dr. Répáczki Rita	assistant 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
Programme: **Organizational and business coach postgraduate specialization programme**
Subject Role: **Compulsory**
Recommended semester: **2**

Direct prerequisites

Strong	Szervezetpszichológia és a vezetés gyakorlata
Weak	None
Parallel	None
Exclusion	None

Validity of the Subject Description
Consulted with the Faculty Student Representative Committee, approved by the Vice Dean for Education, valid from: 13.10.2025.

2. OBJECTIVES AND LEARNING OUTCOMES

Objectives

The aim of the course is to master the advanced application of the GROW model in an organizational and le-adership coaching context. Participants will learn how to integrate complex objectives, take organizational dynamics and stakeholder interests into account, creatively explore alternatives, and support change management. During the course, students will develop a reflective, ethical, and responsible coaching role and will be able to independently facilitate organizational GROW processes. Participants learn methods for identifying coaching needs and acquire the tools and skills necessary for planning coaching interventions, concluding contracts, implementing coaching, and evaluating the effectiveness of completed coaching.

Academic results

Knowledge

1. The student has in-depth knowledge of the application of the GROW model in an organizational context and the integration of complex objectives and organizational priorities.
2. Understands organizational dynamics, stakeholder interests, cultural factors, and the psychological aspects of change management.
3. Understands the methodological tools for creatively exploring different options and alternatives, as well as the risks and impacts of decisions.

Skills

1. Is able to apply the GROW model in complex organizational and leadership situations, from goal setting to action plan development.
2. Can facilitate team and leadership coaching processes, and manage lack of motivation, resistance, and conflicts.
3. Can apply advanced questioning techniques, brainstorming, scenario planning, and accountability mechanisms in practice.

Attitude

1. Is open and sensitive to organizational complexity and the needs of different actors.
2. Reflective about their own coaching style, continuously developing their methodological awareness.
3. Approaches organizational coaching situations in an ethical manner, respecting the competence limits of participants.

Independence and responsibility

1. Able to independently plan and lead complex GROW processes in organizational and leadership situations.
2. Takes responsibility for the impact of coaching interventions on the functioning of the team and the organization.
3. Consciously identifies and manages their own competence limits and, if necessary, refers the client to an appropriate specialist.

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: Kiadott órai anyagok.
- Ajánlott irodalom:
- Athanasopoulou, A., Dopson, S.: Developing Leaders by Executive Coaching: Practice and Evidence. Ox-ford University Press, 2015.
- Bacon, T. B., Spear, K. I.: Adaptive Coaching. The Art and Practice of a Client-Centered Approach to Per-formance 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 le-adership 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. 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: 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 (házidolgozat): melynek megjelenési formája az egyénileg készített házi feladat, a házi feladat tartalmát, követelményeit,
beadási határidejét értékelési módját a tárgyfelelős határozza meg.

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

- **aktív részvétel** : 50
- **online feladat** : 25
- **házidolgozat**: 25
- **Összesen**: 100

Percentage of exam elements within the rating

Conditions for obtaining a signature, validity of the signature

Issuing grades

Excellent	95
Very good	86-94
Good	75-85
Satisfactory	65-74
Pass	50-64
Fail	0-50

Retake and late completion

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

Coursework required for the completion of the subject

részvétel a kontakt tanórákon	30
online feladat elkészítése	75
házi feladat elkészítése	60
kijelölt írásos tananyag önálló elsajátítása	75
Összesen	240

Approval and validity of subject requirements

Consulted with the Faculty Student Representative Committee, approved by the Vice Dean for Education, valid from: 13.10.2025.

III. COURSE CURRICULUM

THEMATIC UNITS AND FURTHER DETAILS

Topics covered during the term

The aim of the course is to deepen participants' knowledge of organizational coaching methods and enable them to intervene effectively in complex organizational situations. Students will learn how coaching can be integrated into leadership and team development processes, as well as change management support. The training emphasizes the development of a reflective, ethical, and responsible coaching role in an organizational context.

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. Szenárióterv-ezés és kockázatfelmérés. 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 Kérdezéstechnika és facilitáció komplex szervezeti helyzetekben. Kihívó helyzetek kezelése: motivációhiány, ellenállás, konfliktus. Gyakorlat: nehéz coaching helyzetek szimulációja.

Additional lecturers

Csányi Zsuzsanna	megbízott oktató	zsucsanyi@gmail.com
Forgách Géza	megbízott oktató	forgachgeza@gmail.com

Approval and validity of subject requirements