TANTÁRGYI ADATLAP

Munkahelyi képzés és készségfejlesztés

BMEGT52S158

I. TANTÁRGYLEÍRÁS

1. ALAPADATOK

Tantárgy neve
Munkahelyi képzés és készségfejlesztés

Azonosító	BMEGT52S158

A tantárgy jellege
Kontaktórás tanegység

Kurzustípusok és óraszámok

Típus	*óraszám*
Előadás	12
Gyakorlat	10
Laboratórium	0

Tanulmányi teljesítményértékelés (minőségértékelés) típusa
Vizsga

Kreditszám
3

Tantárgyfelelős

Neve	*Beosztása*	*Email címe*
Gerákné Dr. Krasz Katalin	egyetemi adjunktus	krasz.kata@gtk.bme.hu

Tantárgyat gondozó oktatási szervezeti egység
Ergonómia és Pszichológia Tanszék

A tantárgy weblapja
www.erg.bme.hu

A tantárgy oktatásának nyelve
magyar - HU

A tantárgy tantervi szerepe, ajánlott féléve
Szak: **Munka- és szervezetpszichológia szakirány**
Tantárgy szerepe: **Kötelező törzsanyag**
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 (2026.06.24.) az 580483/15/2026 iktatószámon hozott határozatával, amely érvényes 2026.06.24-től.

2. CÉLKITŰZÉSEK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK

Célkitűzések

A kurzus célja, hogy egy átfogó képet adjon a munkahelyi képzés és -készségfejlesztés, valamint az „egész életen át tartó tanulás” társadalmi-gazdasági jelentőségéről, továbbá a munkaerőpiaci és vállalati képzések nemzetközi és hazai gyakorlatáról. A tárgy fő célja az, hogy a résztvevők betekintést nyerjenek a vállalati képzési rendszerek tervezésének és menedzselésének szervezeti összefüggéseibe, a vezetőfejlesztési modellekbe, módszerekbe, valamint mélyebben megismerjék a „digitális tanítási-tanulási környezet” kialakításának és alkalmazásának feltételeit és lehetőségeit.

Tanulmányi eredmények

Tudás

1. Ismeri a vállalati képzési rendszer kialakításának stratégiai kérdéseit.
2. Tudja, hogy a képzési rendszer hogyan kapcsolódik a humánerőforrás menedzsment más területeihez.
3. Ismeri a képzések típusait, a képzés- és készségfejlesztés formáit.
4. Ismeri a vezetőfejlesztés modelljeit, módszereit és kihívásait.
5. Ismeri a képzések hatékonyságának lehetséges mérési módszereit.
6. Ismeri az e-learning és a mesterséges intelligencia alkalmazásának lehetőségeit a vállalati képzésekben.

Képesség

1. Képes egy vállalat képzési startégiáját összeállítani.
2. Képes képzési igényeket felmérni, beazonosítani.
3. Képes képzéseket megtervezni, képzési témákat kidolgozni, a megfelelő képzési módszert kiválasztani és képzési programokat lebonyolítani.
4. Képes vezetőfejlesztési programokat összeállítani.
5. Képes a képzések hatékonyságát mérő módszertan és eszköz összeállítására.

Attitűd

1. Nyitott a legújabb, trendszerűen megjelenő munka- és kompetencia elemzéssel kapcsolatos ismeretek iránt.
2. Adott kérdésben készségesen együttműködik a társszakmák képviselőivel.
3. Proaktívan lép fel és működik közre a munkáját érintő kérdésekben.
4. Képes meghallgatni és elfogadni mások nézeteit és véleményét.
5. Igénye van önmaga folyamatos fejlesztése iránt.

Önállóság és felelősség

1. Képes önállóan értékelni és döntést hozni a szakmai tevékenységét érintő kérdésekben.
2. Képes munka- és kompetencia elemzést önállóan megtervezni, kidolgozni, és az elemzések eredményeit a célnak megfelelő formában összegezni és alkalmazni.
3. Felelősséget vállal az általa tervezett és/vagy vezetett feladatokért, programokért.
4. Felelősségteljesen és etikusan képviseli a szakmáját.

Oktatásmódszertan

Előadás, interaktív órai feladatok, csoportmunka, gyakorlati feladatok megoldása.

Tanulástámogató anyagok

- Kötelező irodalom - Compulsory literature
- Órai anyagok - Class materials
- Ajánlott irodalom - Recommended Reading
- Bakacsi, Gy., Bokor, A., Császár, Cs., Gelei, A., Kováts, K., Takács, S. (2006): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment, Akadémia Kiadó, Budapest.

- Bokor A., Szőts-Kováts K., Csillag S. (2014). Emberi erőforrás menedzsment. Budapest: Nemzedékek Tudása Tankönyvkiadó Zrt.
- Davenport, T. O. (2015). How HR plays its role in leadership development. Strategic HR Review.
- Elbert, N. F., Karoliny M.-né, Farkas F., Poór J. (2000). Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Budapest: KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft.
- Ford, J. K. (2020). Learning in Organizations: An Evidence-Based Approach. Routledge.
- Kraiger, K., & Ford, J. K. (2020). The Science of Workplace Instruction: Learning and Development Applied to Work. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8, 45–72. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-060109
- Nemeskéri Gy., Pataki Cs. (2007). A HR gyakorlata. Budapest: Ergofit Kft.
- Noe, R. A., Clarke, A. D., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. Annual Review of Organizati-onal Psychology and Organizational Behavior, 1, 245-275. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321
- Pernick, R. (2001). Creating a leadership development program: Nine essential tasks. Public Personnel Management, 30(4), 429-444.

II. TANTÁRGYKÖVETELMÉNYEK

A TANULMÁNYI TELJESÍTMÉNY ELLENŐRZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

Általános szabályok

A 2.2. pontban megfogalmazott tanulási eredmények értékelése egyéni házi dolgozat elkészítése, annak bemutatása és a témához kapcsolódó
kérdések megválaszolása alapján történik.

Teljesítményértékelési módszerek

Dolgozat elkészítése és bemutatása

Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

- **Házi dolgozat elkészítése és bemutatása**: 100

Az aláírás megszerzésének feltétele, az aláírás érvényessége

A gyakorlati alkalmakon való részvétel.

Érdemjegy-megállapítás

Jeles	100
Jeles	90-99%
Jó	80-89%
Közepes	70-79%
Elégséges	50-69%
Elégtelen	0-49%

Javítás és pótlás

A hallgató pótolhatja az egyéni házi dolgozatot.

A tantárgy elvégzéséhez szükséges tanulmányi munka

Részvétel az előadásokon.	12
Részvétel a gyakorlati foglalkozáson.	10
Házi dolgozat elkészítése és bemutatása.	68
Összesen:	90

A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Kari Hallgatói Képviselet véleményezése után jóváhagyta dr. Bodrogi Bence Péter oktatási dékánhelyettes 2026.05.04-én. Érvényes 2026.05.04-től.

III. RÉSZLETES TANTÁRGYTEMATIKA

TEMATIKAI EGYSÉGEK ÉS TOVÁBBI RÉSZLETEK

A félévben sorra vett témák

A 2.2. pontban megfogalmazott tanulási eredmények eléréséhez a tantárgy a következő tematikai blokkokból áll. Az egyes félévekben meghirdetett
kurzusok sillabuszaiban e témaelemeket ütemezzük a naptári és egyéb adottságok szerint.

1 A képzési, fejlesztési rendszer kialakításának stratégiai kérdései
2 A munkahelyi képzési rendszer és más humánerőforrás rendszerek kapcsolata és illeszkedési pontjai.
3 Képzések típusai. Képzés és készségfejlesztés formái.
4 Tréning, On the job képzés, Online támogatott képzés (Blended learning)
5 Képzések folyamata, képzéstervezés, képzési program lebonyolítása, megvalósítása.
6 Vezetésfejlesztési modellek
7 Aktuális vezetői trendek
8 Napjaink leggyakoribb, hazai, vezetői tévhitei (hiedelmek a mindennapok vezetői gyakorlatában
9 Képzés hatékonyságának értékelési lehetőségei
10 Online tananyagfejlesztés módszertana
11 AI alkalmazásának lehetőségei a vállalati képzésekben

További oktatók

Magyar Miklós	vendég előadó	miklos.magyar@gmail.com
Kis-Tamás Lóránd	vendég előadó	kistamas.lorand@gmail.com
Papp Tamás	vendég előadó	papp.tamas.hun@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.