

Alapinformációk

1. Indítás: 2021. szeptembere
2. A szakképzettség oklevélben szereplő megnevezése: Keresztény vezetéstudományi szakember
3. Képzési terület: Gazdaságtudományok
4. A felvétel feltétele: bármely képzési területen legalább alapszintű oklevél; és legalább öt éves vezetői gyakorlat és/vagy valamelyik szakképzettséggel rendelkezik: „keresztény értékrendű vezető” vagy „keresztény társadalmi elvek gazdasági alkalmazásának szakembere”
5. 2 félév; 60 kredit
6. Képzési díj: 240.000 Ft/félév
7. Ösztöndíjlehetőség egyházak, gyülekezetek és keresztény szervezetek vezető munkatársai számára fejenként legfeljebb a képzési díj 50%-a

Célok

A képzés célja, hogy a különböző típusú szervezeteknél vezetőként dolgozó szakemberek számára olyan fórumot teremtsen, amelyen közösen elmélkedhetnek és kicserélhetik tapasztalataikat a vezetés legaktuálisabb kérdéseiről és hagyományos módon nem tanítható aspektusairól is. A képzés további célkitűzései: a vezetői munka tudatosságának fokozása, hatékonyságának növelése és eredményességének javítása; a számos kihívás között az egyensúly megtalálásának és fenntartásának támogatása; a bibliai alapelveket követni szándékozó vezetők közösségének építése; a korábbi generációk tapasztalatainak és a korszerű vezetéstudományi ismereteknek az ötvözése.

Módszerek

1. Vezetéstudomány szempontjából jól megalapozott és bibliai alapokon nyugvó előadások
2. Műhelyviták, interaktív helyzetgyakorlatok, csoportmunkák
3. Probléma- és kérdésfelvetések, kölcsönös tapasztalat- és tudásmegosztása, személyes példák és esetek feldolgozása
4. Szemelvények, videók, szervezeti és bibliai esettanulmányok megvitatása
5. Egyharmadnyi elmélet – kétharmadnyi gyakorlat

Megvalósítás

1. 14 képzési nap, 2 konferencia és 2 szakdolgozati szeminárium a tanév során
2. Képzési napok a hónap első és harmadik hétvégéjén, felváltva pénteki vagy szombati napon
3. Hibrid / online képzési forma

Oktatók

1. Boros Judit (BJ)
2. Bögel György (BGy)
3. Görgényi István (GI)
4. Heizer Tamás (HTa)
5. Héjj Tibor (HTi)
6. Illéssy János (IJ)
7. Izsák Norbert (IN)
8. Kiss Ulrich (KU)
9. Ósz-Farkas Ernő (ÖFE)
10. Seidel Alex (SA)
11. Szabó Krisztina (SzK)
12. Szalai Zsolt (SzZs)
13. Tomka János (TJ)

A képzés tantárgyai és (oktatói)

Első félév

1. Identitás, szerepek, integritás (TJ)
2. Elkötelezett együttműködés – a Vadászterület módszer (GI)
3. Szolgáló vezető a tanuló vállalkozásban (KI és BJ)
4. Ellentmondások menedzselése (HTi)
5. Szervezeti-, közösségi- és projektvezetés (SA)
6. Válság, változás és a második görbe (TJ és ÖFE)
7. Vezetői coaching (IN)

Második félév

8. Vezetői kommunikáció és digitalizáció (SzK)
9. A sebezhetőségen alapuló bizalom kultúrája (SzZs)
10. A vezető felelőssége a stratégiáért, marketingért és értékesítésért (BGy)
11. Hallgatói műhelyvita (TJ)
12. Mai vezetési elméletek alkalmazása a személyes küldetésben (IJ)
13. Felkészülés a vezetés átadására (utódlás) (HTa)
14. Etikai bátorság a vezetésben (TJ)

A tantárgyak rövid leírása

1. Identitás, szerepek, integritás

Sok keresztény vezető szeretné jobban megérteni élete rendeltetését, vezetői szerepéből adódó küzdelmei célját és azt a viszonyrendszert, amelyben a mindennapjai zajlanak. A tantárgy feldolgozása során szemelvények, történetek, saját példák és a résztvevők tapasztalatai megosztásán keresztül a következő és hasonló kérdésekre keressük a választ: Milyen tulajdonságokon kell változtatnunk, hogy jó vezetők lehessünk? Hogyan kerülhetjük el a csapdát, hogy vezetői szerepeink és rutinná vált tevékenységeink lépjenek az identitásunk helyébe? Hogyan térhetünk ki a Collins-féle bukásmodell egyes fázisainak fenyegetései elől? Mi lehet a Peter-elv alternatívája? Melyek az énmárka-építés legnagyobb kihívásai? Hogyan alkalmazhatják a XXI. század keresztény vezetői John Cotton hivatásfelfogását?

Címszavakban: A keresztény vezető rendeltetése, viszonyrendszere és mindennapi küzdelmeinek célja; a jó vezető tulajdonságai; csapdák a vezető identitását illetően; a Collins-féle bukásmodell fázisai; a Peter-elv alternatívája; az énmárka-építés legnagyobb kihívásai; John Cotton hivatásfelfogásának alkalmazása napjainkban.

2. Elkötelezett együttműködés - a Vadászterület™ módszer

Korunkban a csapatok teljesítményének alapvető szerepe van a legkülönbözőbb típusú szervezetek sikerében. A Vadászterület™ módszer (Hunting Territory™) csúcsteljesítményű csapatok létrehozását teszi lehetővé úgy, hogy bevonja a vezetőket és a csoporttagokat helyzetük, együttműködésük diagnosztizálásába, az együttműködés részleteiben való megegyezésbe és a megegyezések lekövetésébe. A Vadászterület™ módszer alkalmas arra is, hogy krízishelyzetekben a csapat és a projekt stabilizálódjon és eredményesen működjön tovább. A cél az egymásra figyelő, nyíltan visszacsatoló, kreativitást serkentő alkotó műhelyek létrehozása nagy- és kisvállalati, egyházi és helyi közösségi környezetben egyaránt. Szándékunk, hogy a kurzus maga is alkotó műhelyként, a közös gondolkodás serkentőjeként működjön.

Címszavakban: A Vadászterület™ módszer; csúcsteljesítményű csapatok; a helyzet és az együttműködés diagnosztizálása; megegyezés az együttműködés részleteiben; a csapat stabilizálása krízishelyzetekben; egymásra figyelő, nyíltan visszacsatoló, kreativitást serkentő alkotó műhelyek létrehozása.

3. Szolgáló vezető a tanuló vállalkozásban

Lehet egy szervezetet gazdaságilag úgy vezetni, hogy közben hűségesek maradunk küldetésünkhöz, Isten országának építéséhez? A szerző, aki mintegy két évtizedig volt felső vezető majd vállalkozó erre határozott igennel válaszol, és válaszában egyesíti a menedzsment-irodalom legjavának téziseit saját tapasztalatával, miközben vezérfonalként és forгатókönyvként Szent Márk evangéliumát követi. E kettős látásmód a szolgáló vezető hitvallásába torkollik, és arra a következtetésre vezet el, hogy a keresztény etika követése nem hátráltatja a

gazdasági sikert, sőt bizonyíthatóan lendít azon. Ez azonban nem egyszer és mindenkorra elnyert pozíció, hanem folyamatos tanulással kell megvédeni, míg nem a közös tanulás teljesen átalakítja a vállalkozást, és így tartósítja annak sikerét. A felajánlott stratégia teleologikus, azaz a cél irányítja minden lépését. Ezt fejezi ki a tantárgy nevével azonos című könyv és ezzel a kurzus jelmondata is: „Nem a siker elérése a cél, hanem a cél elérése a siker.”

Címszavakban: Hűség a küldetéshez és Isten országának építéséhez egy szervezetet gazdasági vezetése során; a menedzsment-irodalom legjavának tézisei Szent Márk evangéliumának fényében; a szolgáló vezető hitvallása; a keresztény etika és a gazdasági siker összefüggése; folyamatos tanulás a siker megvédése, átalakítása és tartósítása érdekében egy teleologikus stratégiával; „Nem a siker elérése a cél, hanem a cél elérése a siker.”

4. Ellentmondások menedzselése

A hagyományos – és egyben károsan és kórosan leegyszerűsített – felfogás szerint a vezető feladata és felelőssége egyetlen kiemelt szempont szerinti döntés, pl. profitmaximalizálás, gyors döntés, negyedévekben gondolkodás, stb. Az igazi vezetés ezzel szemben ellentétes (vagy annak tűnő) szempontok összehangolását, sokféle lehetőség prioritizálását és mindezek optimalizálását jelenti. A tantárgy keretében bemutatásra kerülnek a “leadership” szintű ellentmondásban levő elvek, módszerek, felfogások és ezek feloldása, majd pedig mindezeknek a “menedzsment” szinten történő gyakorlati megvalósulása példákkal és interaktív módon. A keresztény teológia emberképéből kiindulva az emberi méltóságot helyezzük műhelybeszélgetéseink középpontjába.

Címszavakban: A vezető feladatának hagyományos egydimenziós definíciója; az igazi vezetés többdimenziós szempontjainak összehangolása, prioritizálása és optimalizálása; a “leadership” és a “menedzsment” elvei, módszerei és gyakorlata; az emberi méltóság a keresztény teológia emberképéből kiindulva.

5. Szervezeti-, közösségi- és projektvezetés

A legtöbb keresztény vezető napjainkban különböző területeken és szinteken gyakorolja szerepét. Egy lelki- vagy munkaközösség irányítása mellett, legtöbbször szervezeti kérdésekkel és olykor projektek lebonyolításával is szemben találja magát. Miután áttekintjük az összefüggéseket, illetve a különbségeket e három vezetési terület között, ráfókuszálunk a területek egy-egy különleges témakörére. Szervezeti szinten megnézzük az igazgatótanács által vezetett szervezetek felépítését és működését. Közösségi szinten megvizsgáljuk a vezető szerepét a szolga, sáfár és pásztor vonatkozásában. A projektvezetés területén pedig megismerkedünk az agilis projektmenedzsment koncepciójával. Rövid elméleti impulzusokat követően, esettanulmányok, szemelvények, csoportos gyakorlatok és viták mentén fejlesztjük gyakorlati vezetői készségeinket.

Címszavakban: A keresztény vezető különböző szerepei szervezeti, közösségi és projektszinten; a szerepek közötti összefüggések és különbségek áttekintése; az igazgatótanács által vezetett szervezetek felépítése és működése; a vezető szerepe

a szolga, sáfár és pásztor vonatkozásában; az agilis projektmenedzsment koncepciója.

6. Válság, változás és a második görbe

A válságok általában változásokkal járnak, de vannak olyan változások is, amelyekre a válság megelőzése érdekében van szükség. A változtatás, vagyis valami réginek az elvetése és valami új bevezetése, felépítése, sikerre vitele az egyik legnehezebb és legkockázatosabb feladat. A válság- és változtatásmenedzsment témakörét különböző – mint például racionális, érzelmi, hatalmi – nézőpontokból dolgozzuk fel. A résztvevők gyakorlatából vett példák mellett segítségül hívunk néhány jól bevált modellt: John Kotter a változások megvalósításának nyolc szakaszból álló folyamatát, William Bridgisi átformálási elméletét és Charles Handy második görbe metaforáját. Műhelymunkánkat egy napjainkban játszódó eset és egy kétezeröttszáz éves bibliai történet feldolgozásával mélyítjük el.

Címszavakban: Változások, a válság megelőzése érdekében; a válság- és változtatásmenedzsment racionális, érzelmi, hatalmi aspektusai; résztvevők gyakorlatából vett példák; John Kotter a változások megvalósításának nyolc szakaszból álló folyamata; William Bridgisi átformálási elmélete; Charles Handy második görbe metaforája; aktuális esettanulmányok és bibliai történetek feldolgozása.

7. Vezetői coaching

A kurzus célja, hogy a vezetők megértsék és megtapasztalják a coachingot mint az egyéni fejlesztési eszközök egyik legfontosabbikát, illetve el tudják azt helyezni saját és munkatársaik fejlesztési portfóliójában. Főbb témáink: mi coaching és mi nem coaching; a coaching alapjai és legfontosabb iskolái; a coaching folyamata és etikája; ICF kompetenciák; milyen helyzetekben van szüksége egy vezetőnek coachingra; hogyan adjon és fogadjon el egy vezető coachingot. A kurzus gyakorlati jellegű, ezért sok kiscsoportos munkára és énmunkára számíts!

Címszavakban: A coaching mint az egyéni fejlesztés egyik legfontosabb eszköze; milyen helyzetekben van rá szükség; a coaching helye a saját és a munkatársak fejlesztési portfóliójában; a coaching alapjai és legfontosabb iskolái, folyamata és etikája; ICF kompetenciák; vezetői coachingot adni és fogadni; kiscsoportos munka és énmunka.

8. Vezetői kommunikáció és digitalizáció

A kurzus során két témakört tárgyalunk: egyrészt áttekintjük a vezetői kommunikáció kulcselemeit, működését, nehézségeit és fejlesztési lehetőségeit különféle szervezeti szituációk segítségével; másrészt megnézzük, hogyan segíthet a digitalizáció a szervezeti kommunikációban, mind a külső, mind pedig a belső kommunikációs tevékenységekben, kiemelten pedig a vezetői kommunikációban. Mindkét téma kapcsán cél a hatékony és etikus, keresztény alapokon nyugvó vezetői kommunikációs szemléletmód, ismeretek és készségek átadása. A tárgy, jellegéből adódóan, nagy hangsúlyt helyez a gyakorlati

tudásátadásra, így a hallgatóknak esettanulmányok és szituációs gyakorlatok segítségével lesz lehetőségük kipróbálni magukat, beépíteni és gyakorolni újonnan szerzett ismereteiket, ezáltal fejlesztve vezetői kommunikációs és digitális kompetenciáikat.

Címszavakban: A vezetői kommunikációs és digitális kompetenciáik fejlesztése; a vezetői kommunikáció kulcselemei, működése, nehézségei és fejlesztési lehetőségei különféle szervezeti szituációkban; digitalizáció a külső és belső szervezeti kommunikációs tevékenységekben; hatékony és etikus, keresztény alapokon nyugvó vezetői kommunikációs szemléletmód, ismeretek és készségek.

9. A sebezhetőségen alapuló bizalom kultúrája

A bizalom az emberi kapcsolatok és közösségi viszonyok egyik legalapvetőbb és leglényegibb eleme. Az egyik legnagyobb kihívás, hogy a vezető – a szervezetben elfoglalt helyéből fakadó hatalmi pozícióból – hogyan tudja a vezetett csapat, a munkatársak és a közöttük meglévő kisebb, nagyobb szakadékot áthidalni, a partnerséget kialakítani. A tantárgy célja, hogy a vezetői működést és helyzeteket ebből a szempontból vegye górcső alá és vizsgálja meg a vezetői hozzáállás dinamikáját és lehetőségeit. A téma feldolgozásához segítségül hívunk mai korunkból megismerhető és a Bibliában leírt eseteket és olyan kutatások eredményeit, amelyek segítenek megérteni a bizalmi szakadékok kialakulásának okait és megszüntetésük lehetséges módjait – elsősorban a vezetői hozzáállás és magatartás szempontjából.

Címszavakban: A bizalom lényege személyes és közösségi szinten; partnerség kialakítása a vezetett csapat, a munkatársak és a vezető között; a hatalmi pozícióból adódó kihívások; a vezetői működés és a vezetői hozzáállás dinamikája a bizalom és a partnerség szempontjából; bizalmi szakadékok kialakulásának okai és megszüntetésének lehetőségei; bibliai esettanulmányok és kutatási eredmények.

10. A vezető felelőssége a stratégiáért, marketingért és értékesítésért

Egy szervezet akkor lehet sikeres, ha következetesen, meghatározott célok elérése érdekében irányítják. A következetes és céltudatos vezetés alapja a stratégiai gondolkodás. A tantárgy alapvető célja a stratégiai vezetés fontosabb módszereinek, eszközeinek megismerése, elsősorban gyakorlati példákon keresztül. A stratégia megvalósításban kiemelt szerepe van a szervezettel szembeni igények megismerésének, az elvárásokhoz való alkalmazkodásnak, az érintettekkel való tartalmas kommunikációnak, a szervezet elfogadtatásának, vagyis a „marketingnek” és az „értékesítésnek”. A tantárgy ezekkel a témakörökkel is foglalkozik, gyakorlatias megközelítésben, interaktív módon, példaanyagát, helyzetgyakorlatait a résztvevők feladatköréhez és helyzetéhez igazítva. A felhasznált példák többsége a gazdaságból származik, de a tanultakat más területeken dolgozó vezetők is jól hasznosíthatják.

Címszavakban: A szervezet céltudatos irányítása; stratégiai gondolkodás; a stratégiai vezetés módszerei és eszközei a gyakorlatban; alkalmazkodás a szervezettel szembeni igényekhez és elvárásokhoz; kommunikáció az

érintettekkel; a szervezet elfogadtatása („marketing” és „értékesítés”); a gazdaságból származó, a résztvevők feladatköréhez igazított helyzetgyakorlatok.

11. Hallgatói műhelyvita

A Vezetéstudomány keresztény gyakorlata szakirányú továbbképzés legfontosabb módszertani elemei a nyílt, véleményeket ütköztető és ugyanakkor egymásra figyelő műhelybeszélgetések. Ez alkalommal is ehhez fordulunk. A hallgatók bemutatják szakdolgozati témaválasztásukat, kutatásuk és dolgozatuk koncepcióját, kérdésfelvetésüket, hipotéziseiket és előzetes eredményeiket. Hallgatótársaik és oktatóik visszajelzéseket adnak prezentációjukra, melyek hasznos segítséget jelenthetnek a szakdolgozat befejezéséhez. Így a hallgatók nem a záróvizsgán szembesülnek először fontos munkájuk bemutatásának kihívásaival, és ez az alkalom kiváló fórumot biztosít a közös tanuláshoz.

Címszavakban: Nyílt, véleményeket ütköztető és egymásra figyelő műhelybeszélgetés; fórum a közös tanuláshoz; a hallgatók szakdolgozati vázlatainak bemutatása; hallgatótársak és oktatók visszajelzése.

12. Mai vezetési elméletek alkalmazása a személyes küldetésben

A kurzus kivonatos formában ismerteti az Amazon könyvtárház mai top 100-as vezetéstudománnyal foglalkozó sikerkönyvéből néhányat. Az elméleteket előzetes egyéni felkészülés alapján és közös megbeszélések útján dolgozzuk fel. De a kurzus célja nem ez. A kurzus célja az, hogy hozzásegítse a hallgatókat annak átgondolásában, hogy mely gondolatokat tudják beépíteni személyes küldetésükbe. A tantárgy néhány témája: küldetésünk artikulálása; a *Miért* fontossága; a Covey-féle *7+1 szokás* alkalmazása; az *5. szintű vezetés*; a *felelősségvállalás*; a *sebezhetőség* és a *visszautasítottság* legyőzése.

Címszavakban: Kivonat az Amazon top 100-as vezetéstudománnyal foglalkozó sikerkönyvéből; elméletek feldolgozása egyéni felkészülés és közös megbeszélések útján; elméletek beépítése a személyes küldetésbe; küldetésünk artikulálása; a *Miért* fontossága; a Covey-féle *7+1 szokás* alkalmazása; az *5. szintű vezetés*; a *felelősségvállalás*; a *sebezhetőség* és a *visszautasítottság* legyőzése.

13. Felkészülés a vezetés átadására (utódlás)

Cégek, intézmények, közösségek életében kritikus életszakasz a vezetés átadása (utódlás). Ennek sikere nem csak az adott szervezet szempontjából fontos, hanem kihat az egész társadalomra is. Még a fejlett országokban is a vállalkozások csupán 70%-a éli túl az első és második generáció közötti váltást, és mindössze 14% éli túl a második és a harmadik generáció, és kevesebb, mint 5% a harmadik és a negyedik generáció közötti váltást (Makó-Csizmadia-Heindrich). Meg fogjuk vizsgálni az utódlás okait, a benne rejlő paradoxont, az átadás tartalmi elemeit, a legfőbb utódlási folyamat-modelleket és néhány különösen nehéz átadási helyzetet. Mindezt a gyakorlati tapasztalatok, az elérhető kutatások és a Szentírás mérlegén.

Címszavakban: A vezetés átadása cégek, intézmények és közösségek életében; az utódlás társadalmi hatása; statisztikák a generációk közötti váltással kapcsolatban; az utódlás okai, a benne rejlő paradoxon, az átadás tartalmi elemei; a legfőbb utódlási folyamat-modellek; nehéz átadási helyzetek.

14. Etikai bátorság a vezetésben

Miért van szükség etikai bátorságra a vezetésben? Azért, mert a legjobb szándékkal meghirdetett etikus-szervezet-programok ellenére a legtöbb vezető – és ez alól nem kivétel a keresztény vezető sem – gyakran beleesik a Tenbrunsel-Messick-féle „etikai gyengeség” csapdájába. Vagyis olyan redukcionista döntéshozatali módszereket alkalmaz, amelyek nem veszik figyelembe az ügyek etikai vonatkozásait. A Vezetéstudomány keresztény gyakorlata szakirányú továbbképzés befejező műhelybeszélgetésén őszintén szembenézünk a menedzsment 7 főbűnével és közösen számba vesszük a 21. századi vezetői kompetenciák középpontjában álló erkölcsi ítéletalkotási és döntési képesség fejlesztésének lehetőségeit.

Címszavakban: A Tenbrunsel-Messick-féle „etikai gyengeség” csapdája; a redukcionista döntéshozatali módszerek problémái; a menedzsment 7 főbűne; erkölcsi ítéletalkotási és döntési képesség fejlesztésének lehetőségei.

Főbb együttműködő partnerek

Akademie für christliche Führungskräfte (AcF)

Keresztény Vezetők és Üzletemberek Társasága (KEVE)

További információ:

Dr. Tomka János

főiskolai tanár, tanszékvezető

PTF Vezetéstudományi Tanszék

tomka.janos@ptf.hu; drjanos.tomka@gmail.com

70-333-1550