

# Masterstudiengang Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching (BOC A V)

## Vertiefung Supervision und Training

Start: Sommersemester 2024

**Master BOC: Supervision & Training**

Hochschule Kempton  
University of Applied Sciences



MASTER BOC  
Supervision &  
Training

## Übersicht:

- 1.0 Einleitung
- 2.0 Supervision und Training: Das Berufsfeld
- 3.0 Der Studiengang
  - 3.1 Short-Facts
  - 3.2 Der Aufbau
  - 3.3 Die Prüfungsleistungen
  - 3.4 Die Personen
  - 3.5 Orte
  - 3.6 Didaktik, Methoden und Arbeitsweisen
  - 3.7 Die Belastung
- 4.0 Der Eintritt in die Profession
  - 4.1 Wissenschaftliche Reputation
  - 4.2 Berufseintritt: Auftraggeber und Felder
- 5.0 Anmeldung: Zurück zum Start

## 1.0 EINLEITUNG

*Was heißt es, ein Schiff zu lenken (gouverner)? Gewiss, es heißt, Verantwortung zu übernehmen für die Seeleute, aber es heißt zugleich auch, Verantwortung zu übernehmen für das Schiff und die Ladung; ein Schiff lenken heißt auch, auf die Winde und die Klippen, die Stürme und die Flauten zu achten; es bedeutet, einen Zusammenhang herzustellen zwischen den Seeleuten, die man am Leben erhalten, dem Schiff, das man bewahren, und die Ladung, die man in den Hafen bringen muss, und deren Beziehung wiederum zu all jenen Ereignissen wie den Winden, den Klippen und den Unwettern; dieser hergestellte Zusammenhang charakterisiert die Lenkung (gouvernement) eines Schiffes.*

Michel Foucault (2000)

Der Master-Studiengang Beratung, Organisationsentwicklung & Coaching (BOC) will im Zentrum seiner Ausbildung die Studierenden dazu befähigen, Fach- und Führungskräfte reflexiv zu beraten.

Reflexivität meint hier eine Unterstützung, die Berater:innen ihren Klient:innen geben, um ihnen zu helfen, ihre Ziele mit den an sie gestellten Erwartungen in einen fruchtbaren Dialog zu bringen.

Dieser Gedanke hat zwei Implikationen: Zum einen geht es darum, Absicht, Ziel und Umsetzung des eigenen Handelns als Führungskraft zu reflektieren. Dies geschieht eingebettet in die jeweils zugewiesene berufliche Rolle. Die Rolle wird als Erwartung verstanden, die von der Organisation an die Führungskraft herangetragen wird. In unserem Verständnis wird das berufliche Umfeld nicht einfach als gegeben hingenommen, sondern es wird versucht, dieses in seiner Komplexität und Widersprüchlichkeit zu verstehen, um sich als Fach- und Führungskraft verantwortlich gestaltend einzubringen. Beratung kann dann zur Begleitung einer Entwicklungsaufgabe werden.

Am Anfang des Beratungsprozesses steht daher immer die Frage nach der eigenen Person im beruflichen Kontext: Was sind meine Ziele, auf welchem Weg will ich sie erreichen, welche Ressourcen stehen mir dabei zur Verfügung und welche Menschen unterstützen mich auf meinem Weg. Es geht also auch um Wege der persönlichen Entwicklung im beruflichen Kontext.

Auf der anderen Seite steht die Organisation, die nicht als feindliches Subjekt verstanden wird, sondern als Gestaltungsrahmen, der in kooperativen Prozessen mitgestaltet und weiterentwickelt wird.

Die zweite Implikation betrifft dann die Beratung von Organisationsprozessen: Organisationsberatung wird demnach nicht als Optimierungsprozess nach einer einfachen Kostenlogik verstanden, sondern als Prozess der Gestaltung von Wirkprozessen mit der Absicht, Nachhaltigkeit in der Erreichung gemeinsam gesetzter Ziele für Führungskräfte, Mitarbeiter:innen und Anspruchsberechtigte zu erwirken.

Die normative Rückbindung in den Gestaltungs- und Entwicklungsprozessen bezieht sich auf das humanistische Menschenbild; Anspruch ist es, mit Maß und Mitte mit der eigenen Person umzugehen und in (Führungs-) Verantwortung einen Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt zu leisten.

Der Studiengang teilt sich in zwei Bereiche auf: Ein Schwerpunkt hat das Ziel, angehende Supervisor:innen auszubilden. Hier sind es zum einen die Themen Supervision und zum anderen der verstärkte Fokus auf Team- und Trainingsaspekte, die in diesem Schwerpunkt Handlungsorientierung bieten.

Dabei versteht sich der Lehrgang keineswegs als Ort der reinen Wissensvermittlung, vielmehr soll eine eigene Berater:innenpersönlichkeit ausgebildet werden, die auf einem klaren Werteverständnis basiert. Um sich selbst als wirksames (wirksamstes?) Instrument im Beratungsprozess zu verstehen, bedarf es daher des Prozesses der Selbstreflexion und auch der angeleiteten Beobachtung eigener Veränderungsprozesse. Dies ist aus unserer Sicht die Voraussetzung, um auch andere Menschen in Veränderungsprozessen hilfreich begleiten zu können.

Daher wird die Studienkohorte im Schwerpunkt Supervision und Training als geschlossene Gruppe durch das Studium geführt und es werden besondere Qualitätskriterien an den Lernprozess gestellt. Dazu gehören eine enge und kontinuierliche Begleitung durch die Studiengangsleitung und die Möglichkeit, sich durch ständiges Üben und Beobachten in den Modulen der eigenen Kompetenzen und Grenzen bewusst zu werden. Dies geschieht mit innovativen Methoden der Hochschuldidaktik. Es wird großer Wert auf prozessorientiertes Lernen gelegt und Fachinhalte werden verstärkt durch angeleitetes Selbststudium und Blended Learning vermittelt. Die Aufgabe der Präsenzlehre liegt in der Diskussion von Fachinhalten und der Anpassung des Gelernten an konkrete Fragestellungen und Anwendungsbeispiele. Dabei werden zusätzlich Fachdiskussionen gefördert und auch in den Seminaren komplexe und anspruchsvolle Inhalte vermittelt.

Drei Denker prägen dabei die Grundausrichtung des Studienschwerpunktes: Es sind die supervisorischen Arbeiten von H. Petzold, die ökonomische Grundidee von Aristoteles sowie die politischen Gedanken von Foucault.

Supervision richtet sich vor allem an Menschen, die im „Dritten Sektor“, im Arbeitsfeld zwischen Markt und Staat tätig sind. Die Frage nach dem guten Wirtschaften lässt sich hier sehr eng mit dem Begriff der Oikonomik verbinden:

*„Nach diesem allen ist es denn nun die eine Art von Erwerbskunst, die naturgemäß ein Teil der Hausverwaltungskunst, diejenige nämlich, deren Aufgabe es ist, einen Vorrat zu sammeln von Gegenständen, die notwendig zum Leben und nützlich für die staatliche und häusliche Gemeinschaft sind und die daher auch entweder schon vorhanden sein oder durch die*

*Hausverwaltungskunst herbeigeschafft werden müsse. In diesen Dingen scheint auch der wahre Reichtum zu bestehen.“ (Aristoteles).*

Wirtschaft misst sich am Nutzen für Mensch und Gesellschaft. Dies gilt nicht mehr nur für den sozialwirtschaftlichen Sektor. Vielmehr erkennen wir, dass auch in der Privatwirtschaft reine Gewinnmaximierung nicht mehr das Ziel langfristiger Unternehmenspolitik sein kann. Begriffe wie Nachhaltigkeit und New Work weisen deutlich auf einen Wandel hin. Es geht zunehmend um den Prozess des Wirtschaftens und dessen Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt.

Das macht die Unternehmensführung komplexer. Innovation, Transformation und Neuorientierung bestimmen das Managementhandeln. Gutes zu bewahren und Neues zu implementieren ist dabei das Ziel vieler Transformationsprozesse. Dabei müssen unterschiedliche Absichten, Motive und Ziele in einem Erneuerungsprozess moderiert werden. Change-Management Prozesse berücksichtigen dies und implementieren Stakeholder Interessen. Hier kann sich das Konzept der Supervision neu erfinden und wesentlich erweitern. Diesem Gedanken wollen wir mit unserem Konzept Rechnung tragen.

Foucault lehrt uns, mit Politik und Macht umzugehen. Es geht darum, Menschen und Dinge in Beziehung zu setzen, Prozesse zu gestalten. Macht als Gestaltungswille setzt ein Bild von Führung in Organisationen in Gang, die bewusst wie selbstbewusst Veränderungen gestaltet, Aufgaben und Krisen wahrnimmt und vereinbarte Ziele zu kommunizieren weiß. Dies setzt die Fähigkeit voraus, Spannungen wahrzunehmen, unterschiedliche - oft gegensätzliche - Interessenlagen zu kennen und den Dialog einzufordern.

Petzold versteht es, Menschen und Situationen multiperspektivisch zu betrachten, erkennt Veränderung auch als kontinuierlichen Prozess der Biographiebildung und setzt vielfältige Methoden in der Analyse ein. Co-kreation, das gemeinsame Gestalten, ist auch der Kern erfolgreicher professioneller Zusammenarbeit.

Coaching, Supervision und Beratung werden in ihren Kernkonzepten nicht als Vermittlung von besserem Wissen verstanden, vielmehr geht es um die reflexive Begleitung von Erkenntnisprozessen und die Unterstützung selbst gestalteter Wege und Lösungen. Die Beratungskompetenz liegt dann in der Gestaltung von Entwicklungsprozessen.

Auf der methodischen Arbeitsebene orientiert sich die Masterausbildung daher an der Idee des Sokratischen Dialogs, d.h. an der Entwicklung einer Prozesskompetenz der Beratenden, die als Geburtshelfer (Mäeut) im Erkenntnisprozess der zu Beratenden agieren.

Wissen entsteht aus Erkennen, und am Anfang des Erkennens steht das Wissen um das eigene Sein. So erwarten wir in unserem Verständnis einer reflexiven Praxis immer auch die Selbstreflexion der Beraterin oder des Beraters. Das Studium will daher auch einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden leisten.

### Für die Vertiefungsrichtung Supervision und Training gilt

Die Module selbst behandeln folgende Themen: Im ersten Semester findet das Modul „Grundlagen der Beratung“ statt, gefolgt von Modul zwei, das sich im zweiten Semester mit dem Thema „Coaching“ beschäftigt. Modul drei (drittes Semester) vermittelt den Bereich „Gruppe & Team“, Modul vier behandelt im vierten Semester das Thema „Organisation“. Somit werden in den ersten vier Modulen jeweils Beratungskompetenzen für Einzelpersonen (Supervision und Coaching), danach für Teams und Organisationen vermittelt. Die Inhalte des Studiums sind somit bis zum vierten Semester konzentrisch aufgebaut, wobei die Beratung von Personen im Mittelpunkt steht.

Den Abschluss bildet das Modul fünf (Transfer) mit der Master-Thesis, die im fünften Semester geschrieben wird. Neben der Master-Thesis findet hier das Kolloquium statt.

Damit ergibt sich folgendes Gesamtbild:

	Module	Teilmodul 1	Teilmodul 2	Teilmodul 3	Teilmodul 4
1	<b>Grundlagen Beratung &amp; Supervision</b> (18 CP)	Grundlagen professioneller Beratung (Hütte)	Fachtheoretische Grundlagen der Beratung	Beratungs-Prozesse gestalten	Methoden und Modelle der Supervision
2	<b>Coaching</b> (18 CP)	Coaching Grundlagen	Gesundheit und Belastung	Führungskräfte-Coaching	Life-Coaching
3	<b>Team &amp; Training</b> (18 CP)	Grundlagen der Teamentwicklung	Supervision von Teams	Trainings gestalten	Praxisforschung und Evaluation (Hütte)
4	<b>Organisation &amp; Transformation</b> (18 CP)	Organisation und Prozesse konzipieren	Organisationsberatung	Konflikt und Mediation	Change Prozesse, Transformation und Digitalisierung
5	<b>Transfer</b> (20 CP)	Masterthesis	Kolloquium (Hütte)		

Abbildung: Studiengangs-Matrix

Die beige gekennzeichneten Teilmodule werden Online, die grün gekennzeichneten Module als „Hüttenseminare“ in Tagungshäusern angeboten.

Kempten im November 2024



Prof. Dr. phil. habil. Markus Jüster  
Studiengangsleiter

## 2.0 Supervision und Training: Das Berufsfeld

Der Masterstudiengang vertieft sich im Studienzweig Supervision und Training in zwei Arbeitsfelder, welche nicht nur im Kontext des Nonprofit-Bereichs von Bedeutung sind.

Supervision ist ein reflexiver Prozess, in dem Fachkräfte (z.B. Sozialarbeiter, Therapeuten oder Pflegekräfte) ihre berufliche Praxis gemeinsam mit einem Supervisor analysieren und verbessern. Ziele sind

- Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten klären.
- Bewältigung beruflicher Herausforderungen
- Verbesserung der beruflichen Kompetenzen und der Selbstreflexion.
- Prävention von Burnout und Förderung der persönlichen Entwicklung

Gerade in Zeiten großer gesellschaftlicher Umbrüche bei gleichzeitig angespannter Haushaltslage macht Supervision daher Sinn. Etwas provokativ gehen wir der Frage nach: Was soll Supervision?



Supervision hat in der Arbeitswelt eine zentrale Bedeutung, da sie wesentlich zur Förderung der Qualität der Arbeit, des Wohlbefindens der Mitarbeitenden und der Effizienz der Arbeitsprozesse beiträgt. Ihre Rolle und ihr Nutzen lassen sich in mehreren Bereichen zusammenfassen:

### **Förderung von Reflexion und Entwicklung**

Supervision bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre beruflichen Aufgaben, Herausforderungen und zwischenmenschlichen Dynamiken im Arbeitskontext zu reflektieren.

Dabei können eigene Verhaltensweisen und Einstellungen hinterfragt und verbessert werden berufliche Kompetenzen erweitert werden der Umgang mit schwierigen Situationen (z.B. Konflikten oder Stress) verbessert werden.

### **Arbeitszufriedenheit und Motivation stärken**

Regelmäßige Supervision unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, mit Herausforderungen und Belastungen besser umzugehen und erhöht damit die Arbeitszufriedenheit. Sie vermittelt Wertschätzung und Anerkennung für die geleistete Arbeit.

### **Prävention von Überforderung und Burnout**

In der derzeitigen Arbeitswelt, die oft von hohen Anforderungen und Zeitdruck geprägt ist, wirkt Supervision als Schutzfaktor gegen Stress und Burnout. Sie hilft, Grenzen zu erkennen und realistische Erwartungen zu setzen, unterstützt bei der Stressbewältigung und emotionalen Entlastung trägt zur Förderung von Resilienz bei.

### **Kommunikation und Zusammenarbeit verbessern**

Supervision hilft Teams und Einzelpersonen, Konflikte zu klären, Kommunikationsprobleme zu lösen und Arbeitsbeziehungen zu verbessern. Dies führt zu einem offeneren und respektvolleren Umgang miteinander einer besseren Zusammenarbeit und Teamdynamikeiner klareren Rollenverteilung und Aufgabenklärung.

### **Qualitätssicherung und Professionalisierung**

Supervision trägt dazu bei, die Qualität der Arbeit kontinuierlich zu verbessern. Dies ist besonders wichtig in Bereichen wie Sozialarbeit, Psychotherapie oder Pflege, wo die emotionalen Anforderungen hoch sind, Berufe mit starker Kundenorientierung, in denen Professionalität entscheidend ist, Organisationen, die Innovation und Wandel bewältigen müssen.

### **Förderung des organisationalen Lernens**

Supervision hilft Organisationen, eine Kultur der Reflexion und Weiterentwicklung zu fördern. Sie ermöglicht es, aus Fehlern zu lernen und strukturelle Herausforderungen zu erkennen und zu bewältigen.

### **Unterstützung bei Veränderungsprozessen**

In Zeiten von Umstrukturierungen oder Transformationen (z.B. Digitalisierung, Einführung neuer Prozesse) kann Supervision begleitend wirken, um

- Unsicherheiten bei den Mitarbeitenden abzubauen
- Akzeptanz und Engagement für die Veränderung zu fördern
- Lösungen für auftretende Probleme zu entwickeln.



Supervision ist ein professionelles Instrument, um die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden zu fördern und gleichzeitig die Qualität der Arbeit und die Effizienz von Organisationen zu sichern. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil moderner Personal- und Organisationsentwicklung.

Der zweite Themenschwerpunkt liegt im Bereich des Trainings als Form sozial-kooperativen Lernens. Hier sehen wir besondere Aufgaben für BeraterInnen, da Trainings eine Schnittstelle zwischen Personal- und Organisationsentwicklung darstellen.



Bild: Abschlusseminar BOC im Bregenzer Wald

Trainings sind ein unverzichtbarer Bestandteil moderner Personalentwicklung. Sie fördern Kompetenzen, steigern die Mitarbeiterzufriedenheit und sichern die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Sie dienen nicht nur der Wissensvermittlung, sondern auch der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden.

### **Verbesserung von Fach- und Sozialkompetenzen**

Trainings bieten Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten gezielt zu erweitern. Sie fördern nicht nur fachliche Kompetenzen wie die Beherrschung neuer Technologien oder Methoden, sondern auch Schlüsselkompetenzen wie Kommunikation, Teamarbeit und Problemlösung. Dies führt zu einer Stärkung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und einer Verbesserung ihrer beruflichen Flexibilität.

## **Mitarbeiterbindung und Motivation**

Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende sind eine wertvolle Investition, die deren Engagement und Motivation fördert. Mitarbeitende, die regelmäßig an Trainings teilnehmen, fühlen sich wertgeschätzt und entwickeln ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen. Dies ist ein entscheidender Faktor für die Mitarbeiterbindung und Motivation.

## **Anpassung an Veränderungen**

In einer Arbeitswelt, die durch Digitalisierung, Globalisierung und schnellen Wandel geprägt ist, sind Trainings der entscheidende Hebel, um Mitarbeitende auf neue Herausforderungen vorzubereiten. Sie fördern den Wissenstransfer und integrieren Innovationen effektiv in den Arbeitsalltag.

## **Förderung der Unternehmenskultur**

Trainingsprogramme stärken die Werte und die Kultur eines Unternehmens. Themen wie Diversität, Nachhaltigkeit oder ethisches Handeln werden durch gezielte Trainings in der Organisation verankert und führen zu einer stärkeren Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen.

## **Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit**

Unternehmen, die in die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren, stärken ihre Wettbewerbsfähigkeit. Denn eine qualifizierte Belegschaft kann flexibel und innovativ auf Marktanforderungen reagieren. Dies stärkt die Position des Unternehmens und sichert langfristig dessen Erfolg.

Die Präsenzseminare im Vöhlenschloss enthalten immer interaktive Elemente, welche das Lernen in Gruppen fördern. Weiterhin wird ein eigenes Modul „Trainings gestalten“ angeboten.

In unserem Curriculum wird der Stellenwert von Trainings auch durch die Hüttenaufenthalte gestärkt, bei denen auch Outdoor-Aktivitäten zum Einsatz kommen.

Der Studiengang bietet für die Aufgabe in Beratung einen

- klaren Aufbau,
- aktuelle Themen,
- einen fundierten theoretischen Rahmen und
- eine zeitgemäße Didaktik.

Nachfolgend wird der Studiengang kurz erläutert.

### 3.0 Der Studiengang:

Nachfolgend werden die wesentlichen Elemente des Studiengangs mit dem Schwerpunkt Supervision und Training mit dem Start im März 2025 vorgestellt:

#### 3.1 Short Facts:

Leitung: Prof. Dr. M. Jüster

Start: Sommersemester 2024

Frequenz: Jedes Jahr ein Studienbeginn

Dauer: 5 Semester (90 CP)

Abschluss: Master of Arts

Anzahl der Studierenden: 18-24 Studierende

Studienort: Illertissen/Hütte/Internet

Preis: 13.950 €

Early-Bird: je Semester ....

Regulär: je Semester ....

Zielgruppe: Angehende Berater\*innen, Entrepreneure und Führungskräfte

#### Modulstruktur:

Der Studiengang verfügt über 5 Module (jeweils ein pro Semester).

Innerhalb der ersten fünf Module gibt es jeweils 3 Teilmodule in Präsenz, welche in folgender Zeitstruktur vollzogen werden:

Donnerstag	Freitag	Samstag
10.00 – 18.30	08.00-17.15	08.00-13.00
9 UE	10 UE	6 UE

Ein Teilmodul pro Semester erfolgt als synchrone Onlinelehre. (10 Abende von 18.00 – 20.15)

#### ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN

Für die Zulassung sollten folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- erfolgreich abgeschlossenes wirtschaftswissenschaftliches oder sozialwissenschaftliches Hochschulstudium (Uni, FH, Duale Hochschule Baden-Württemberg) mit **210 ECTS-Punkten** (TeilnehmerInnen mit einem akademischen Abschluss mit weniger als 210 ECTS-Punkten müssen über entsprechend längere Berufserfahrung verfügen)
- eine mindestens **einjährige** einschlägige qualifizierte **Berufspraxis**

Bei abweichender Qualifikation erfolgt eine Einzelfallprüfung.

#### BEWERBUNGSUNTERLAGEN

Bitte halte für deine Bewerbung folgende Unterlagen bereit:

- Tabellarischer Lebenslauf
- Passbild (im JPEG-Format)
- Akademisches Abschlusszeugnis
- Nachweis deiner Berufserfahrung

**Bewerbungsfrist:** 31. Januar\* für den Start im März

→ Jetzt bewerben

### 3.2 Der Aufbau: Modulübersicht

Der Studiengang verfügt über 4 Fachsemester sowie die Bearbeitung der Masterthesis (5. Semester). Nachfolgend wird die Gliederung kurz dargestellt:

#### MOD. 1: GRUNDLAGEN BERATUNG & SUPERVISION

**Inhalte/Ziele:**

	Module	Teilmodul 1	Teilmodul 2	Teilmodul 3	Teilmodul 4
1	<b>Grundlagen Beratung &amp; Supervision (18 CP)</b>	Grundlagen professioneller Beratung (Hütte)	Fachtheoretische Grundlagen der Beratung	Beratungs-Prozesse gestalten	Methoden und Modelle der Supervision
2	Coaching (18 CP)	Coaching Grundlagen	Gesundheit und Belastung	Führungskräfte-Coaching	Life-Coaching
3	Team & Training (18 CP)	Grundlagen der Teamentwicklung	Supervision von Teams	Trainings gestalten	Praxisforschung und Evaluation (Hütte)
4	Organisation & Transformation (18 CP)	Organisation und Prozesse konzipieren	Organisations-beratung	Konflikt und Mediation	Change Prozesse, Transformation und Digitalisierung
5	Transfer (20 CP)	Masterthesis	Kolloquium (Hütte)		

Die Studierenden erwerben die Kompetenz, ihre eigene Rolle als angehende Berater\*innen kritisch zu reflektieren. Hierzu können sie ein eigenes professionelles Selbstbild entwickeln, Verhaltenserwartungen identifizieren und dialogisch zu kommunizieren. Durch dieses Rollenverständnis sind sie in der Lage, den Auftrag an Supervision zu verstehen und erste Handlungskonzepte zu entwickeln. Diese befähigen sie zu einer möglichen Aufnahme erster Beratungssettings.

**Modul 1: Grundlagen Beratung:**

- Mod. 1.1: Grundlagen professioneller Beratung  
(14-16.03.2025) (Hüttenaufenthalt)
- Mod. 1.2: Fachtheoretische Grundlagen der Beratung  
Virtuell studienbegleitend 14tägig Mittwochabend
- Mod. 1.3: Beratungsprozesse gestalten  
(24-26.04.2025)
- Mod. 1.4: Methoden und Modelle der Supervision  
(17.-19.07.2025)

Das Modul startet mit einem dreitägigen Hüttenseminar. Dort lernt sich die Gruppe kennen und wird sich arbeitsfähig machen. Zwei Blockseminare im Vöhlinschloss werden die Grundlagen von Beratung und Supervision anhand von Übungen Darstellungen methodischer Settings erläutern. Das Onlineseminar wird die theoretischen Grundlagen vermitteln.

## MODUL 2: COACHING

	<b>Module</b>	<b>Teilmodul 1</b>	<b>Teilmodul 2</b>	<b>Teilmodul 3</b>	<b>Teilmodul 4</b>
1	Grundlagen Beratung & Supervision (18 CP)	Grundlagen professioneller Beratung (Hütte)	Fachtheoretische Grundlagen der Beratung	Beratungs-Prozesse gestalten	Methoden und Modelle der Supervision
2	<b>Coaching (18 CP)</b>	<b>Coaching Grundlagen</b>	<b>Gesundheit und Belastung</b>	<b>Führungs-kräfte-Coaching</b>	<b>Life-Coaching</b>
3	Team & Training (18 CP)	Grundlagen der Teamentwicklung	Supervision von Teams	Trainings gestalten	Praxisforschung und Evaluation (Hütte)
4	Organisation & Transformation (18 CP)	Organisation und Prozesse konzipieren	Organisations-beratung	Konflikt und Mediation	Change Prozesse, Transformation und Digitalisierung
5	Transfer (20 CP)	Masterthesis	Kolloquium (Hütte)		

### Inhalte/Ziele:

Die Studierenden erwerben sich Grundkenntnisse über die historische Entstehung, Arbeitsfelder, Vorgehensweisen und Zielorientierung des Coachings. Sie sind in der Lage, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Formen des Coachings zu verstehen und in Ihrer Bedeutung für die Professionalisierung des Berufsbildes „Coach“ zu beurteilen. Weiterhin erwerben sich die Studierenden sozialpsychologische Wissensgrundlagen des Coachings.

### Modul 2: Coaching: (Beispiel aus dem WS 2025/2026)

- Mod. 2.1: Coaching Grundlagen  
Virtuell studienbegleitend 14tägig Mittwochabend
- Mod. 2.2: Gesundheit und Belastung  
(23-25.10.2025)
- Mod. 2.3: Führungskräfte Coaching  
(27-29.11.2025)
- Mod. 2.4: Life-Coaching  
(29.01-31.01.2026)

Coaching ist weit mehr als das „Antrainieren“ beruflicher Höchstleistungen. Inzwischen stehen Themen wie ein gelingendes Leben gleichwertig neben dem beruflichen Erfolg. In Übungen (Klein, Halb- und Großgruppe) werden unterschiedliche Coachingmethoden vermittelt und dient das Onlineseminar der Reflexion sowie der Vorstellung unterschiedlicher theoretischer Zugänge zum Thema Coaching.

## MODUL 3: TEAM & TRAINING

	Module	Teilmodul 1	Teilmodul 2	Teilmodul 3	Teilmodul 4
1	Grundlagen Beratung & Supervision (18 CP)	Grundlagen professioneller Beratung (Hütte)	Fachtheoretische Grundlagen der Beratung	Beratungs-Prozesse gestalten	Methoden und Modelle der Supervision
2	Coaching (18 CP)	Coaching Grundlagen	Gesundheit und Belastung	Führungs-kräfte-Coaching	Life-Coaching
3	<b>Team &amp; Training (18 CP)</b>	Grundlagen der Teamentwicklung	Supervision von Teams	Trainings gestalten	Praxisforschung und Evaluation (Hütte)
4	Organisation & Transformation (18 CP)	Organisation und Prozesse konzipieren	Organisationsberatung	Konflikt und Mediation	Change Prozesse, Transformation und Digitalisierung
5	Transfer (20 CP)	Masterthesis	Kolloquium (Hütte)		

### Inhalte/Ziele:

Die Studierenden können Teams leiten, erkennen teamdynamische Prozesse und wissen um die Steuerung von Teams. Hierzu können sie gruppen- und soziodynamische Prozesse von psychodynamischen Prozessen unterscheiden und wissen um Parameter der Teamkonstitution. Die Studierenden können weiterhin Konflikte in ihrer Entstehung analysieren, Konfliktparteien und deren Argumente wie Motivationen erkennen und angemessen mit Konfliktsituationen umgehen.

### Modul 3: Team & Training (Beispiel aus dem SoSe 2026)

- Mod. 3.1: Grundlagen der Teamentwicklung  
Virtuell, studienbegleitend 14tägig Mittwochabend
- Mod. 3.2: Supervision von Teams  
(16.-18.04.2026)
- Mod. 3.3: Trainings gestalten  
(07.-09.05.2026)
- Mod. 3.4: Praxisforschung und Evaluation (Kloster Irsee)  
(26-28.06.2026)

Neben der Supervision von Teams ist das Gestalten von Trainings ein Kernelement vieler Beratungsmaßnahmen. Es baut auf dem Wissen der Beratung von Einzelpersonen auf und führt gruppensdynamische, sozialpsychologische und systemtheoretische Aspekte mit ein.

Wir nutzen das Modul auch zur Zwischenreflektion über den Lernprozess der einzelnen Studierenden wie auch dem Erleben im Gruppenprozess.

Teams sind ein „Übergang“ zwischen Person und Organisation und folglich geht der Aufbau des Studiengangs hier weiter zum Thema Organisation.

## MODUL 4: ORGANISATION

	<b>Module</b>	<b>Teilmodul 1</b>	<b>Teilmodul 2</b>	<b>Teilmodul 3</b>	<b>Teilmodul 4</b>
1	Grundlagen Beratung & Supervision (18 CP)	Grundlagen professioneller Beratung (Hütte)	Fachtheoretische Grundlagen der Beratung	Beratungs-Prozesse gestalten	Methoden und Modelle der Supervision
2	Coaching (18 CP)	Coaching Grundlagen	Gesundheit und Belastung	Führungs-kräfte-Coaching	Life-Coaching
3	Team & Training (18 CP)	Grundlagen der Teamentwicklung	Supervision von Teams	Trainings gestalten	Praxisforschung und Evaluation (Hütte)
4	<b>Organisation &amp; Transformation (18 CP)</b>	Organisation und Prozesse konzipieren	Organisations-beratung	Konflikt und Mediation	Change Prozesse, Transformation und Digitalisierung
5	Transfer (20 CP)	Masterthesis	Kolloquium (Hütte)		

### Inhalte/Ziele:

Die Studierenden werden in die Lage versetzt, Organisationen als soziale Entitäten zu verstehen und deren Bedingtheiten zu analysieren. Sie können daraus Interventionsformen ableiten und sind in der Lage, Veränderungsprozesse in Organisationen zu planen und zu steuern.

### Modul 4: Organisation & Transformation (Beispiel aus dem WiSe 2026/27)

- Mod. 4.1: Organisation und Prozesse konzipieren  
Virtuell studienbegleitend 14tägig Mittwochabend
- Mod. 4.2: Organisationsberatung  
(24.-26.09.2026)
- Mod. 4.3: Konflikt und Mediation  
(05.11. – 07.11.2026)
- Mod. 4.4: Change Prozesse, Transformation und Digitalisierung  
(21.01-23.01.2027)

Das Modul Organisation schließt inhaltlich das Studium ab. Es zeigt nicht nur den Rahmen, in dem sich die Mitarbeitenden bewegen, es zeigt Organisation als eigene Entität, als Wesenseinheit mit spezifischen Merkmalen. Diese gilt es in Kultur, Struktur und Prozessen so zu gestalten, dass sie sich gleichzeitig für eine professionelle Bewältigung der gestellten Arbeitsaufgaben eignen, wie auch einen Rahmen für Entwicklung und Innovation schaffen. Hierzu werden wir uns zentral auch mit aktuellen Themen der Organisationsgestaltung im Rahmen veränderter Arbeitswelten und der digitalen Transformation beschäftigen.

## MODUL 5: TRANSFER

	<b>Module</b>	<b>Teilmodul 1</b>	<b>Teilmodul 2</b>	<b>Teilmodul 3</b>	<b>Teilmodul 4</b>
1	Grundlagen Beratung & Supervision (18 CP)	Grundlagen professioneller Beratung (Hütte)	Fachtheoretische Grundlagen der Beratung	Beratungs-Prozesse gestalten	Methoden und Modelle der Supervision
2	Coaching (18 CP)	Coaching Grundlagen	Gesundheit und Belastung	Führungs-kräfte-Coaching	Life-Coaching
3	Team & Training (18 CP)	Grundlagen der Teamentwicklung	Supervision von Teams	Trainings gestalten	Praxisforschung und Evaluation (Hütte)
4	Organisation & Transformation (18 CP)	Organisation und Prozesse konzipieren	Organisationsberatung	Konflikt und Mediation	Change Prozesse, Transformation und Digitalisierung
5	<b>Transfer (20 CP)</b>	<b>Masterthesis</b>	<b>Kolloquium (Hütte)</b>		

### Inhalte/Ziele:

Die Studierenden sind in der Lage, eigenständig eine wissenschaftliche Abschlussarbeit anzufertigen. Hierzu können sie Methoden der empirischen Sozialforschung ebenso anwenden, wie sie auch hermeneutisch menschliche Wesensäußerungen interpretieren und fundiert Literatur zu ihrer Recherche heranziehen können.

Die Studierenden eignen sich die Fähigkeit an, Ergebnisse ihrer Forschungsarbeiten einem Fachpublikum vorzustellen.

### Modul 5: Transfer

- Mod. 6.1: Masterthesis (N.N.)  
Laufend im 6. Semester
- Mod. 6.2: Kolloquium  
(14-16.05.2027) Hüttenaufenthalt anhand Selbstorganisation

Die Erarbeitung der Masterthese stellt Höhepunkt und Abschluss des Studiums dar. Dieser wird von uns als individueller Lernprozess verstanden, welcher eng mit den betreuenden Fachkolleg\*innen gestaltet wird. Die Masterthese soll schließlich nicht nur den Studiengang abschließen, sie soll auch die Tür für einen neuen beruflichen Weg ebnen.



### 3.3 Die Prüfungsleistungen:

Die Prüfungsleistungen werden in der Regel als schriftliche Studienarbeiten (Hausarbeiten) erbracht und parallel zum Semester erarbeitet. Sie haben immer einen konkreten Bezug zum Berufsfeld und können anhand individueller Gesichtspunkte erarbeitet werden.

Semester	Module	CP	Prüfungsart	Anteil an der Gesamtnote
1. Semester	Grundlagen Beratung	16	Benotete schriftliche Studienarbeit während des Studiensemesters. Bearbeitungszeitraum: 8 Wochen, Umfang: 10-12 Seiten	10%
2. Semester	Coaching	18	Benotete schriftliche Studienarbeit während des Studiensemesters. Bearbeitungszeitraum: 8 Wochen, Umfang: 10-12 Seiten	15%
3. Semester	Team & Training	18	Benotete schriftliche Studienarbeit während des Studiensemesters. Bearbeitungszeitraum: 10 Wochen, Umfang: 10-14 Seiten	20%
4. Semester	Organisation & Transformation	18	Benotete schriftliche Studienarbeit während des Studiensemesters. Bearbeitungszeitraum: 10 Wochen, Umfang: 10-14 Seiten	20%
5. Semester	Masterthesis und Kolloquium	20	Abschlussarbeit: Bearbeitungszeitraum: 20 Wochen (benotet) Kolloquium unbenotet	35%

### 3.4 Die Personen:

Alle lehrenden Personen kommen aus der Beratung und haben umfangreiche Erfahrungen sowie einen aktuellen Bezug zum Arbeitsfeld. Sie kennen die berufliche Praxis und verstehen sich als TrainerInnen in den Reifungsprozessen.

#### Studiengangsleitung:

##### **Hochschullehrer, Keynote-Speaker, Berater Prof. Dr. phil. habil. Markus Jüster**

Senior Coach DBVC, Mitglied EASC  
Dipl. Soz. Päd., Dipl. Päd., Dipl. Supervisor  
Berufsausbildung in der Krankenpflege, Studium  
der Sozialpädagogik, Supervision,  
Sozialwirtschaft, Soziologie und  
Erziehungswissenschaft, u. a. an der FU  
Amsterdam bei Hilarion Petzold. Promovierter Soziologe, habilitierter  
Erziehungswissenschaftler.



Seit 1993 Hochschullehrer, u. a. in Köln, München, Bozen und Kempten; Gründer der Studiengänge Sozialwirtschaft und Supervision, Leiter des Masterstudiengangs Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching. Internationale Lehr-, Forschungs- und Beratungserfahrung.

Arbeits- und Forschungsschwerpunkte:

- Transformation
- Personalentwicklung/ Coaching
- New Work
- Beanspruchung und Regeneration

<b>Auswahl an relevanten Publikationen und Vorträgen</b>
<b>Jüster, M.</b> & Müller, A. (2022): Die Entbettung beruflicher Aus- und Weiterbildung – Zur digitalen Transformation des Corporate Learning: in Cloots, A.: Hybride Arbeitsgestaltung. Herausforderung und Chancen. Springer/Gabler
<b>Jüster, M.</b> (2023) Wandel lernen: akademische wie berufliche Bildung in Zeiten digitaler Transformation, in: Wandel lernen (Jüster/Projektgruppe), Tectum Verlag
<b>Jüster, M.</b> (2023): Digital Human Resources aus sozialpolitischer Sicht, in Bath, Johanna (2023): Hybrid Work Future, Haufe-Verlag
<b>Jüster, M.</b> (2024): Sustainable Leadership als erweiterter Modus des New Work Gedankens: in Cloots, A.: Klimaneutrales Arbeiten. Springer/Gabler, im Erscheinen.
<b>Jüster, M.</b> (2024): Psychische Gesundheit als Kennzeichen regenerativer Arbeitswelten: in Cloots, A.: Regenerative Arbeitswelten. Springer/Gabler, im Erscheinen
<b>Herausgabe von Schriften und Kuratieren von Veranstaltungen:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hrsg. Buchreihe: Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching, Tectum Verlag</li> <li>• Kurator des 10. Illertisser Schloßdialog: Prima Klima, (26.07.2024)</li> </ul>

## DozentInnen:

### **Anna Schaltegger**

Arbeits- und Organisationspsychologin MSc |  
Psychologin FSP | Coach, Supervisorin &  
Organisationsberaterin bso | Notfallpsychologin  
Betriebswirtschaftliche Grundbildung, mehrjährige Tätigkeit in  
Treuhand- und Verbandswesen, verschiedene Aktivitäten im  
freiwilligen und Non-Profit-Bereich sowie in einer  
außerparlamentarischen Kommission des Bundes.  
Psychologiestudium. Seit 2013 in der Personal- und  
Führungsentwicklung tätig, aktuell in der Stabstelle  
Organisationsentwicklung an der Psychiatrischen  
Universitätsklinik (PUK) Zürich in der Direktion Pflege, Therapien und Soziale Arbeit und  
Leiterin der Care-Organisation. Freiberufliche Tätigkeit in den Themen Teamentwicklung,  
Konflikt-Moderation, Coaching im Bereich Kommune und Verwaltung. Diverse  
Auslandaufenthalte, drei erwachsene Kinder.



### **Rolf Brüderlin**

Technische und betriebswirtschaftliche Diplomausbildungen  
sowie langjährige Erfahrung in Führungs- und  
Projektleitungspositionen in gewerblichen KMU, im  
Informatikbereich und im Sozialwesen. Ab 2000 Leiter Personal-  
& Organisationsentwicklung am Universitätsspital Zürich, seit  
2006 in Teilzeit als Fachverantwortlicher Führungsentwicklung  
an der Psychiatrischen Universitätsklinik (PUK) Zürich und  
gleichzeitig als freiberuflicher Organisationsberater,  
Managementtrainer, Lehr- und Ausbildungssupervisor und  
Dozent an verschiedenen Hochschulen und Ausbildungsinstituten sowie als  
Prüfungsexperte für die eidgenössische Höhere Fachprüfung in Supervision, Coaching und  
Organisationsberatung tätig.  
Diverse Veröffentlichungen, Herausgeber eines Fachbuchs sowie Referent und Workshop-  
Leiter an Tagungen und Kongressen.



### **Stefan Heiligensetzer**

M.A. Beratung

Managemententwicklung & Coaching

Führungskräfteentwicklung & Coaching Teamentwicklung

Innovation & Kreativität Strategieentwicklung

Organisationsentwicklung

Zunächst ein Jahr im International Department von Microsoft in

Redmond / USA. Dann Gründung und Gesellschafter / Geschäftsführer der Artwise Software Solutions GmbH, Neu-Ulm.

Nach 8 Jahren Verkauf und Integration in die Cybernet AG. Übernahme der Position Director International IT and Process Group. Im Jahr 2001 Umorientierung und Wechsel zur Personalentwicklung mit Fokus erlebnisorientiertes Lernen. Inzwischen klare Konzentration auf



- Führungskräfteentwicklung
- Moderation und Begleitung strategischer Prozesse in Unternehmen
- Einführung von Geschäftsprozess-Systemen in Unternehmen
- Einzelcoachings für Führungskräfte

### **Prof. Dr. Christine Hiebl:**

M.A. Beratung, Dipl. Sozialpädagogin

Studium an der TH Regensburg (mit Auszeichnung für hervorragende Leistungen im Studiengang Soziale Arbeit) und an der KBS/Hochschule Kempten.

Juniorprofessorin an der Hochschule Kempten, freiberufliche Supervisorin, Trainerin und Coach.



### **Martin Canbeis:**

Visuelles Storytelling, Graphic Recording

Seine Beschreibung:

Mein besonderes Alleinstellungsmerkmal ist, dass ich sowohl eine Ausbildung zum bildenden Künstler, als auch eine zum darstellenden Künstler genossen habe. Ich praktiziere also als Grafiker, Maler und Bildhauer, sowie als Schauspieler, Regisseur und Trainer. Beide Disziplinen verlangen die Nutzung von Symbolen, Metaphern, Sprache, Mimik und Gesten. Erst dadurch lässt sich Bildung, Wissensmanagement und Unternehmenskommunikation in Ihrem Unternehmen nachhaltig verankern. Dabei konsumieren die Teilnehmer nicht nur durch



Zuhören, Lesen oder Betrachten, sondern entwickeln sich zum Prosumer, werden zum aktiven Teil in der Entwicklung Ihrer Firmeninhalte, -kultur und -werte.

### **Jonas Gleiser:**

M.A. Beratung, Dipl. Soz. Arb.

Jonas Gleiser ist freiberuflicher Coach, Supervisor und Organisationsberater. In seiner Beratung legt er besonderen Wert darauf, dass sie auf die individuellen Bedürfnisse seiner Klientinnen und Klienten zugeschnitten ist. Er arbeitet mit wissenschaftlich fundierten Methoden, insbesondere im Bereich der positiven Psychologie. Sein Ansatz ist prozessorientiert und zielt darauf ab, seine KlientInnen auf deren Wegen zu persönlichem und beruflichem Wachstum zu unterstützen.



Qualifikationen:

- Fachkraft für agiles Projektmanagement (IHK)
- Scrum Master - TÜV SÜD
- Coach & Supervisor (EASC)

### **Alexander Wiedemann:**

M.A. Beratung, Dipl.-Ing. univ. Architekt, CB Facilitator - Coach -, Organisationsentwickler/ INQA Coach

Im Laufe seiner beruflichen Karriere hat er in den unterschiedlichsten Konstellationen gearbeitet und dabei seine Erfahrungen und sein Knowhow ständig erweitert und präzisiert. Selbstständig, angestellt, als Schreiner, Architekt, Marketer, Salesman, Berater, Gründer, Coach, Facilitator, Organisationsentwickler...



**Dr. Matthias Kaiser:**

Über sich:

Drei Merkmale sind mir seit frühester Kindheit mitgegeben:

- Neugier, mehr und mehr zu wissen und nachzudenken
- die Freude an der Sprache und dem Austausch mit anderen Menschen
- meine Blindheit

Besonders nachhaltig hat sich das in meinem Leben gezeigt, als ich ohne für mich lesbares Lehrbuch mein Studium der Sprachwissenschaft und Pädagogik zum Diplomlehrer absolvierte, später mit Promotion in Linguistik weiterführte und mit einem Postdoktorandenstipendium in Künstlicher Intelligenz und Kognitionswissenschaft an der University of California at Berkeley vertiefen konnte.

Schließlich arbeite ich heute in einem Gebiet als "Chief Expert" an führender Stelle. Während meines insgesamt neunjährigen Aufenthalts im Silicon Valley lernte ich nicht nur viel auf den Gebieten der Künstlichen Intelligenz und Kognitionswissenschaft, sondern was dieses einzigartige Gebiet zu dem gemacht hat, was es ist, wie Ideen umgesetzt werden, wie Venture Capital tickt, wie gemachte Fehler nicht Barriere sondern Chance sein können. Besonders wichtig war diesbezüglich meine Zeit als "Visiting Professor" am Artificial Intelligence Lab der Stanford University.



**Nico Löder:**

M. A. Beratung, Dipl. Päd.

Bergführer, Supervisor, Erlebnispädagoge, Leiter DAV-Jugendbildungsstätte Bad Hindelang.

Erfahrungen in der Erwachsenenbildung, in der Führungskräfteentwicklung sowie im Teamcoaching sowie der Supervision. Langjähriger Dozent der KBS Kempten.

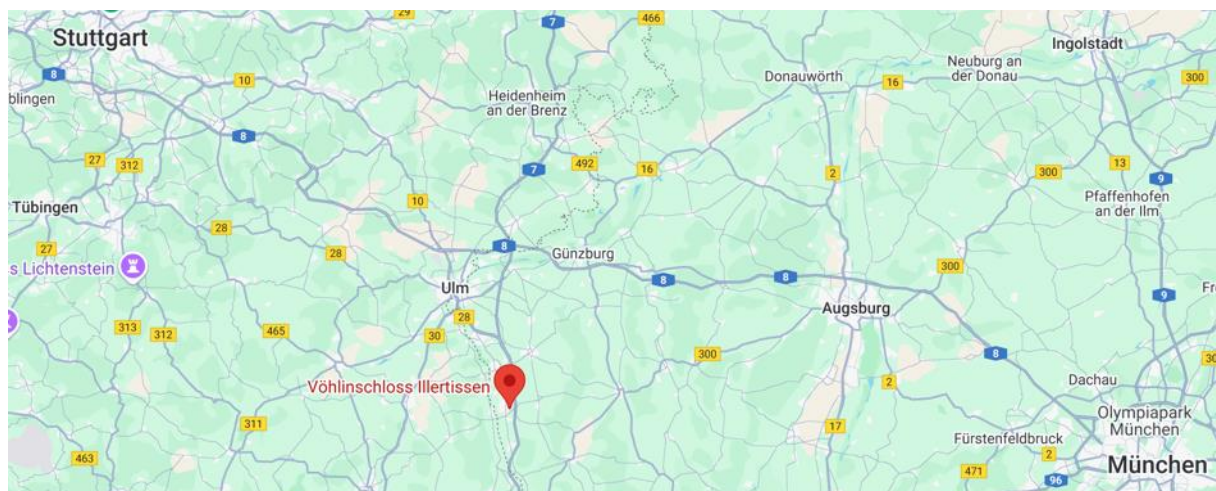


### 3.5 Orte:

Wir sind der festen Überzeugung, dass Lernorte Wirkung entfalten. Daher haben wir uns für den Studiengang besondere Orte gewählt. Primär beheimatet sind wir im Vöhlenschloss in Illertissen, in der Nähe von Ulm.

Darüber hinaus suchen wir immer auch besondere Orte auf. So wird das Startseminar als „Hüttenaufenthalt“ in der Bildungsstätte in Allmannsried (Nähe Lindau) stattfinden und wir werden in der Mitte und am Ende des Studiengangs jeweils gemeinsam mit den Studierenden einen Lernort wählen, welcher geeignet ist, um auch die Dynamik der Gruppe zu spüren.

### Studienorte:



### 3.6 Didaktik, Methoden und Arbeitsweisen

Der Studiengang sieht sich der Reformpädagogik verpflichtet und orientiert sich an einer kompetenzorientierten Didaktik. Hierzu nutzen wir die Studiengruppe als „Referenzort“ in dem in einem geschützten Raum Beratung eingeübt und Reflektion gefördert wird. Natürlich vermitteln wir wie fundiert die Theorien unterschiedlicher Beratungsmodelle und den dahinter liegenden „Therapieschulen“. Jedoch geschieht dies nicht als Selbstzweck.

Wir verstehen unter einer kompetenzorientierten Hochschulbildung einen zentralen Ansatz, der die Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes und die Bedürfnisse der Studierenden in den Mittelpunkt rückt. Im Gegensatz zu traditionellen Bildungskonzepten, die oft auf reiner Wissensvermittlung basieren, zielt die Kompetenzorientierung darauf ab, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln, die Studierende befähigen, komplexe Herausforderungen im Berufs- und Lebensalltag erfolgreich zu bewältigen.



Bild: Lernsituation im Startseminar

Ziel ist es, kompetente Beraterinnen und Berater auszubilden, welche bewusst auf ein umfangreiches Methodenrepertoire begründet zugreifen können.

Zentrale Elemente der kompetenzorientierten Hochschulbildung in unserem Studiengang sind:

- **Praxisnahe Lehrformate:** Projektarbeiten, Fallstudien und Simulationen fördern die Anwendung des Gelernten in realitätsnahen Szenarien.

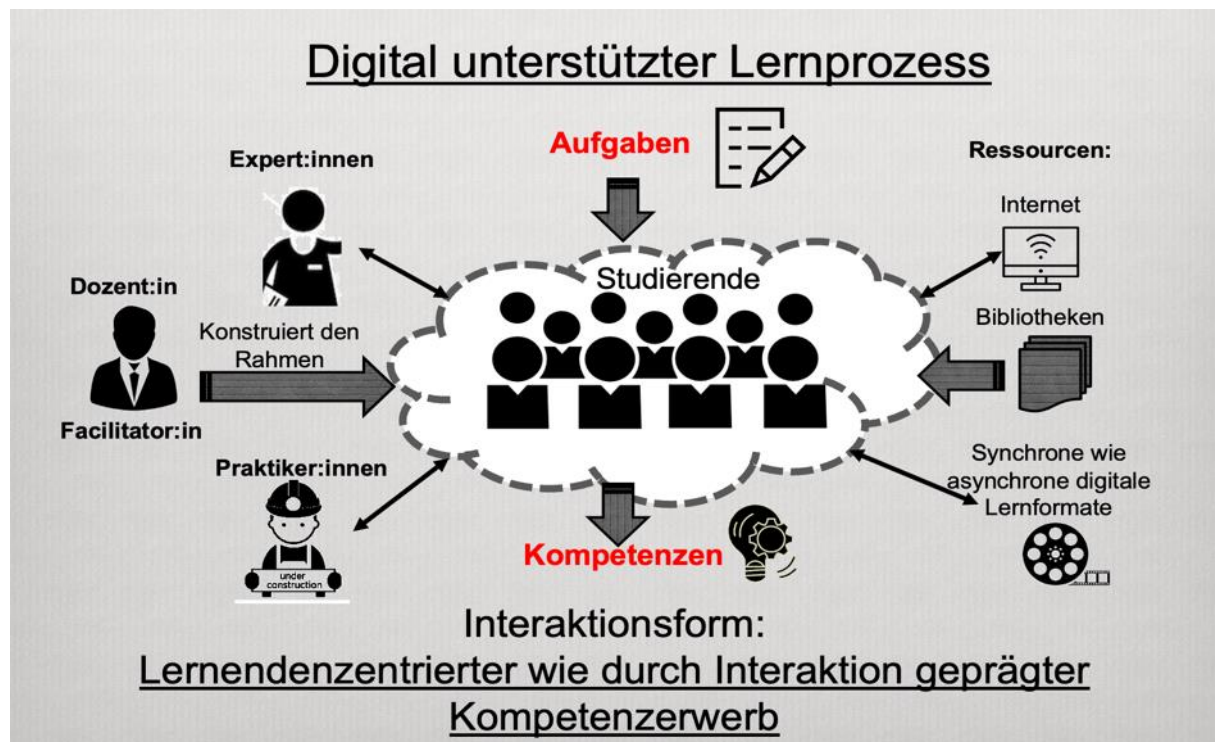


- **Interdisziplinarität:** Der Austausch zwischen verschiedenen Fachbereichen ermöglicht es Studierenden, komplexe Zusammenhänge zu erkennen und ganzheitliche Lösungsansätze zu entwickeln.
- **Individualisierte Lernwege:** Studierende können ihre eigenen Stärken und Interessen einbringen, was zu einer höheren Motivation und besseren Lernergebnissen führt.
- **Feedbackkultur:** Regelmäßige und konstruktive Rückmeldungen fördern die Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen.

Dabei stehen für uns zwei Ziele im Vordergrund unserer Ausbildung:

- **Höhere Beschäftigungsfähigkeit**
- **Starke Persönlichkeitsbildung**

Digitaler Lernprozess:



Neben dem Lernen vor Ort bieten wir die Möglichkeit des Lernens via Online-Formaten an. Dies geschieht in abendlichen Live-Online-Settings, welche aufgezeichnet werden. Hierzu werden an 10 Abendterminen (1x pro Woche) Theorien und Modelle vermittelt.

## 3.7 Die Belastung

Natürlich stellt die Aufnahme eines berufsbegleitenden Masterstudiengangs eine zusätzliche Belastung für die Studierenden dar. Dessen sind wir uns bewusst. Folgende Dinge werden dabei als belastend beschrieben:

1. **Hoher Zeitaufwand:** Die Kombination aus Beruf und Studium kann zu einer erheblichen Belastung führen.  
Wir begegnen dem einer klaren Zeitstruktur. Pro Semester gibt es drei dreitägige Blockseminare und 10 Online-Abende. Via Moodle stellen wir Materialien zur Verfügung und können weiterhin eine sehr umfangreiche Online-Bibliothek anbieten, auf der z.B. alle Publikationen des Springer-Fachverlages vorhanden sind. So können wir die zeitliche Beanspruchung an Fixpunkten minimieren und ein hohes Maß an Flexibilität anbieten.
2. **Finanzielle Belastung:** Die Studiengebühren stellen eine finanzielle Herausforderung dar.  
Wir begegnen dem mit einer Zahlung pro Semester. Der Studienvertrag sieht ebenso vor, dass nur die Semester zu zahlen sind, welche auch belegt wurden. So bleibt das finanzielle Risiko gering und müssen keine größeren Vorauszahlungen geleistet werden.
3. **Erhöhte Stressbelastung:** Der Spagat zwischen Arbeit, Studium und eventuell familiären Verpflichtungen kann auf Dauer zu Überforderung führen.  
Wir begegnen dem mit einem hohen Maß an Flexibilität und individueller Begleitung. So sehen wir ein spezielles Programm für Eltern vor und werden die Prüfungsleistungen als Hausarbeiten angefertigt.  
Nahezu alle unsere Studierenden arbeiten in Vollzeit, eine Reihe wurden während des Studiums Eltern und unsere Abbrecherquote liegt dauerhaft bei unter 5 %.
4. **Geringere Netzwerk-Möglichkeiten:**  
Da der Austausch mit Kommilitonen aufgrund der begrenzten Zeit eingeschränkt ist, könnten wertvolle Kontakte fehlen.  
Dem begegnen wir mit einer klaren Teamorientierung und netzwerkorientierten Formaten. Wir legen besonderen Wert auf mögliche Kooperationen und fördern die Zusammenarbeit.
5. **Geringe Flexibilität:**  
Oftmals sind Weiterbildungsstudiengang sehr schmal geschnitten.  
Wir sehen es als unsere Aufgabe Beratung sind seiner ganzen Breite zu vermitteln und den Studierenden die Möglichkeit eines Deep-Dive zu ermöglichen. Dies beginnt bei den Studienleistungen und geht hin bis zur Masterthesis. Unsere Studierenden kommen aus den unterschiedlichsten Bereichen und mit den unterschiedlichsten Grundausbildungen. Vom Investmentbanker bis zum Pfarrer,

von Medizinerinnen bis zu Ingenieurin, von der Pflege bis zu Kunst, von Schauspiel bis zum Lehramt, Diversität prägt unsere Zusammensetzung und macht uns stark.

Wir erwarten Engagement und Freude an Entwicklung. Dies führt zwangsläufig zu Belastungen, welche es zu meistern gilt. Wir wissen darum und versuchen unseren Studierenden in ihrer Entwicklung beizustehen um ihre Erfolge zu fördern.

Hierzu sehen wir auch vor, Krisen- und Stresssituationen individuell zu überbrücken, sei es durch die Flexibilisierung im Lernprozess, durch das Verschieben von Prüfungen oder das Aussetzen und Nachholen einzelner Lerninhalte oder gar eines gesamten Semesters. Dies alles ist möglich.

## 4 Der Eintritt in die Profession

Die Fundierung unseres Studiengangs ist uns wichtig. Wir wissen um die starke Teilnehmerinnen Orientierung und den reformorientierten didaktischen Ansatz. Auch wissen wir um die Diversität der jeweiligen Lernziele und damit spezifischen Lerninhalte. Durch diese Individualisierung des Lernprozesses fördern wir den Erfolg unserer Studierenden dies zeigt sich gleichermaßen in der wissenschaftlichen Reputation wie auch im beruflichen Erfolg.

### 4.1 Wissenschaftliche Reputation

Jedoch bedeutet für uns der Kompetenz orientierte Ansatz keinesfalls eine Abkehr von unseren wissenschaftlichen Standards. Dies können wir durch eine Reihe von Preisen und Ehrungen für unsere AbsolventInnen belegen.

Weiterhin sind wir stolz darauf, in einem renommierten Fachverlag über eine eigene Buchreihe für unsere besten AbsolventInnen zu Verfügen.

Master BOC/A  
Veröffentlichungen



Hochschule Kempten  
University of Applied Sciences



**Tanja Steiberger/ Anna Wilde (2021): Frauen, Stress und Digitalisierung, 4.0**  
„Shortlist: [dvct](#) – [Coachingbuch](#) des Jahres“

**Julia Welsing (2021): Schamanismus im Coaching**

**Schriftenreihe Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching**  
Tectum/Nomos – Verlag:

**Iris Pöll, (2022): Vielfalt Coachen. Multikulturell, interkulturell, transkulturell**  
Bundesbeste DGSV, Cora-Balthussen-Preis

**Raphael Krämer/ Lars Schöppe (2022): Entwicklung eines neuropsychologisch fundierten Coaching-Konzeptes für persönliche Veränderungsprozess**

**Anastasia Schatz, (2022): Intuition und [transrationaler Denken](#) aus integraler Perspektive**

**Andreas Stoeffler, (2022): Leitfadenerstellung zur [Operationalisierung des Mentalisierungskonzepts](#) und theoretischen Begründung psychodramatischer Prozesse in Beratungsformaten**

**Fachtag 2023: Wandel lernen**

## 4.2 Berufseintritt: Auftraggeber und Felder

Natürlich ist ein Hochschulabschluss keine Freikarte für eine Berufskarriere, aber sie erleichtert ihn deutlich. Doch neben dem Abschluss gilt es auch einige andere Dinge zu erwerben.

Der Erwerb von Wissen wird als eine zentrale Domäne von Hochschulausbildungen gesehen. Wir ergänzen diese durch den gezielten Aufbau von Kompetenzen. Diese zielen auf Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten, auf die Übernahme von Verantwortung, auf Kreativität und innovatives Denken, nicht zu vergessen: Digital Literacy!

So ist es unser Ziel Beraterinnen und Berater auszubilden, welche in der Lage sind Veränderungen zu initiieren und zu begleiten, Prozesse zu führen und zu reflektieren und nicht zuletzt: Führung zu übernehmen.

Im Oktober 2024 schloss der zweite Jahrgang des BOC A ab. Mehr als 70% der AbsolventInnen hatten im Laufe ihres Studiums ihre berufliche Tätigkeit gewechselt. Dies ist die Wirkung, welche wir erzielen wollen. Nachfolgend zeigen wir eine kleine Übersicht über Firmen, in oder für die unsere AbsolventInnen tätig waren oder sind:



Master BOC/A  
Beratungskunden
Hochschule Kempten  
University of Applied Sciences

## 5 Anmeldung: Zurück zum Start

Haben wir Dein Interesse geweckt? Dies würde uns Stolz machen. Nachfolgend findest Du weitere Links, Adressen und den Zugang zur Anmeldung. Gerne kannst Du Dich jederzeit an uns wenden.

Kempten im November 2024



Prof. Dr. phil. habil. Markus Jüster  
Studiengangsleiter

## Links, Adressen und Kontakte:



Programmmanagement:

Alexander Wiedemann  
[alexander.wiedemann@hs-kempten.de](mailto:alexander.wiedemann@hs-kempten.de)

Studiengangsleitung:

Prof. Dr. Markus Jüster  
[markus.juester@hs-kempten.de](mailto:markus.juester@hs-kempten.de)

Web-Site:

Anmeldung: