


 Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

Masterstudiengang Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching

Vertiefung:

SUPERVISION UND TRAINING

	Module	Teilmodul 1	Teilmodul 2	Teilmodul 3	Teilmodul 4
1	Grundlagen Beratung (18 CP)	Propädeutikum Beratung	Fachliche Grundlagen	Beratungsprozesse gestalten	Methoden der Supervision
2	Coaching (18 CP)	Coaching Grundlagen	Stress und Belastung	Führungskräfte Coaching	Life-Coaching
3	Gruppe & Team (18 CP)	Didaktische und sozial-psychologische Grundlagen	Supervision	Trainings planen – Portfolio entwickeln	Trainings gestalten
4	Organisation (18 CP)	Grundlagen der Organisation	Organisationsentwicklung	Konflikt und Mediation	Entrepreneurship
5	Transfer (20 CP)	Masterthesis	Beratungsforschung	Abschluss-Seminar	

Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

PROLOG

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 Implikate: Zum einen geht es darum, Absicht, Ziel und Umsetzung des eigenen Handelns zu reflektieren. Dies geschieht eingebettet in die jeweils zugewiesene berufliche Rolle. Die Rolle wird als Erwartung verstanden, die von der Organisation an die Mitarbeitenden herangetragen werden. 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.

Das zweite Implikat 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 Anspruchsberichtigte zu erwirken.



Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING



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.

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 Einübung und praktischen Gestaltung des Gelernten an konkrete Fragestellungen und Anwendungsbeispiele. Dabei werden Beratungskompetenzen entwickelt und das Handwerk der Beratung erlernt

Wirtschaft misst sich am Nutzen für Mensch und Gesellschaft. Dies gilt nicht mehr alleinig 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.

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.

Master

Berufsbegleitend



Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

Das Studium ist so aufgebaut, dass es zwei Zielen dient: Zum einen wird ein Masterabschluss erworben, der neben dem akademischen Titel auch die Chance auf erweiterte berufliche Karrierechancen bietet. Häufig sind Führungspositionen an den Masterabschluss gebunden. Der Studienabschluss ermöglicht diesen Einstieg; die Studieninhalte sind so gewählt, dass sie auch auf Führungsaufgaben vorbereiten.

Methodisch ist der Studiengang so angelegt, dass er auf hohem akademischem Niveau den Zugang zum Fachdiskurs ermöglicht, dies jedoch nicht in der Vermittlungstechnik des Vortragsstils, sondern orientiert an Aufgabenstellungen aus der Beratungspraxis. Es geht darum, „handwerkliches Können“ auch durch Übung zu vermitteln.

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.

Das Studium ist wie folgt strukturiert:

Die ersten vier Studiensemester sind strukturell analog aufgebaut und beinhalten jeweils ein Modul mit vier Teilmustern pro Semester. Der Masterstudiengang kennt zwei Vertiefungsrichtungen, zum einen die Vertiefungsrichtung Supervision und Training und zum anderen die Vertiefungsrichtung Agile Organisationsentwicklung und Beratung.

Nachfolgend beschreiben wir Ihnen relevante Informationen für den Vertiefungsschwerpunkt Supervision und Training. Zunächst beschreiben wir Ihnen das Berufsfeld und die Ausbildungswege.

Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

BERUFSCHANCEN UND EINSATZMÖGLICHKEITEN:

Trotz wirtschaftlicher Herausforderungen erlebt die deutsche Beratungsbranche ein kontinuierliches Wachstum und bietet attraktive Karrierechancen, insbesondere in den Bereichen Organisationsentwicklung, Coaching und Führungsberatung. Mit einem Marktvolumen von 48,7 Milliarden Euro im Jahr 2024 und prognostizierten 51,8 Milliarden Euro für 2025 demonstriert die Branche ihre Widerstandsfähigkeit. Gleichzeitig zeigt sich, wie sich traditionelle Beratungsansätze durch die Integration von künstlicher Intelligenz und veränderten Marktanforderungen transformieren. Die wachsende Bedeutung von Transformationsprozessen und die Beschleunigung beruflicher Veränderungen schaffen neue Chancen für spezialisierte Beratungsleistungen. Weiterhin steigt die Notwendigkeit für hochqualifizierte Fachkräfte mit fundierten Ausbildungshintergründen.

Ein Blick auf die historische Entwicklung zeigt die beeindruckende Expansion der Branche: Von 2010 bis 2020 hat sich das Marktvolumen von 19 Milliarden auf 36,2 Milliarden Euro nahezu verdoppelt, was einem durchschnittlichen jährlichen Wachstum von 7,3 Prozent entspricht. Selbst die Corona-Pandemie konnte diesen Wachstumstrend nur temporär bremsen; der Rückgang im Jahr 2020 fiel mit 3,2 Prozent moderater aus als ursprünglich erwartet. Kernbereiche des Beratungsmarktes sind Aufgaben in den Bereichen Organisationsentwicklung sowie Fach- und Führungskräfteentwicklung.

Beratungskompetenz umfasst methodische, soziale und fachliche Fähigkeiten. Methodische Kompetenzen ermöglichen strukturiertes und zielgerichtetes Arbeiten, während soziale Kompetenzen zwischenmenschliche Interaktionen und Kommunikation betreffen. Die fachliche Beratungskompetenz umfasst zusätzlich ein tiefes Verständnis und Fähigkeiten in spezifischen Fachgebieten. Soft Skills wie Empathie, Kommunikationsfähigkeit und Selbstreflexion spielen ebenso eine zentrale Rolle und können durch gezielte Trainingsmaßnahmen weiterentwickelt werden.

Trotz der fortschreitenden Digitalisierung und KI-Integration behalten menschliche Berater entscheidende Vorteile. Die besten Ergebnisse werden noch lange durch die Kombination aus Coach undcoachingspezifisch trainierter KI produziert. Während KI inzwischen relativ selbstständig coachen kann, bleibt die menschliche Komponente für komplexe Interpretationen und authentische Klienten Interaktionen unverzichtbar.

In einer zunehmend komplexen Arbeitswelt ist Supervision längst mehr als ein optionales Unterstützungsangebot. Sie ist zu einem zentralen Bestandteil professionellen Handelns im Sozial- und Gesundheitswesen geworden. Supervisor:innen begleiten Teams und Einzelpersonen dabei, ihre berufliche Praxis zu reflektieren, Konflikte zu klären und tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Supervision stärkt die Qualität der Arbeit, erhöht die Arbeitszufriedenheit und trägt wesentlich zur nachhaltigen Leistungsfähigkeit von Organisationen bei. In sozialen Diensten ist sie daher unverzichtbar – sowohl für Mitarbeitende als auch für Leitungskräfte.



Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING



Dementsprechend hoch sind die Anforderungen an die Qualifikation von Supervisor:innen. Eine fundierte und praxisnahe Ausbildung ist unerlässlich, um diesem Anspruch gerecht zu werden. Ein praxisorientiertes Masterstudium in Supervision schafft hierfür die optimalen Voraussetzungen: Es vermittelt theoretisches Wissen, methodische Vielfalt und professionelle Haltung – und bereitet zugleich auf angrenzende Beratungsformate wie Coaching, Organisationsberatung oder Mediation vor.

Coaching hat sich zu einem unverzichtbaren Bestandteil der modernen Beratungslandschaft entwickelt, insbesondere für Führungskräfte und Personen mit Managementaufgaben. Ein Coach fungiert als Berater, dessen Tätigkeitsbereich primär in der Prozessberatung liegt und vom Feedbackgeben über die Anregung von Selbstreflexionsprozessen bis zur Unterstützung bei der Identifikation und Veränderung von Wahrnehmungs- und Bewertungsmustern reicht.

Coaching wird zum Mainstream, da immer mehr Menschen danach streben, sich selbst und ihr Potenzial kennenzulernen und die beste Version von sich selbst zu werden. Der Zeitgeist erfordert professionellen Austausch und einen Sparringspartner, der die richtigen Fragen stellt und den Entwicklungsprozess strukturiert begleitet.

Coaching erfordert prinzipielle Grundvoraussetzungen wie Freiwilligkeit, Vertrauen, gegenseitige Akzeptanz, Diskretion und Transparenz im Beratungsprozess. Diese zwischenmenschlichen Qualitäten können durch KI nicht vollständig ersetzt werden. Ein Coach nimmt dem Klienten keine Verantwortung ab, sondern unterstützt dabei, Anliegen eigenständig zu bewältigen. Bei komplexen Prozessen hilft der menschliche Coach, diese zu erfassen, einzuschätzen und zu verarbeiten.

Die Rolle des Coaches wird sich zum Entwicklungsbegleiter wandeln, der die vielen kleinen Bausteine des digitalen Prozesses orchestriert, KI-Elemente steuert und den Gesamtprozess konzipiert. Erfahrene Berater werden wichtiger denn je, da ihre Glaubwürdigkeit und die Fähigkeit, KI-gestützte Analysen kritisch zu hinterfragen, entscheidend sind.

Organisationsentwickler:innen planen und steuern Veränderungsprozesse in Unternehmen. Sie agieren als Berater, Moderator und Impulsgeber für Wandel und arbeiten oft systemisch, das heißt, sie betrachten die Organisation ganzheitlich als soziales System. Typische Aufgaben in der Organisationsentwicklung sind u. a.:

- Analyse der Ausgangssituation: Zunächst wird der Status quo einer Organisation gründlich analysiert, um Handlungsbedarfe zu identifizieren.
- Moderation von Workshops: Organisationsentwickler moderieren Workshops mit Mitarbeiter:innen und Führungskräften, um gemeinsam Lösungen für identifizierte Probleme zu erarbeiten und neue Strukturen zu gestalten.
- Begleitung der Veränderung: Sie unterstützen das Unternehmen über den gesamten Change-Prozess hinweg und sorgen dafür, dass neue Strukturen und Verhaltensweisen nachhaltig verankert werden.

Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

- Coaching und Training: Organisationsentwickler setzen auch gezielt Coaching und Trainings ein, damit Führungskräfte und Teams neue Verhaltensweisen einüben und weiter-entwickeln können.

Diese Aufgaben zeigen, dass Organisationsentwickler sowohl analytisches Denkvermögen als auch Kommunikationsstärke und Empathie brauchen, um Veränderungen nicht nur top-down vorzugeben, sondern alle Beteiligten aktiv einzubeziehen. Eine systemische Organisationsberatung legt dabei besonderes Augenmerk auf kulturelle Faktoren und Muster der Zusammenarbeit. Ziel ist es, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, Kommunikationsbarrieren abzubauen und das verfügbare Veränderungspotenzial im System zu aktivieren.

Insgesamt fordert zeitgemäße Beratung eine ausgeprägte Führungskompetenzen, sowohl im Umgang mit Klienten als auch bei der Teamführung und der Arbeit mit Organisationen. Erfolgreiche Berater müssen sich als "Trusted Advisor" positionieren und vertrauensvolle Klientenbeziehungen aufbauen. Dies erfordert gezieltes Stakeholder-Management, den Umgang mit zusätzlichen Anliegen und die Fähigkeit, Klienten effektiv in Problemlösungen einzubinden.

Wie aber eignet man sich diese Fähigkeiten an und welche Ausbildungswägen stehen dazu offen?



Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

AUSBILDUNGSWEGE:

Kurzfristige Weiterbildungen können ein erster Impuls sein, doch wer langfristig erfolgreich und verantwortungsvoll in der Beratungsbranche wirken möchte, investiert mit einem Studium in nachhaltige Kompetenzentwicklung und damit in die eigene Zukunft. Die Professionalisierung der Beratungsbranche macht fundierte Ausbildungswege zunehmend wichtiger. Der besondere Mehrwert eines vollwertigen Beratungsstudiums liegt in der Verbindung von wissenschaftlicher Tiefe, breit gefächerter Praxiserfahrung und ethischer Fundierung. Diese Kombination bildet exzellente Berater:innen aus, die in Transformationszeiten gefragter denn je sind.

In Deutschland gibt es lediglich 30 Consulting-Studiengänge von 26 verschiedenen Hochschulen, obwohl 48 Prozent der Wirtschaftswissenschaftsstudierenden Consulting als Wunschbranche nennen. Diese geringe Anzahl spezialisierter Studiengänge steht im Kontrast zu über 20.000 verfügbaren Studiengängen insgesamt.

Von den 30 Consulting-Studiengängen schließen fünf mit dem Bachelor und 25 mit dem Master ab. Sechs staatliche Universitäten haben Consulting-Studiengänge mit unterschiedlichen Schwerpunkten: betriebswirtschaftliche Ansätze (Bochum, Hamburg, Oldenburg) oder organisationspsychologisch-systemische Konzepte (HU Berlin, Kassel, Bielefeld, KBS Kempten).

Beratungsstudiengänge bieten strukturierte, umfassende Ausbildung in methodischen, sozialen und fachlichen Kompetenzen, die für erfolgreiche Beratungstätigkeit erforderlich sind. Diese systematische Ausbildung vermittelt nicht nur Fachwissen, sondern auch ethische Grundlagen und Professionalität, die in der Beratung unerlässlich sind.

Praktisch gesehen verschafft ein Master- oder Bachelorabschluss im Beratungsbereich auch einen formalen Qualifikationsnachweis, der im Markt an Gewicht gewinnt. Unternehmen und Klient:innen achten zunehmend auf zertifizierte Ausbildungen. Ein Hochschulabschluss signalisiert, dass man mehrjährige, geprüfte Ausbildung genossen hat, während ein „Wochenendzertifikat“ eben weniger Aussagekraft hat. Zudem eröffnen akademische Abschlüsse weitere Perspektiven – etwa die Möglichkeit zur Promotion oder Zugang zu bestimmten Berufsverbänden und geschützten Titeln.

Der Masterstudiengang Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching der KBS Kempten sieht neben der Vermittlung von Wissen und dem Erlernen von Handwerk auch die Unterstützung in persönlichen Reifungsprozessen als seine Aufgabe an. Das Ziel besteht darin, fachkundige Persönlichkeiten auszubilden, die nicht nur in ruhigem Gewässer und seichtem Wasser segeln können, sondern sich auch gerne anspruchsvollen Aufgaben des beruflichen Alltags widmen. Für die erfolgreiche Durchführung ist die Bereitstellung geschützter Räume und geeigneter Settings unerlässlich.



Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING



Der Masterstudiengang genießt einen exzellenten Ruf als einer der führenden Weiterbildungsstudiengänge im deutschsprachigen Raum.¹ Der Erfolg der bisherigen Arbeit (ca. 250 Studierende in 12 Jahren) stützt das Gesamtkonzept, motivierte jedoch auch zu einer erneuten Transformation. Im Frühjahr 2025 wurde die Vertiefung "Agile Organisationsentwicklung, Transformation und Coaching" eingerichtet. Das nun vorliegende Programm adressiert dabei unterschiedliche Zielgruppen. Primär richtet es sich an Organisationsentwickler, Fach- und Führungskräfte, Coaches und Berater.

Durch die Möglichkeit des Quereinstiegs schaffen wir die Möglichkeit berufserfahrenen Kolleginnen und Kollegen sich weiterzuentwickeln, eine akademische Tiefe anzueignen und einen Hochschulabschluss auf Masterniveau zu erwerben. Dieses Programm öffnet daher die Möglichkeit, gezielt die vorhandenen Kompetenzen aufzugreifen und fundiert fachlich weiterzuentwickeln. Dies geschieht mit dem Fokus der Beratung von Teams und Organisationen.

Dabei versteht sich der Studiengang 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.

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 Erwachsenenbildung, welche Brücken zu betrieblichen Trainings schlägt. 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.

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.

¹ Siehe hierzu auch unsere aktuellen Bewertungen auf studycheck:
<https://www.studycheck.de/studium/supervision/hs-kempten-24971>

 Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

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.

Nachfolgend werden Ihnen die Semesterstrukturen vorgestellt.

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

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). Neben der Master-Thesis findet hier das Online-Seminar Forschung sowie das Abschlussseminar (Kolloquium) statt. Damit ergibt sich folgendes Gesamtbild:

	Module	Teilmodul 1	Teilmodul 2	Teilmodul 3	Teilmodul 4
1	Grundlagen Beratung (18 CP)	Propädeutikum Beratung	Fachliche Grundlagen	Beratungsprozesse gestalten	Methoden der Supervision
2	Coaching (18 CP)	Coaching Grundlagen	Stress und Belastung	Führungskräfte Coaching	Life-Coaching
3	Gruppe & Team (18 CP)	Didaktische und sozial-psychologisch e Grundlagen	Supervision	Trainings planen – Portfolio entwickeln	Trainings gestalten
4	Organisation (18 CP)	Grundlagen der Organisation	Organisationsentwicklung	Konflikt und Mediation	Entrepreneurship
5	Transfer (20 CP)	Masterthesis	Beratungsforschung	Abschluss-Seminar	

Abbildung: Studiengangs Matrix

Die orange gekennzeichneten Teilmodule werden Online, die grün gekennzeichneten Module als „Hüttenseminare“ in Tagungshäusern angeboten. Die Einteilung der Seminare sowie die Orte der Vermittlung sind so gewählt, dass sie ein prozessorientiertes Lernen unterstützen.

Kempten im Dezember 2025



Prof. Dr. phil. habil. Markus Jüster
 Studiengangsleiter


 Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

DIE MODULSTRUKTUR:

MOD. 1: GRUNDLAGEN BERATUNG & SUPERVISION

Inhalte/Ziele:

Die Studierenden reflektieren ihre Rolle als angehende Berater*innen und entwickeln ein professionelles Beratungsverständnis. Sie lernen, ein Beratungssetting fachgerecht aufzusetzen und eine vertrauensvolle Berater-Klienten-Beziehung zu gestalten. Professionelle Beratung erfordert dabei ein explizites Beratungssetting mit klarer Auftragsklärung, verbindlichem Kontrakt und transparenter Kommunikation.

Die Studierenden erwerben sich folglich 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: (SoSe 2026)

- Mod. 1.1: Propädeutikum
(27-29.03.2026) (Hüttenaufenthalt)
- Mod. 1.2: Fachliche Grundlagen
10 virtuelle studienbegleitende Termine, wöchentlich an jeweils einem Abend (18.00-20.15)
- Mod. 1.3: Beratungsprozesse gestalten
(21-23.05.2026)
- Mod. 1.4: Methoden der Supervision
(16.-18.07.2026)

Ihre Leistung:

Ihre Aufgabe wird es sein, einen Entwurf Ihrer zukünftigen Beratungsleistungen als Studienarbeit anzufertigen.


 Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

MODUL 2: COACHING

Inhalte/Ziele:

Die Studierenden erwerben Grundkenntnisse über die Entstehung, Arbeitsfelder, Vorgehensweisen und Zielorientierung des Coachings. Sie verstehen, was Coaching von Beratung, Therapie und Mentoring abgrenzt, und kennen zentrale Anwendungsfelder (Business Coaching, persönliches Life Coaching, etc.). Sie sind in der Lage, Gemeinsamkeiten und Unterschiede verschiedener Coaching-Formen zu erklären und den Nutzen von Coaching im organisationalen Kontext zu bewerten. Darüber hinaus entwickeln sie ein Bewusstsein für die professionelle Haltung eines Coaches (Allparteilichkeit, Ressourcenorientierung und Lösungsfokus). Nach Abschluss können die Studierenden ein einfaches Coaching-Erstgespräch strukturieren.

Inhalte:

- Definition und Abgrenzung: Coaching vs. Beratung, Supervision, Training und Therapie (Ziele, Rollen, Methoden)
- Historische Entwicklung des Coachings (u.a. Wurzeln in der humanistischen Psychologie, Managementberatung)
- Prozess und Methoden: Ablauf eines typischen Coaching-Prozesses (Auftragsklärung, Zieldefinition, Intervention, Abschluss)
- Coaching-Grundlagenmethoden: Aktives Zuhören, Fragetechniken (z.B. Skalierungsfragen), Werte- und Zielarbeit
- Qualität und Ethik im Coaching: Ethische Richtlinien (z.B. ICF, DBVC), Abgrenzung von Fällen für Coaching vs. Therapie (Kenntnis der **Grenzen**, Indikation und Kontraindikation)

Modul 2: Coaching: (WS 2026/2027)

- Mod. 2.1: Coaching Grundlagen
10 virtuelle studienbegleitende Termine, wöchentlich an jeweils einem Abend (18.00-20.15)
- Mod. 2.2: Stress und Belastung
(15-17.10.2026)
- Mod. 2.3: Führungskräfte Coaching
(26-28.11.2026)
- Mod. 2.4: Life Coaching
(14.01-16.01.2027)

Ihre Leistung:

Ihre Aufgabe wird es sein, erste Coachingkonzepte zu konzipieren. Hierzu werden Sie den Markt beobachten und Kunden-Avatare entwerfen. Dies geschieht als Studienarbeit.


 Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

MODUL 3: TEAM & TRAINING

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 erwerben grundlegendes Wissen über Gruppen und Teams in Organisationen. Sie können die Phasen der Teamentwicklung benennen (nach Tuckman) und wissen um typische teamdynamische Prozesse in jeder Phase. Sie lernen, wie man Teams formiert und deren Zusammenarbeit fördert. Zudem sind sie in der Lage, Gruppendynamik von individuellen psychodynamischen Prozessen zu unterscheiden und kennen Faktoren für erfolgreiche Teamarbeit (z.B. Vertrauen, Rollenklärung, gemeinsame Ziele). Nach Abschluss können sie einfache Teamdiagnosen durchführen und Interventionsbedarfe erkennen, um Teamperformance zu steigern.

Weiterhin eignen sich die Studierenden Wissen und Fertigkeiten zur Konzeption und Durchführung von Trainings und Seminaren an, die häufig Teil der Personalentwicklung sind. Sie verstehen didaktische Grundprinzipien der Erwachsenenbildung und können Lernziele für unterschiedliche Zielgruppen formulieren. Nach Abschluss des Moduls sind sie in der Lage, ein Weiterbildungskonzept zu entwerfen (z.B. ein 2-tägiges Seminar für Führungskräfte oder ein Workshop zur Teamentwicklung) und geeignete Methoden auszuwählen. Ein Schwerpunkt liegt darauf, den Transfer des Gelernten in die Praxis sicherzustellen – denn effektiver Lerntransfer ist essenziell für den Kompetenzaufbau der Mitarbeitenden und führt zu verbesserter Leistung im Unternehmen

Modul 3: Team & Training (SoSe 2027)

- Mod. 3.1: Didaktische und sozialpsychologische Grundlagen
10 virtuelle studienbegleitende Termine, wöchentlich an jeweils einem Abend (18.00-20.15)
- Mod. 3.2: Supervision
(08.-10.04.2027)
- Mod. 3.3: Trainings planen – Portfolio entwickeln
(10.-12.06.2027)
- Mod. 3.4: Trainings gestalten
(08.10-10.10.2027)

Ihre Leistung:

In einem ersten Forschungsentwurf beschäftigen Sie sich mit potenziellen Themen, Kunden und Märkten.


 Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

MODUL 4: ORGANISATION

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.

Die Studierenden vertiefen ihre Beratungskompetenz auf der Ebene ganzer Organisationen. Sie lernen, komplexe organisatorische Veränderungsprozesse (z.B. Umstrukturierungen, Kulturveränderungen, Fusionen) zu begleiten. Nach Abschluss können sie ein Beratungsprojekt im Kontext Organisationsentwicklung konzipieren – inklusive Diagnostik auf Systemebene, Interventionsplanung und Changemanagement. Sie kennen die Besonderheiten der Organisationsberatung im Vergleich zur Individual- oder Teamberatung (größere Systemdynamik, Mehr-Ebenen-Ansatz) und haben Methoden an der Hand, Organisationen bei Veränderungen zu unterstützen. Außerdem reflektieren sie die Rolle externer Organisationsberater*innen (Berater als Prozessfacilitator vs. Experte) und wie man mit Auftraggebern auf Leitungsebene zusammenarbeitet.

Modul 4: Organisation & Transformation (WiSe 2027/28)

- Mod. 4.1: Grundlagen der Organisation
10 virtuelle studienbegleitende Termine, wöchentlich an jeweils einem Abend (18.00-20.15)
- Mod. 4.2: Organisationsentwicklung
(28.10.-30.10.2027)
- Mod. 4.3: Konflikt und Mediation
(18.11. – 20.11.2027)
- Mod. 4.4: Entrepreneurship
(03.02-05.02.2028)

Ihre Leistung:

Sie gestalten als Team ein Businessplan für Ihre Tätigkeit als Berater:in.

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

MODUL 5: TRANSFER

Inhalte/Ziele:

Durch die Masterarbeit weisen die Studierenden nach, dass sie in der Lage sind, ein eigenes Forschungsvorhaben im Bereich Beratung/Organisationsentwicklung selbstständig und wissenschaftlich fundiert zu bearbeiten. Sie vertiefen ein aktuelles Thema (z.B. Evaluierung eines OE-Projekts, Entwicklung eines neuen Beratungskonzeptes, Untersuchung zu KI in der Personalentwicklung etc.) und verbinden Theorie und Praxis. Dabei demonstrieren sie folgende Kompetenzen: Literatur gezielt recherchieren und kritisch auswerten, eine präzise Forschungsfrage formulieren, ein geeignetes Methodendesign wählen (qualitativ, quantitativ oder Mixed-Methods), Daten erheben und analysieren sowie die Ergebnisse verständlich und strukturiert aufbereiten. Mit Abschluss der Thesis sind sie Expert*innen für ihr gewähltes Thema und können Empfehlungen für die Praxis ableiten. Zudem reflektieren sie ethische und methodische Grenzen ihrer Arbeit.

Inhalte: (*variabel je nach Thema, in Absprache mit Betreuer/in*) – Typischerweise:

- Erstellung eines Forschungs-Exposés (Themenfindung, Forschungsfrage, Literaturreview, Methodikplan)
- Vertiefte Literaturarbeit zu einem spezifischen Themengebiet der Organisationsentwicklung, Beratung oder Coaching (inkl. aktueller Forschungsergebnisse und Modelle)
- Eigenständige empirische Untersuchung: z.B. Interviews mit Coaches/Consultants, Umfrage unter Mitarbeitern, Fallstudienanalyse in einer Organisation oder Evaluation einer Intervention
- Interpretation der Ergebnisse vor dem Hintergrund der Forschungsfrage und vorhandenen Theorien; Diskussion praktischer Implikationen für OE/HR sowie Vorschläge für weitere Forschung

Modul 5: Transfer (SoSe 28)

- Mod. 6.1: Masterthesis
Laufend im 6. Semester
- Modul 6.2: Beratungsforschung
10 virtuelle studienbegleitende Termine, wöchentlich an jeweils einem Abend (18.00-20.15)
- Mod. 6.3: Abschluss-Seminar
(19-21.05.2028) Hüttenaufenthalt anhand Selbstorganisation

Ihre Leistung:

Sie fertigen Ihre Masterthesis an.

Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING



PERSONEN:

STUDIENGANGSLEITUNG:

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

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



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
- Teamentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Innovation
- Beanspruchung und Regeneration

Auswahl an relevanten Publikationen und Vorträgen

Jüster, M. & 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
Jüster, M. (2023) Wandel lernen: akademische wie berufliche Bildung in Zeiten digitaler Transformation, in: Wandel lernen (Jüster/Projektgruppe), Tectum Verlag
Jüster, M. (2023): Digital Human Ressources aus sozialpolitischer Sicht, in Bath, Johanna (2023): Hybrid Work Future, Haufe-Verlag
Jüster, M. (2024): Sustainable Leadership als erweiterter Modus des New Work Gedankens : in Cloots, A.: Klimaneutrales Arbeiten. Springer/Gabler, im Erscheinen.
Jüster, M. (2024): Psychische Gesundheit als Kennzeichen regenerativer Arbeitswelten: in Cloots, A.: Regenerative Arbeitswelten. Springer/Gabler, im Erscheinen

Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING



Weitere DozentInnen:

Anna Malunat

Anna Malunat, *1980 in Bonn, ist als Beraterin, Supervisorin, Coach und Mediatorin in eigener Praxis tätig. Sie studierte zunächst Opern- und Schauspielregie an der Hochschule für Musik und Theater München und arbeitete 10 Jahre lang als Regisseurin an Theatern und Opernhäusern deutschlandweit. Nach einer Ausbildung in Coaching, Supervision und Organisationsberatung (DGStV) machte sie sich 2014 als Beraterin selbstständig. Als Dozentin arbeitet sie u.a. an der Alice-Salomon Hochschule Berlin, Ostschweizer Fachhochschule und an der Katholischen Stiftungshochschule München.



Stefan Heiligensetter

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



Alexander Wiedemann:

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 mein Knowhow ständig erweitert und präzisiert.
 Selbstständig, angestellt, als Schreiner, Architekt, Marketer, Salesman, Berater, Gründer, Coach, Facilitator, Organisationsentwickler...



Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING



Dr. Matthias Kaiser:

Über sich:

Drei Merkmale sind mir seit frühestem 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, Diplompädagoge

Bergführer, Supervisor (mit DGSv Anerkennung), seit 2011 im Leitungsteam der Jugendbildungsstätte Hindelang des Deutschen Alpenvereins tätig.

Seine vielfältigen Erfahrungen in Supervision, Teamcoaching, Erwachsenenbildung, Erlebnispädagogik und Führungskräfteentwicklung bringt er seit 2017 als Dozent in die Weiterbildungen der KBS der Hochschule Kempten ein.



[Master](#)
[Berufsbegleitend](#)

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

FACTS:

Leitung: Prof. Dr. M. Jüster

Start: SoSe 2026

Frequenz: Jedes Jahr ein Studienbeginn

Dauer: 5 Semester (90 CP)

Abschluss: Master of Arts

Anzahl der Studierenden: 12-18 Studierende

Studienort: Illertissen (Nähe Ulm)/Hütte/Internet

Preis: 12.450 €

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)

Die Zeiten für die Hüttenaufenthalte werden gesondert bekannt gegeben.

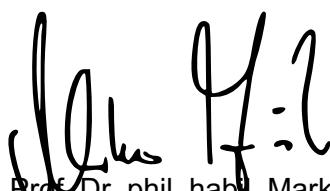
[Master](#)
[Berufsbegleitend](#)

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

PRÜFUNGSLEISTUNGEN:

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%

Kempten im Dezember 2025



Prof. Dr. phil. habil. Markus Jüster
Studiengangsleiter

Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

ORTE:

Lernen ist mehr als die Aneignung von Wissen – es ist ein Prozess der Reflexion, der Begegnung und der persönlichen Entwicklung. Gerade in einem Masterstudiengang, der sich mit Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching beschäftigt, spielen die Lernorte eine zentrale Rolle. Sie beeinflussen Konzentration, Offenheit und die Bereitschaft, sich auf neue Perspektiven einzulassen.

Vöhlinschloss:

Das Vöhlinschloss Illertissen bietet einen außergewöhnlichen Rahmen für ein modernes Beratungsstudium. Die besondere Atmosphäre des historischen Schlosses lädt zur Selbstreflexion, zum Innehalten und zum intensiven Dialog ein. Flexible Raumkonzepte ermöglichen unterschiedliche Lern- und Arbeitsformate – vom Plenum über Coachingsequenzen bis hin zu kreativer Gruppenarbeit.



Hütte:

Neben dem Vöhlinschloss bieten wir zu Beginn und am Ende des Studiums den Aufenthalt in Hütten/Tagungshäusern an.

Hüttenaufenthalte und ausgewählte Tagungshäuser bieten Lernräume, die Distanz zum Alltag schaffen und damit intensive Gruppen- und Lernprozesse ermöglichen. Gleichzeitig bieten Tagungshäuser eine professionelle Lernumgebung mit klarer Struktur und Rückzugsräumen für konzentrierte Arbeit. Der Wechsel zwischen formellem Lernen und informellem Austausch macht Gruppendynamiken erlebbar und unterstützt nachhaltige persönliche und professionelle Entwicklung.

Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING



Resultate:

Praxis:

Unsere AbsolventInnen sind u.a. für folgende Firmen und Organisationen tätig:



Forschung:

Der Studiengang eröffnet die Möglichkeit, beste Masterarbeiten im Nomos-Verlag zu veröffentlichen. Dort besteht eine eigene Buchreihe mit dem Titel Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching. Die Buchreihe widmet sich dem Thema der Innovation in prozessorientierter Beratung. Inzwischen sind 11 Bände erschienen.

Link:

<https://www.nomos-shop.de/en/series/series/view/id/B001093300>

[Master](#)
[Berufsbegleitend](#)

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

Studentische Perspektive:

Die Bewertungen unserer Studierenden und Alumni finden sich auf Study-Check:

<https://www.studycheck.de/studium/supervision/hs-kempten-24971>



The screenshot shows the StudyCheck website interface. At the top, there's a navigation bar with 'StudyCHECK' logo, 'Rankings', 'Hochschulen', 'Studiengänge', 'Berufe', 'Bewerten!', a search icon, and a user profile icon. Below the navigation, the breadcrumb navigation shows: Home > Studiengänge > Medizin & Gesundheitswesen > Psychologie > Supervision > HS-Kempten. The main content area displays the course 'Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching (M.A.)' from 'Hochschule Kempten'. To the right, it shows a summary: 17 Bewertungen (Reviews), SEHR GUT (Very Good) rating with 4.8 stars, and 100 % Weiterempfehlung (Recommendation). There are also five star icons.

Letzte Bewertungen

- | | |
|--|---|
|  Reflexion & Haltung – ein Master, der verändert
Anna , 02.08.2025 - Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching (M.A.) |  4.7 |
|  Richtig gute, praxisnahe Grundlage
Sonja , 26.07.2025 - Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching (M.A.) |  4.5 |
|  Anwendungsorientiert und praxisnah
Jasmin , 21.07.2025 - Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching (M.A.) |  4.9 |

Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

Kontakte und Links:

Personen:

Prof. Dr. Markus Jüster
Studiengangsleitung
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/prof-dr-markus-jüster-50202080/>

Markus.Juester@hs-kempten.de

Alexander Wiedemann
Programmmanagement
Alexander.Wiedemann@hs-kempten.de

Anmeldung:

<https://www.hs-kempten-business-school.de/bewerbung-master-agile-organisationsentwicklung-transformation-coaching/>

Modulhandbuch:

<https://www.hs-kempten-business-school.de/lernen/master/beratung-organisationsentwicklung-coaching/>

Studien- und Prüfungsordnung:

<https://www.hs-kempten.de/meine-hochschule/pruefungswesen/studien-und-pruefungsordnungen>