



Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

Masterstudiengang Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching (BOC A VI)

Vertiefung Supervision und Training
Start: Sommersemester 2026

Master BOC: Supervision & Training

Hochschule Kempten
University of Applied Sciences



MASTER BOC
Supervision &
Training



Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

Übersicht:

- 1.0 Einleitung
- 2.0 Supervision und Training: Profession und Education
 - 2.1 Das Berufsfeld
 - 2.2 Ausbildungswege
 - 2.3 Der Vertiefungszweig: Supervision und Training
- 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



Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

PROLOG

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 Fluten 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 Anspruchsberechtigte 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 allein 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.

2.0 Beratung, Organisationsentwicklung & Coaching Profession und Education

2.1 Das Berufsfeld

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.



Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

Beratungskompetenz umfasst methodische, soziale und fachliche Fähigkeiten. Methodische Kompetenzen ermöglichen strukturiertes und zielgerichtetes Arbeiten, während soziale Kompetenzen zwischenmenschliche Interaktionen und Kommunikation betreffen. Die fachliche Beratungs-kompetenz 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 und coachingspezifisch trainierter KI produzieren. 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 Führungskräfte.

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



Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

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.
- 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.



Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

2.2 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 gefächelter Praxiserfahrung und ethischer Fundierung. Diese Kombination bildet exzellente Berater:innen aus, die in Transformationszeiten gefragt 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 seichem 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

Berufsbegleitend

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 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.

2.3 Der Vertiefungszweig: Supervision und Training

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?





Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

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 werden erweitert, 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 Teamdynamik, einer 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



Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

- 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: Abschlussseminar 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,



Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

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 Vöhlinschloss 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.

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

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



Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

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 (16 CP)	Propädeutikum Beratung	Fachliche Grundlagen	Beratungsprozesse gestalten	Methoden der Supervision
2	Coaching (18 CP)	Coaching Grundlagen	Konflikt und Mediation	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	Intuition und Ideation	Entrepreneurship
5	Transfer (20 CP)	Masterthesis	Beratungsforschung	Abschluss-Seminar	

Abbildung: Studiengangs Matrix

Die orange gekennzeichneten Teilmodule werden Online, das grün gekennzeichnete Modul 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 Januar 2026

Prof. Dr. phil. habil. Markus Jüster
Studiengangsleiter



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
(19-21.03.2026)
- Mod. 1.2: Fachliche Grundlagen
10 virtuelle studienbegleitende Termine, wöchentlich an jeweils einem Abend (18.00-20.15)
- Mod. 1.3: Beratungsprozesse gestalten
(11-13.06.2026)
- 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 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: Konflikt und Mediation
(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 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: Intuition und Ideation
(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 selbständig 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 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 Resources 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 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 (DGSv) machte sie sich 2014 als Beraterin selbständig. Als Dozentin arbeitet sie u.a. an der Alice-Salomon Hochschule Berlin, Ostschweizer Fachhochschule und an der Katholischen Stiftungshochschule München.



Stefan Heiligensetzer

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 sein Knowhow ständig erweitert und präzisiert.

Selbstständig, angestellt, als Schreiner, Architekt, Marketer, Salesman, Berater, Gründer, Coach, Facilitator, Organisationsentwickler...





Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

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, 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 BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

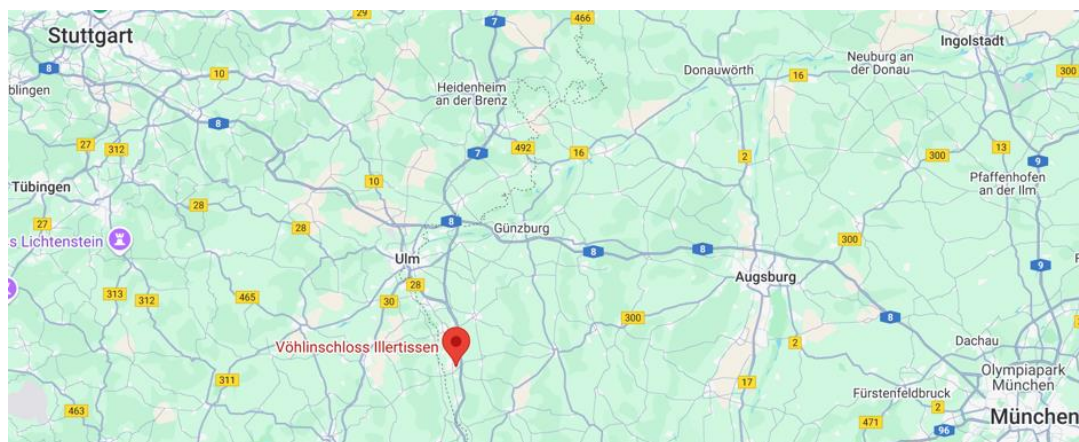
3.5 Orte:

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

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.





Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

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.

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

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 fundierte 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.



Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

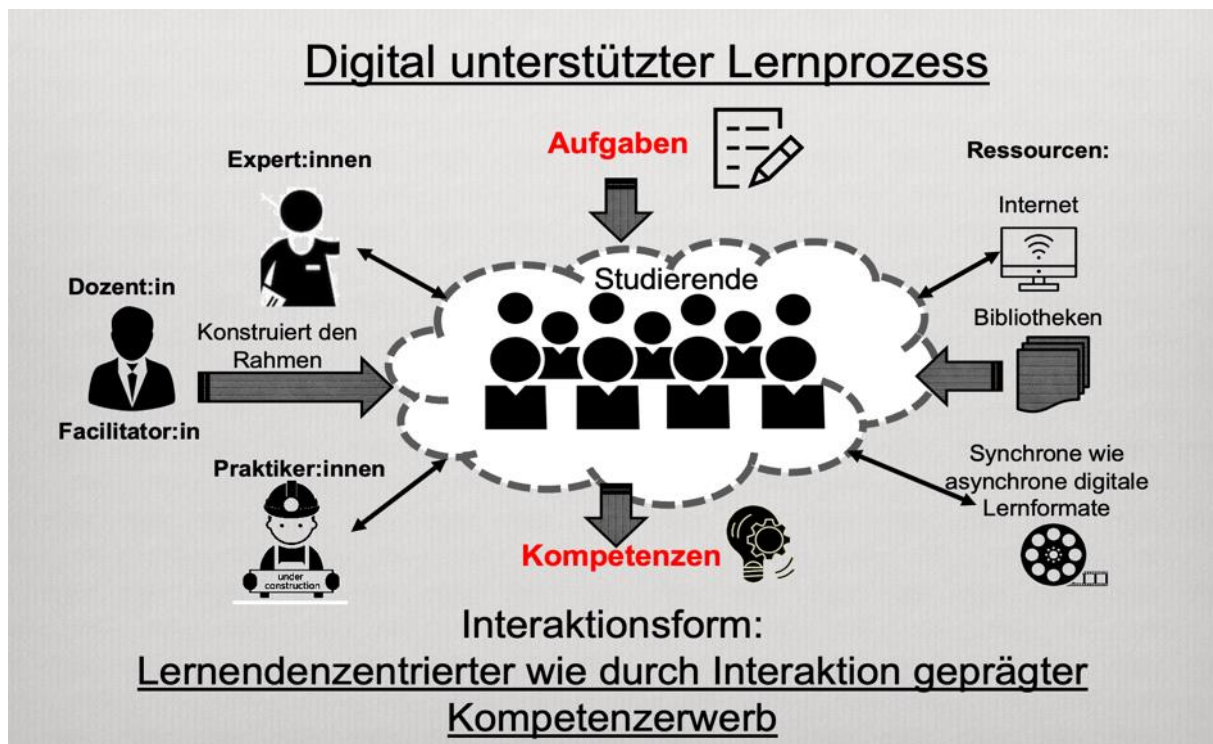
Zentrale Elemente der kompetenzorientierten Hochschulbildung in unserem Studiengang sind:

- **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:





Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

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.



Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

5. Geringe Flexibilität:

Oftmals sind Weiterbildungsstudiengänge sehr schmal geschnitten. Wir sehen es als unsere Aufgabe Beratung in 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.



Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

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 Verfügung.

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 Stoeffer, (2022): Leitfadenerstellung zur Operationalisierung des Mentalisierungskonzepts und theoretischen Begründung psychodramatischer Prozesse in Beratungsformaten

Fachtag 2023: Wandel lernen



Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

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

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

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 Januar 2026

Prof. Dr. phil. habil. Markus Jüster
Studiengangsleiter



Master

Berufsbegleitend

Master BOC, Vertiefung: SUPERVISION UND TRAINING

Links, Adressen und Kontakte:



Programmmanagement:

Alexander Wiedemann

alexander.wiedemann@hs-kempten.de

Studiengangsleitung:

Prof. Dr. Markus Jüster

markus.juester@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/>



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 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%



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>

StudyCHECK ★★★★★ Rankings ▾ Hochschulen Studiengänge ▾ Berufe ▾ Bewerten! 🔍 ⓘ

🏠 > Studiengänge > Medizin & Gesundheitswesen > Psychologie > Supervision > HS-Kempten

Beratung, Organisationsentwicklung und Coaching (M.A.)  Hochschule Kempten	17 Bewertungen	SEHR GUT ★★★★★ 4.8 100 % Weiterempfehlung
--	--------------------------	--

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

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>