Now&Next e.V. · Weiterbildung und Beratung

WEITERBILDUNG SOZIALFACHWIRT/IN

KITAs LEITEN, FÜHREN & ENTWICKELN

Erweiterung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen für die Leitung von Kitas und engagierten Orten der Bildung | Leitungsqualifizierung mit Zertifikat

12 Wochenendtermine · 175 Unterrichtseinheiten · Berlin · Freitag und Samstag
Januar bis 25. September 2027 · Prüfung und Colloquium am Samstag, 25.09.2027



Now&Next
Weiterbildung und Beratung
für KITAS und ENGAGIERTE ORTE der BILDUNG

Wo kämen wir hin, wenn wir einmal nachschauen, wohin wir kämen, wenn wir gingen? Genau das probieren wir hier aus.

KAPITEL 1

Was diese Weiterbildung ist

Zwölf Wochenenden: lernen, ausprobieren, in der Leitungsrolle wachsen

Die Weiterbildung Sozialfachwirt/in qualifiziert pädagogisches Personal für Führungsaufgaben im Sozial- und Bildungsbereich. Zwölf Wochenendtermine, 175 Unterrichtseinheiten, neun Module von Gesprächsführung über Personalführung und Organisationsentwicklung bis Recht. Am Ende steht ein Colloquium und, nach bestandener Prüfung, ein Zertifikat, das zur Führung der Bezeichnung Sozialfachwirt/in berechtigt. Die Weiterbildung findet in Präsenz statt. Der Freitagabend ist online, damit niemand extra anreisen muss. Nur das Eröffnungswochenende findet Freitag und Samstag in Präsenz statt.

Was diese Qualifizierung von reiner Wissensvermittlung unterscheidet, zeigt sich im Aufbau selbst: Die Themenblöcke leben vom Wechsel aus eigener Position, Theorie und Übung – häufig steht die eigene Position am Anfang. Wer als Leitung eine Teamsitzung moderiert, hat vorher meist schon eine Vorstellung davon, wie Führung funktioniert – geprägt durch eigene Erfahrung, nicht durch ein Lehrbuch. Diese Vorstellung wird im Kursverlauf sichtbar gemacht und mit Modellen und Instrumenten verbunden.

Das kostet mehr Zeit als ein klassischer Theorie-Input. Es sorgt dafür, dass die vermittelten Instrumente am Ende tatsächlich angewendet werden – weil sie an eine bereits reflektierte Haltung andocken, nicht an ein loses Regelwerk.

Ihre Rolle finden, Ihren Stil entwickeln

Dieser Wechsel von eigener Perspektive und Modell zieht sich durch die gesamte Weiterbildung. Sie ist der Grund, warum sich Personalführung, Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement nicht wie drei separate Fächer anfühlen, sondern wie eine durchgehende Auseinandersetzung mit derselben Frage: Wie führe ich – und warum so und nicht anders?

KAPITEL 2

Ziele der Weiterbildung

Wissen, Methoden und Haltung: fachlich sicher, persönlich gestärkt

Im Kern geht es um die fachliche Qualifizierung auf Leitungsebene: Wissen, Methoden und Strategien für eine kompetente Führung im sozialpädagogischen Bereich. Konkret bedeutet das:

Teilnehmende entwickeln und stärken ihre persönliche, fachliche und institutionelle Autorität. Sie lernen, sich als Führungskraft zu verstehen, Mitarbeitende zu führen und zu entwickeln, Besprechungen zu leiten, Ziele zu setzen und Prioritäten zu treffen.

Sie lernen außerdem, ihre Einrichtung im kommunalen und sozialen Umfeld zu verorten und zu vertreten – und dafür gezielt Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben.

Dazu kommt ein Verständnis für rechtliche und verwaltungstechnische Strukturen, das eigenverantwortliches Handeln ermöglicht: bei der Personalauswahl, beim Aufbau von Qualitätsstandards, bei der Steuerung von Veränderungsprozessen.

Am Ende steht das Rüstzeug für den nächsten Schritt im Beruf – für eine neue Leitungsaufgabe, eine stellvertretende Leitung, oder zur fachlichen Festigung eines bestehenden Status.

Das Kompetenzmodell dahinter

Die fünf Leitungsfelder der Weiterbildung folgen im Kern einem bewährten Führungsmodell aus dem Non-Profit-Management: fünf Leitungsfelder, die sich gegenseitig bedingen und in der Mitte bei der Selbstführung beginnen.

Leitungsfelder & Führungskompetenzen



Quelle: Simsa/Patak

Was die Weiterbildung bietet

- Erweiterung der fachlichen Kompetenzen für die Kita-Leitungsrolle
- Stärkung für die Rolle als stellvertretende Leitung
- Rüstzeug für den nächsten Schritt im Beruf
- Eine Methodenauswahl für Qualitäts- und Teamentwicklung
- Nützliche Instrumente zur Gestaltung von Veränderungen in der Einrichtung
- Praxisnahe Inhalte, schnell umsetzbar für die tägliche Arbeit

So hängen Felder und Module zusammen: Die fünf Felder aus dem Schaubild finden sich in den Modulen wieder. Sich selbst führen ist der Ausgangspunkt und begleitet den gesamten Kurs, besonders in Leitungskompetenz und Personalführung. Mitarbeitende führen gehört zur Personalführung, Zusammenarbeit gestalten zu Gesprächsführung und Konfliktmanagement, Aufgaben und Ziele erfüllen zum Qualitätsmanagement, Organisation entwickeln zum OE-Block. Die neun Module stehen also nicht einfach nebeneinander. Sie sind die Praxis zu diesen fünf Feldern.

KAPITEL 3

Für wen diese Weiterbildung gemacht ist

Teilnehmerkreis

Diese Qualifizierung richtet sich an Leiter:innen sozialpädagogischer Einrichtungen, an Fachkräfte, die eine Leitungstätigkeit anstreben, und an alle, die ihre berufliche Kompetenz gezielt weiterentwickeln wollen. Die Bandbreite ist groß: Kitas, Horte, Jugendhilfe, Familien- und Einzelfallhilfe, betreutes Jugendwohnen, therapeutische Einrichtungen, Jugendkultureinrichtungen und die Kindertagespflege.

Voraussetzungen

Eine abgeschlossene Berufsausbildung und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung – oder entsprechende Praxiserfahrung. Erwartet werden Offenheit und Interesse am Austausch, Eigenständigkeit und Selbstverantwortung, Motivation und Reflexionsfähigkeit sowie die Bereitschaft zum Perspektivenwechsel. Die thematischen Inhalte werden selbstständig vertieft. Die Teilnahme an allen Terminen ist verbindlich.

Eine Beobachtung vorab

Viele Teilnehmende führen zu Kursbeginn bereits, ohne je systematisch gelernt zu haben, wie man das bewusst tut. Im Sozialbereich ist das verbreitet: Die Leitungsrolle wird übernommen, ohne dass viel Vorbereitung oder Unterstützung dafür vorgesehen ist; das nötige Wissen wird sich meist selbst angeeignet. Entsprechend hoch ist der Anspruch der Gruppe an die Praxisrelevanz jeder Theorie.

KAPITEL 4

Was diese Weiterbildung unterscheidet

Es gibt eine Reihe von Leitungsqualifizierungen im Sozial- und Bildungsbereich. Vier Punkte kennzeichnen unseren Ansatz.

Zwanzig Jahre kontinuierliche Weiterentwicklung

Now&Next ist seit 1999 in der Helmstraße in Berlin-Schöneberg aktiv, seit 2002 als gemeinnütziger Verein eingetragen. In dieser Zeit haben wir weit über 1.000 Sozialfachwirt:innen zertifiziert; viele von ihnen leiten heute selbst Kitas bei Trägern in Berlin und Brandenburg. Das Curriculum ist entsprechend nicht am Reißbrett entstanden, sondern wird seit zwei Jahrzehnten im Austausch mit dem tatsächlichen Leitungsalltag weiterentwickelt. Durch unsere Fortbildungen, Beratungsprozesse und die vielen Teilnehmenden im Kurs haben wir Einblick in sehr viele Kitas und unterschiedliche Trägerformen.

Die Kita als Ausgangspunkt, nicht als Beispiel

Inhalte werden nicht abstrakt eingeführt und anschließend an einem Kita-Beispiel illustriert. Der umgekehrte Weg ist Programm: Jeder Rollenkonflikt, jedes Führungsinstrument, jede Reflexionsfrage nimmt die konkrete Realität einer Kita-Leitung zum Ausgangspunkt – Fachkräftemangel, Trägererwartungen, Elternkommunikation, die eigene pädagogische Haltung.

Ein festes Team, ergänzt um fachliche Tiefe an zwei Stellen

Den Kurs tragen wir als festes Team durch alle Themenblöcke – für Kontinuität in Sprache, Methodik und Ansprache. An zwei Stellen holen wir uns bewusst zusätzliche fachliche Tiefe: Astrid Sult, hauptberuflich Referentin beim Bundesverband für Kindertagespflege und damit aus unserer Branche, übernimmt Qualitäts- und Konfliktmanagement sowie Teile von Zeit- und Stresskompetenz. Für Marketing und Fachkräftegewinnung kommt Martin Gaedt, Keynote Speaker und Autor, der als Spezialist aus einem anderen Bereich den Blick von außen mitbringt. Diese Module unterscheiden sich dadurch bewusst im Rhythmus von den übrigen – eine Konsequenz aus dem, was wir selbst lehren: Führung, die sich an die jeweilige Situation anpasst, statt einen einzigen Stil durchzuhalten.

Perspektivwechsel als durchgehende Methode

Im geschützten Rahmen der Weiterbildung wird ein systematischer Blickwechsel geübt: die eigene, aktuelle Mitarbeiterrolle erfahren – und zugleich die Rolle der künftigen Leitung einnehmen. Was bedeutet Qualität aus Sicht der Eltern, der Kinder, des Trägers, der pädagogischen Fachkräfte? Wie stellt sich Führung von unten dar, wie von oben? Auch wer bereits Leitung ist, wechselt die Seite und fragt: Was empfinden Mitarbeitende und Team? Dieser wiederkehrende Wechsel ist mehr als eine Übung: Er macht sichtbar, welchen Anteil jede Position zum Gelingen des Ganzen beiträgt, und bereitet damit gezielt auf künftige Leitungsaufgaben vor.

KAPITEL 5

Methodik

Der Kursablauf folgt dem Prinzip dynamischen Lernens: entspannte Aufmerksamkeit, Eintauchen in konkrete Erfahrung, aktive Auswertung. Vier Formate kehren dabei durchgehend wieder.

Reflexionsrunden

kurze Einzelreflexion, danach Austausch zu zweit oder in der Kleingruppe – meist vor der Theorie, je nach Thema auch danach.

Arbeitsgruppen

Themenvertiefung in Kleingruppen, Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt und ausgewertet. Dabei werden Präsentations- und Moderationstechniken eingeübt – für die Leitungsarbeit und für ein sicheres Auftreten.

Übungen mit Praxistransfer

Aufgaben, die unmittelbar in die eigene Einrichtung zurückwirken, etwa eine Ist-Soll-Analyse nach Glasl für die eigene Kita.

Simulationen, Rollenspiele, Planspiele

lebensnahe Situationen anstelle reiner Theorievermittlung, zum Beispiel ein Planspiel zur Organisationsentwicklung und die Erarbeitung eines Marketingkonzepts mit Präsentation.

Abgrenzung

Kein Vorlesungsformat: Die Dozierenden bringen Fachwissen, Erfahrungswissen und Impulse ein; die Teilnehmenden lernen, Eigenes einzubringen – durch Durchdringen und Ausprobieren. Viele Führungsmodelle haben wir konkret für die Kita-Praxis angepasst, übersetzt oder ganz neu gestaltet. Keine Bewertung von Erfahrungen aus dem Alltag – auch unbequeme Erfahrungen sind Teil der Arbeit. Keine fertigen Antworten auf komplexe Fragen; Führung folgt keinem Rezept.

Rahmen der Zusammenarbeit

Die Weiterbildung lebt von der Gruppe. Wir erwarten die Teilnahme an allen Terminen. Wer einen Termin nicht wahrnehmen kann, erhält die Unterlagen als Handout und holt den Inhalt nach. Bei Fragen helfen die anderen Teilnehmenden und das Kursleitungsteam. Im Seminarraum werden keine Handys genutzt, online ist die Kamera eingeschaltet – Ausnahmen sind etwa eine U-Bahn-Fahrt oder Krankheit. Vor Ort einigen wir uns auf ein Arbeits-Du. Während der gesamten Weiterbildung erhalten die Teilnehmenden aktuelle Hinweise und Texte zur Vertiefung, dazu Links zu passenden Videos und Studien.

KAPITEL 6

Aufbau der Weiterbildung

Die neun Module gehören inhaltlich zu sieben Themenblöcken. Deren Reihenfolge folgt einer Dramaturgie mit Anfangs-, Mittel- und Schlussblock. Dazwischen wechseln sich Themen konzentrierter Wissensvermittlung – Konfliktmanagement, Zeit- und Stresskompetenz, Qualitätsmanagement, Arbeitsrecht, Marketing – mit den großen Praxisblöcken ab.

Anfangsblock: Gesprächsführung und Kommunikationsprozesse I & II

Dieses Thema eröffnet den Kurs und bildet den Bezugsrahmen für alle nachfolgenden Inhalte. Vermittelt wird ein Methodenrepertoire, das für gelungene Kommunikation, Konfliktlösung und Entwicklungsprozesse in jedem weiteren Modul vorausgesetzt wird. Zugleich dient der Einstieg der Orientierung und dem Kennenlernen der Gruppe.

Personalführung I & II: erst das Was, dann das Wie

Dieser Themenblock baut direkt auf der Gesprächsführung auf. Teil I klärt, welche Führungsaufgaben eine Leitung überhaupt hat; Teil II übt die konkrete Umsetzung an praktischen Instrumenten.

Mittelblock: Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung I & II

Der Block beginnt mit dem Qualitätsmanagement: Qualitätsbegriff und Qualitätssteuerung in der Kita. Danach folgt die Organisationsentwicklung. Sie beginnt mit Veränderung, als Thema in der eigenen Person und ganz allgemein, und führt über eine Definition in die Organisationsentwicklung ein. Sie wird als fortlaufender Prozess vermittelt, ein Thema, mit dem im Berufsalltag oft wenig Berührungspunkte bestehen. Zwischen den beiden Terminen bearbeiten die Teilnehmenden eine Praxisaufgabe: eine Analyse der eigenen Einrichtung anhand der sieben Ebenen der Organisation. Sie wird beim zweiten Termin besprochen und ausgewertet. Das zweite Wochenende liefert dafür eine konkrete Methodensammlung.

Schlussblock: Leitungskompetenz & Teamqualität

Der Block ist als Abschlussmodul vorgesehen und wird nach Möglichkeit unmittelbar vor dem Colloquium durchgeführt. Er fasst die Inhalte der Weiterbildung zusammen und ergänzt sie um weitere Themen. Der Fokus liegt auf der Frage, was aus den Lernerfahrungen konkret in die eigene Praxis übertragen wird.

KAPITEL 7

Die Module im Detail

Jedes Modul hat einen eigenen fachlichen Schwerpunkt und eine eigene methodische Prägung. Die meisten Module führt das Now&Next-Team durch. Astrid Sult übernimmt Qualitäts- und Konfliktmanagement sowie Teile von Zeit- und Stresskompetenz; Marketing und Fachkräftegewinnung liegen bei Martin Gaedt, der als Spezialist aus einem anderen Bereich den Blick von außen mitbringt.

I. Kommunikation, Leitung, Team

MODUL 1 · 28 UE

Gesprächsführung und Kommunikationsprozesse I & II

Now&Next-Team

Grundlage der gesamten Weiterbildung. Teil I führt in die Kommunikationsmodelle nach Watzlawick und Schulz von Thun ein und vermittelt Gesprächstechniken: Paraphrasieren, Spiegeln, Aktives Zuhören, Fragetechniken, Feedback geben und nehmen.

Teil II vertieft dies mit festen Kommunikationsregeln – Ich-Botschaften statt Warum-Fragen – und der Unterscheidung von Beobachtung und Bewertung nach Thomas Gordon.

Methodik: *Selbsteinschätzung, Kleingruppenarbeit, Auswertung im Plenum – durchgehendes Grundmuster.*

MODUL 2 · 14 UE

Konfliktmanagement

Astrid Sult

Theoretische Grundlagen bleiben knapp: Konfliktdefinition nach Glasl, typische Eskalationsanzeichen. Der Schwerpunkt liegt auf eigener Reflexion – ein Fragebogen zum eigenen Konfliktverhalten – und dem Transfer anhand von Fällen aus dem eigenen Team.

Vermittelt werden das Eisbergmodell, die neun Eskalationsstufen nach Glasl und das KULT-Modell für Konfliktgespräche, ergänzt um Checklisten für Kritik- und Disziplinargespräche.

MODUL 3 · 14 UE

Zeit- und Stresskompetenz

Now&Next-Team · teilweise Astrid Sult

Der erste Teil behandelt Zeitmanagement: Selbsteinschätzung, typische Zeitdiebe, Eisenhower-Prinzip, Alpen-Methode, Pareto-Prinzip. Der zweite Teil widmet sich Stress – der Unterscheidung von Eustress und Distress sowie dem Burnout-Prozess in zwölf Stufen.

Gesundheitsmanagement wird dabei explizit als Leitungsaufgabe verstanden, nicht als reine Selbstfürsorge.

MODUL 4 · 14 UE

Leitungskompetenz und Teamqualität

Now&Next-Team

Abschlussmodul der Weiterbildung, nach Möglichkeit unmittelbar vor dem Colloquium. Als Rückschau angelegt und um weitere Themen ergänzt: Persönlichkeitsarbeit zur eigenen Führungsrolle, Rollenklärung, eine Übung zur idealen Führungskraft.

Ein Team-Rollenspiel mit vorgegebenen Rollentypen macht Gruppendynamik erfahrbar, ergänzt um Resilienz im Team und Problemlösekompetenz.

II. Management, Strategie, Entwicklung

MODUL 5 · 14 UE

Qualitätsmanagement

Astrid Sult · Referentin beim Bundesverband für Kindertagespflege

Behandelt werden der Qualitätsbegriff, die gesetzliche Basis (§ 22a und § 79a SGB VIII), die Unterscheidung von Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität sowie der PDCA-Zyklus als Steuerungsinstrument.

Ein eigener Block widmet sich dem Beschwerdemanagement als zwölfstufigem Modell. Durchgehend wird die Perspektive gewechselt: Was bedeutet Qualität aus Sicht der Eltern, der Kinder, der pädagogischen Fachkräfte, des Trägers?

Methodik: *Offene Fragen der Teilnehmenden werden gesammelt und fließen direkt in den weiteren Kursverlauf ein.*

MODUL 6 · 28 UE

Personalführung I & II

Now&Next-Team

Teil I – Das Was (Grundlagen): die Unterscheidung von Leadership und Management, die rechtlichen, fachlichen und menschlichen Führungsaufgaben einer Kita-Leitung, Führungsstile von autoritär bis Laissez-faire und die Begründung, warum situatives Führen in der Kita überlegen ist. Dazu authentisches Führungshandeln im Sinne der Stimmigkeit nach Schulz von Thun und die Bestimmung des eigenen Leitungstyps.

Teil II – Das Wie (Vertiefung und Praxis): Rolle und Rollenkonflikte, die zehn Führungsrollen nach dem Leadion-Modell, Teamarbeit über Generationen hinweg, transformationale Führung. Personal finden und einsetzen – Anforderungsprofile, Bewerbungsgespräche, Hospitationen. Dazu die sechs zentralen Führungsinstrumente: Besprechungen, Kritik und Anerkennung, Delegation, Mitarbeitergespräche, Kontrolle, Zielvereinbarung.

Methodik: *Jedes Instrument wird erst nach Klärung der zugrundeliegenden Haltungsfrage eingeführt.*

MODUL 7 · 28 UE

Veränderung und Organisationsentwicklung (OE) I & II

Now&Next-Team

Am Anfang steht Veränderung, als Thema in der eigenen Person und ganz allgemein. OE I führt anschließend in das Phasenmodell nach Frederic Laloux ein, stellt die sieben Ebenen der Organisation vor (nach Glasl und Lievegoed), die die Teilnehmenden anschließend als Praxisaufgabe auf die eigene Einrichtung anwenden, und nutzt die Übung „Meine Kita als Person“, um Organisationsmuster über eine Personifikation greifbar zu machen.

OE II vermittelt eine Methodensammlung für Veränderungsprozesse – Vom Meckern zum Machen, Umgang mit Widerständen, Kraftfeldanalyse nach Lewin – und mündet in einem Planspiel, das einen vollständigen OE-Prozess von der Themenfindung bis zur Präsentation durchspielt.

Methodik: *Die Praxisaufgabe (Analyse der eigenen Einrichtung nach den sieben Ebenen) wird in OE II in Dreiergruppen besprochen und ausgewertet – Grundlage für das spätere Colloquium.*

MODUL 8 · 14 UE

Marketing und Fachkräftegewinnung

Martin Gaedt · Keynote Speaker und Autor

Den Schwerpunkt bildet das Marketing. Am zweiten Tag erarbeiten die Gruppen in einem Projekt ein vollständiges Marketingkonzept von der Idee bis zur Umsetzung und präsentieren es. Die Arbeitsform ist noch praxisnäher als das Planspiel zur Organisationsentwicklung. Ergänzend werden Fachkräftegewinnung und Employer Branding behandelt: Warum soll jemand gerade bei uns arbeiten, und wie wird das sichtbar? Methodisch bewusst anders gestaltet, mit Kreativitätstechniken, unter anderem der SUBVERSIV-Methode (Streichen, Umdrehen, Brechen bestehender Konventionen). Beispiele aus vielen Branchen, vor allem solche, die bereits funktionieren, etwa die Vier-Tage-Woche.

III. Recht

MODUL 9 · 14 UE

Aufsichtspflicht und Arbeitsrecht

Now&Next-Team

Aufsichtspflicht wird über einen eigenen Zugang erschlossen: eine Reflexion zur eigenen Kindheit, bevor die rechtlichen Grundlagen (§ 1631 BGB) und die konkrete Fallarbeit folgen.

Danach folgt das Arbeitsrecht: Grundlagen des BGB, der Arbeitsvertrag, Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Mutterschutz, Kündigung und Kündigungsschutz sowie Arbeitszeugnisse. Ergänzt um einen Praxisblock zu Kita-Festen, Mediennutzung, Sponsoring und Datenschutz.

KAPITEL 8

Colloquium und Prüfungsablauf

Geprüft werden die Fächer Gesprächsführung, Personalführung und Recht im Rahmen des Colloquiums. Im Fach Organisationsentwicklung wird stattdessen die im Kursverlauf erarbeitete Praxisaufgabe (die Analyse der eigenen Einrichtung nach den sieben Ebenen) präsentiert, ausgewertet und reflektiert.

Die Prüfung erfolgt in Gruppen von vier bis fünf Teilnehmenden. Die Gruppenbildung erfolgt rund sechs Wochen vor dem Prüfungstermin; für Erarbeitung und Präsentation sind zusätzliche Arbeitstreffen außerhalb der Präsenzveranstaltungen einzuplanen. Alle Mitglieder einer Gruppe erhalten dieselbe Bewertung; eine persönliche Einzelbewertung erfolgt nicht.

Diese Vorgehensweise dient zugleich als Übung: Methodik der Teamarbeit, Übernahme von Leitungsverantwortung, Gestaltung von Arbeits- und Kommunikationsstilen. In der Prüfung selbst werden die erlernten Inhalte praxisnah umgesetzt; Präsentations- und Visualisierungstechniken fließen ein.

Zulassung zum Colloquium

Zugelassen sind Teilnehmende, die regelmäßig am Kurs teilgenommen haben. Wer einen Termin nicht wahrnehmen kann, etwa aus gesundheitlichen oder familiären Gründen, holt den Inhalt anhand der Handouts nach. Werden mehr Termine versäumt, kommt eine kleine Praxisarbeit zum versäumten Thema hinzu, die das Kursleitungsteam durchsieht. Die genauen Regeln stehen im Vertrag.

KAPITEL 9

Abschluss, Zertifikat und beruflicher Nutzen

Nach erfolgreichem Abschluss und bestandener Prüfung wird ein Zertifikat und Zeugnis des gemeinnützigen Vereins Now&Next e.V. Berlin ausgestellt – mit Prüfungsfächern, Bewertungssatz, Gesamtbewertung, allen Themenblöcken und der Gesamtstundenzahl. Die erfolgreiche Teilnahme berechtigt zur Führung der Bezeichnung Sozialfachwirt/in.

Die beruflichen Perspektiven werden im gesamten Kursverlauf thematisiert, nicht erst zum Abschluss: Veränderungen im eigenen Arbeitsfeld beobachten und mit den eigenen Kompetenzen abgleichen, klare Ziele für die Zeit nach der Weiterbildung entwickeln, den eigenen Entwicklungsprozess reflektieren.

Anmeldung und Rücktritt in Kürze: Mit der Buchung über now-next.de (eveeno) und der Zustimmung zu den Vertrags- und Teilnahmebedingungen ist die Anmeldung verbindlich und der Platz gesichert. Danach übersendet Now&Next den Vertrag mit den Einzelheiten, der innerhalb von 14 Tagen unterschrieben zurückzusenden ist. Rücktritt: bis 14 Tage nach der Buchung kostenfrei, einschließlich der Anmeldegebühr von 80 Euro; danach verbleibt bis 13.01.2027 die Anmeldegebühr bei Now&Next, später fällt die volle Gebühr an. Eine Ersatzperson ist möglich, ersparte Kosten werden angerechnet. Der Rücktritt erfolgt in Textform, eine E-Mail an info@now-next.de genügt. Verschiebt Now&Next den Kurs und der neue Termin ist nicht wahrnehmbar, ist der Rücktritt kostenfrei und die Gebühr wird erstattet. Nach Kursbeginn ist die erste Kündigung nach dem dritten Wochenende möglich (schriftlich, zwei Wochen Frist zum Monatsende): dann 70 Prozent der Gebühr, nach dem sechsten Wochenende die volle. Genaueres im Vertrag.

KAPITEL 10

Praktische Rahmendaten

Umfang	12 Wochenendtermine, insgesamt 175 Unterrichtseinheiten (1 UE = 45 Min.), plus 1 Prüfungstag (Colloquium, 7 UE); Januar bis 25. September 2027, Prüfung und Colloquium am Samstag, 25.09.2027
Seminarzeiten	Freitags online 17:00–20:00 Uhr, samstags in Präsenz 9:00–16:00 Uhr — bei notwendigem Online-Format: samstags online 9:00–15:00 Uhr
Eröffnungswochenende	Beim Eröffnungswochenende finden Freitag und Samstag in Präsenz statt, damit sich alle kennenlernen
Abschluss	Zertifikat und Zeugnis von Now&Next e.V. Berlin nach bestandenem Colloquium
Bildungsurlaub	Die Weiterbildung ist als Bildungsurlaub anerkannt
Träger	Now&Next e.V., gemeinnütziger Verein, Helmstr. 9, 10827 Berlin

Angaben zu Kosten, Ratenzahlung und Anmeldeunterlagen für den aktuellen Kurs finden sich im begleitenden Flyer sowie auf now-next.de.

KAPITEL 11

Ein Impuls zum Schluss

Der Neurobiologe Gerald Hüther beschreibt in seinem Text „Welcher Geist prägt Ihre Kita?“, dass gelingende Bildungsarbeit weniger von vermitteltem Methodenwissen abhängt als von der Haltung, die eine Einrichtung insgesamt prägt – und dass diese Haltung maßgeblich von der Leitung ausgeht. Ein Klima aus Vertrauen ermöglicht Entwicklung; ein Klima aus Kontrolle verhindert sie, unabhängig davon, wie gut die einzelnen Instrumente sind, die zur Anwendung kommen.

Auf diesem Gedanken baut die gesamte Weiterbildung auf: Führungsinstrumente wirken nur dort, wo vorher die Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung stattgefunden hat. Genau diese Reihenfolge – erst die Haltung, dann das Instrument – ist der Kern dessen, was diese zwölf Wochenenden vermitteln sollen. Wir freuen uns darauf, die Teilnehmenden auf diesem Weg zu begleiten.

Now&Next:

- ist ein kleiner, feiner Bildungsträger mit Persönlichkeit und Charme
- steht für bewährte Wege und Aufbruch mit frischen Gedanken
- begleitet Leitungskräfte in ihre Rolle
- gestaltet Räume, die Haltung zeigen
- lädt ein, Neues auszuprobieren

