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

Zwölf Wochenendtermine. 175 Unterrichtseinheiten. Neun Module, von Gesprächsführung bis Recht. Am Ende ein Colloquium und, nach bestandener Prüfung, ein Zertifikat, das zur Führung der Bezeichnung Sozialfachwirt/in berechtigt. So weit die Eckdaten. Ein Präsenzkurs mit entspanntem Freitagabend: Am Samstag sind wir in Schöneberg zusammen. Der Freitagabend ist online, damit du nicht extra anreisen musst. Nur das Eröffnungswochenende findet Freitag und Samstag in Präsenz statt.

Spannend wird es beim Aufbau. Die Themenblöcke wechseln zwischen eigener Position, Theorie und Übung, und oft beginnen wir bei dir. Wer als Leitung eine Teamsitzung moderiert, hat längst eine Vorstellung davon, wie Führung funktioniert, geprägt durch eigene Erfahrung, nicht durch ein Lehrbuch. Genau diese Vorstellung machen wir im Kursverlauf sichtbar und verbinden sie mit Modellen und Instrumenten.

Dafür nehmen wir uns Zeit, und die lohnt sich: Die Werkzeuge passen dann zu dir und deiner Haltung, nicht zu einem losen Regelwerk. Deshalb werden sie später auch wirklich genutzt, statt einmal ausprobiert und vergessen.

Deine Rolle finden, deinen Stil entwickeln

Dieser Wechsel von eigener Perspektive und Modell zieht sich durch alle Wochenenden. Personalführung, Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement: drei Fächer auf dem Papier, eine Frage in der Praxis. Wie führe ich, und warum so und nicht anders?

Dahinter stehen ein paar Fragen, die dich durch den Kurs begleiten: Was ist meine Rolle, und wie fülle ich sie aus? Wie finde ich meinen Stil, reflektiert, anschlussfähig, professionell und trotzdem echt? Wie bringe ich Anspruch und Balance zusammen, mit Professionalität und einem humanistischen Weltbild, ohne mich oder andere zu über- oder zu unterfordern? Denn wer sich selbst führt, kann später auch andere einladen, Impulse setzen und in dieser wichtigen Funktion etwas bewirken. Und wir schauen genau hin: Was heißt leiten, was führen, was Leadership, und wo liegen die Unterschiede?

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:

Du entwickelst und stärkst deine persönliche, fachliche und institutionelle Autorität. Du lernst, dich als Führungskraft zu verstehen, Mitarbeitende zu führen und zu entwickeln, Besprechungen zu leiten, Ziele zu setzen und Prioritäten zu treffen.

Du lernst außerdem, deine 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 findest du in den Modulen wieder. Sich selbst führen ist der Ausgangspunkt und begleitet uns durch den ganzen 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

Für wen

Diese Qualifizierung richtet sich an Leiter:innen sozialpädagogischer Einrichtungen, an Fachkräfte, die Leitung übernehmen möchten, und an alle, die ihre berufliche Kompetenz gezielt weiterentwickeln wollen. Die Gruppe ist bunt: Kitas, Horte, Jugendhilfe, Familien- und Einzelfallhilfe, betreutes Jugendwohnen, therapeutische Einrichtungen, Jugendkultureinrichtungen und die Kindertagespflege.

Das bringst du mit

Du bringst eine abgeschlossene Berufsausbildung und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung mit, oder entsprechende Praxiserfahrung. Wichtiger als jeder Nachweis: Offenheit und Lust auf Austausch, die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und über sich nachzudenken, und der Mut, auch einmal die Seite zu wechseln. Die Inhalte vertiefst du selbstständig. Wir zählen auf dich bei allen Terminen.

Was wir oft erleben

Viele führen zu Kursbeginn schon, ohne je systematisch gelernt zu haben, wie man das bewusst tut. Im Sozialbereich ist das normal: Man übernimmt die Leitung, ohne dass viel Vorbereitung oder Unterstützung vorgesehen ist, und eignet sich das nötige Wissen meist unterwegs an. Entsprechend hoch ist der Anspruch der Gruppe an die Praxisnähe jeder Theorie.

KAPITEL 4

Was diese Weiterbildung unterscheidet

Leitungsqualifizierungen im Sozial- und Bildungsbereich gibt es einige. Vier Dinge machen unseren Ansatz eigen.

Zwanzig Jahre, die man merkt

Seit 1999 sind wir 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. Ein guter Teil von ihnen leitet heute selbst Kitas bei Trägern in Berlin und Brandenburg. Unser Curriculum ist also nicht am Reißbrett entstanden – es ist über zwei Jahrzehnte im echten Leitungsalltag gewachsen und immer wieder nachjustiert worden. Durch unsere Fortbildungen, Beratungsprozesse und die vielen Teilnehmenden im Kurs bekommen wir Einblick in sehr viele Kitas und unterschiedliche Trägerformen.

Die Kita zuerst, die Theorie danach

Bei uns kommt die Kita nicht als Beispiel am Ende eines Kapitels vor. Sie steht am Anfang. Jeder Rollenkonflikt, jedes Führungsinstrument, jede Reflexionsfrage nimmt deine Realität als Leitung zum Ausgangspunkt: Fachkräftemangel, Trägererwartungen, Elterngespräche, die eigene pädagogische Haltung. Der umgekehrte Weg – erst Theorie, dann Praxisbeispiel – wäre einfacher zu planen. Wir machen es trotzdem andersherum.

Ein festes Team, mit Verstärkung

Ein multidisziplinäres Team trägt den Kurs durch alle Themen, mit ganz unterschiedlichen beruflichen Feldern im Rücken. Wir bringen ein breites Erfahrungswissen zur Kita-Landschaft ein und holen bewusst Erfahrungen aus anderen Branchen dazu. Das entwickeln wir im Kurs konkret weiter. Dazu kommt Verstärkung: Astrid Sult arbeitet beim Bundesverband für Kindertagespflege, kennt also unsere Branche, und übernimmt Qualität, Konflikte und Teile von Zeit und Stress. Martin Gaedt, Keynote Speaker und Autor, kommt aus einem ganz anderen Bereich und bringt beim Employer Branding, also wie man als Arbeitgeber attraktiv wird und Fachkräfte gewinnt, den Blick von außen mit. Sein Modul klingt bewusst anders als die übrigen.

Perspektivwechsel, immer wieder

Im geschützten Rahmen des Seminars übst du einen echten Blickwechsel: die eigene, aktuelle Mitarbeiterrolle erleben – und gleichzeitig schon die Rolle der künftigen Leitung einnehmen. Was bedeutet Qualität aus Sicht der Eltern? Der Kinder? Des Trägers? Der pädagogischen Fachkräfte? Wie sieht Führung von unten aus, wie von oben? Auch wenn du schon Leitung bist: Du wechselst die Seite und fragen, was Mitarbeitende und Team empfinden. Der Wechsel ist mehr als eine Übung. Er zeigt, welchen Anteil jede Position zum Gelingen beiträgt.

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 oder für einen Veränderungsprozess, den du gestalten willst.

Simulationen, Rollenspiele, Planspiele

lebensnahe Situationen anstelle reiner Theorievermittlung, zum Beispiel ein Planspiel zur Organisationsentwicklung und ein Marketingkonzept, das die Gruppen selbst erarbeiten und präsentieren.

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, aber Wissen, gute Zutaten und der Blick für die Wirkung gehören dazu.

Rahmen der Zusammenarbeit

Wir lernen als Gruppe, deshalb zählen wir auf dich bei allen Terminen. Wenn du einmal einen Termin nicht wahrnehmen kannst, kann das passieren, und wir kommen ins Gespräch. Die Unterlagen bekommst du nach jedem Seminar als Handout, damit du am Ball bleibst und auf demselben Stand wie die Gruppe. Frag auch gern bei den anderen nach. Im Seminarraum bleiben die Handys aus, online ist die Kamera an (Ausnahmen wie die U-Bahn-Fahrt gibt es natürlich). Zwischendurch schicken wir dir aktuelle Texte, Videos und Studien zum Vertiefen. Wir bringen immer auch Neues mit, gern aus anderen Branchen. Die meisten Themen lassen sich für die Kita übersetzen, und wir wollen den Blick über die Kita hinaus weiten: Wer führt, sollte wissen, was in anderen Branchen gerade los ist.

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 legt das Fundament für alles, was danach kommt. Du lernst ein Methodenrepertoire kennen, mit dem Kommunikation, Konfliktlösung und Entwicklungsprozesse in jedem weiteren Modul gelingen. Zugleich ist der Einstieg Zeit zum Ankommen: Wir orientieren uns, lernen die Gruppe kennen und sammeln Wünsche an die Gruppe, an das Seminar, an die Dozierenden und an sich selbst.

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

Dieser Themenblock knüpft an die Gesprächsführung an, auch wenn er nicht immer direkt danach liegt. Teil I klärt, welche Führungsaufgaben eine Leitung überhaupt hat; Teil II übt die konkrete Umsetzung an praktischen Instrumenten.

Mittelblock: Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung I & II

Wir beginnen mit dem Qualitätsmanagement, dann folgt die Organisationsentwicklung. Sie beginnt mit Veränderung, als Thema in dir selbst und ganz allgemein, und führt über eine Definition in die Organisationsentwicklung ein. Du lernst sie als fortlaufenden Prozess kennen, ein Thema, mit dem es im Berufsalltag oft wenig Berührungspunkte gibt. Zwischen den beiden Terminen analysierst du deine eigene Einrichtung anhand der sieben Ebenen der Organisation. Die Ergebnisse besprechen wir beim zweiten Termin. Das zweite Wochenende bringt dazu eine konkrete Methodensammlung mit.

Schlussblock: Leitungskompetenz & Teamqualität

Diesen Block legen wir möglichst an das Ende, direkt vor das Colloquium. Er fasst noch einmal alles zusammen und bringt auch ein paar neue Impulse mit. Zu diesem Zeitpunkt hast du dich bereits intensiv mit deiner eigenen Rolle auseinandergesetzt und kannst deine Vorstellungen und Erwartungen klarer einordnen. Im Fokus steht die Frage, was du aus den Lernerfahrungen konkret in deine Praxis mitnimmst.

KAPITEL 7

Die Module im Detail

Jedes Modul hat seinen eigenen Schwerpunkt und seinen eigenen Dreh. Astrid Sult übernimmt Qualität, Konflikte und Teile von Zeit und Stress, für Marketing und Fachkräftegewinnung holen wir Martin Gaedt dazu, mit dem Blick von außen und Beispielen aus vielen Branchen.

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. Vieles kennst du schon, hier wird es angewendet und vertieft.

Teil II vertieft dies mit festen Kommunikationsregeln – Ich-Botschaften statt Warum-Fragen – und der Unterscheidung von Beobachtung und Bewertung nach Thomas Gordon. Geübt wird das nicht abstrakt, sondern an Situationen, die Teilnehmende selbst mitbringen – ein Elterngespräch, das schwierig wurde, eine Rückmeldung im Team, die falsch ankam.

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. Wer erkennt, auf welcher Eskalationsstufe ein Konflikt gerade steht, kann gezielter reagieren, und weiß auch, wann ein Gespräch allein nicht mehr reicht. Konflikte gehören dazu, es geht auch um Konfliktkultur.

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. Eine Selbsteinschätzung zur eigenen Belastung macht den Einstieg – daraus lassen sich meist schon erste, sehr konkrete Schritte für den eigenen Kita-Alltag ableiten.

MODUL 4 · 14 UE

Leitungskompetenz und Teamqualität

Now&Next-Team

Abschlussmodul der Weiterbildung: Wir legen es möglichst direkt vor das Colloquium. Es ist als Rückschau angelegt, bringt aber auch neue Themen mit: 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. Am Ende steht eine persönliche Standortbestimmung: Was von alldem nehme ich mit in meinen Kita-Alltag – und was fange ich als Erstes damit an?

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? Anerkannte Qualitätssysteme wie DIN EN ISO, das Evangelische Gütesiegel oder KES-R/HUGS werden eingeordnet – nicht als Pflichtprogramm, sondern als Orientierung, was zur eigenen Einrichtung passt. Das klingt technisch, ist aber wichtig und spannend: Hinter Normen und Paragrafen stecken Prozesse, und die sind handhabbar, ähnlich wie beim Bildungsprogramm.

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. Ein vorbereitetes Mitarbeitergespräch mit Checkliste für Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung macht diese Instrumente praktisch greifbar, statt sie nur zu beschreiben.

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. So wird erfahrbar, wie sich ein Veränderungsprozess anfühlt, bevor er im eigenen Haus tatsächlich ansteht.

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 Hauptteil bildet das Marketing. Am Samstag arbeitet ihr in Gruppen an einem eigenen Projekt: Ihr erstellt ein vollständiges Marketingkonzept, von der Idee bis zur Umsetzung, und präsentiert es. Das ist noch intensiver und praxisnäher als das Planspiel bei der Organisationsentwicklung. Dazu gehört ein zweites Thema, die Fachkräftegewinnung: Wer bewirbt sich nicht bei einer Einrichtung, und aus welchem Grund? Employer Branding heißt dabei: Warum soll jemand gerade bei uns arbeiten, und wie zeigen wir das? Statt der klassischen Stellenanzeige betrachten wir die eigene Anzeige: Welches Bild vom Beruf vermittelt sie, gewollt oder ungewollt? Methodisch bewusst anders gestaltet, mit Kreativitätstechniken, unter anderem der SUBVERSIV-Methode (Streichen, Umdrehen, Brechen bestehender Konventionen). Martin bringt Beispiele aus vielen Branchen mit, vor allem solche, die schon funktionieren, etwa die Vier-Tage-Woche, die einige Kitas ausprobieren.

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 – etwa ein Kind, das beim Ausflug kurz aus dem Blick gerät, und was das rechtlich wie praktisch bedeutet.

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 in der Gruppe bekommen dieselbe Bewertung, eine persönliche Einzelbewertung gibt es 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

Zum Colloquium bist du zugelassen, wenn du den Kurs regelmäßig besucht hast. Wenn du einmal einen Termin nicht wahrnehmen kannst, etwa aus gesundheitlichen oder familiären Gründen, holst du ihn mit den Handouts nach und halten Kontakt zur Gruppe. Wird es mehr, finden wir gemeinsam einen Weg: zum Beispiel mit einer kleinen Praxisarbeit zum versäumten Thema, die du selbst erarbeitest. Rückfragen sind jederzeit möglich, wir sehen sie uns im Kursleitungsteam an. So bleiben alle auf demselben Stand. 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 dem Häkchen bei den Vertrags- und Teilnahmebedingungen ist deine Anmeldung verbindlich und der Platz gesichert. Danach senden wir den Vertrag mit den Einzelheiten, bitte unterschrieben innerhalb von 14 Tagen zurück. Rücktritt: bis 14 Tage nach der Buchung kostenfrei, inklusive der Anmeldegebühr von 80 Euro; danach bis 13.01.2027 bleibt die Anmeldegebühr bei Now&Next, später fällt die volle Gebühr an. Eine Ersatzperson ist möglich, ersparte Kosten rechnen wir an. Rücktritt in Textform, eine E-Mail an info@now-next.de genügt. Verschieben wir den Kurs und der neue Termin passt nicht, 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

Gerald Hüther schreibt in „Welcher Geist prägt Ihre Kita?“, dass es für gelingende Bildungsarbeit ganz entscheidend auf die Leitung und ihre Haltung ankommt. Haltung lässt sich nicht verordnen. Menschen ändern sich nicht durch Belehren oder Überreden, sondern eher dann, wenn man sie einlädt, anregt und ermutigt, eine neue Erfahrung zu machen. Genau dort liegt deine Wirkung als Leitung.

Das gelingt nicht immer auf Anhieb, und niemand muss alles können. Wenn dir etwas noch nicht liegt, kannst du dazulernen oder andere ins Boot holen. Die Weiterbildung baut auf diesem Gedanken auf: erst die Haltung, dann das Werkzeug. Wir freuen uns auf dich, auf die Gruppe und auf das, was in diesen zwölf Wochenenden entsteht.

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

