

**Wie beeinflusst das Menschenbild meine Praxis als
Leitung und was sind die Leitlinien für meine
Praxistätigkeit?**

Andreas Kanke, B.A.

Beim Nachweis von Zitaten und Literatur wendet der Autor die von Unisa vorgeschriebene Harvard-Methode an und folgt dabei den Regeln in: Christof Sauer (Hg.) 2004. *Form bewahren: Handbuch zur Harvard-Methode*. (GBFE-Studienbrief 5). Lage: Gesellschaft für Bildung und Forschung in Europa e.V. 1. Auflage.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Wie beeinflusst das Menschenbild meine Praxis als Leitung?	2
2.1 Mensch als Ebenbild Gottes (1Mo 1,26).....	2
2.2 Let`s do it – Gestaltungsauftrag des Menschen (1Mo 2,15).....	3
3 Leitlinien für meine Praxistätigkeit als Leitung in der Christlichen KiTa Sonnenschein	4
3.1 Leitlinie Nr. 1: Praxisbezogene Liebeserweise (Bezug zu 2.1).....	4
3.2 Leitlinie Nr. 2: Beziehungsorientiertes Denken (Bezug zu 2.1).....	5
3.3 Leitlinie Nr. 3: Schaffung von Selbstwirksamkeitserfahrungen (Bezug zu 2.2).....	6
3.4 Leitlinie Nr. 4: Begleitungsprozess während des Gestaltungsauftrages (Bezug zu 2.2).....	7
4 Literaturverzeichnis	9

Andreas Kanke, B.A.

1 Einleitung

In der hier verfassten Ausarbeit setze ich mich mit dem biblischen Menschenbild auseinander und welchen Einfluss es auf mich hat, dass ich ein Ebenbild Gottes bin und von ihm einen Gestaltungsauftrag erhalten habe. Daraus ableitend habe ich Leitlinien entworfen, die mir in meiner Praxis als Leitung der Christlichen KiTa Sonnenschein Orientierung geben.

Andreas Kanke, B.A.

2 Wie beeinflusst das Menschenbild meine Praxis als Leitung?

Mit Hilfe eines Menschenbildes ist man dazu im Stande sich selbst zu reflektieren, insbesondere in den Domänen, die sich anwendungsbezogen auf den Menschen selbst fokussieren¹. Das Handeln in diesen Bereichen folgt instinktiv gewissen Auffassungen vom Menschen, die sich nach einer Introspektion hinsichtlich seines Handelns als sein normgebendes Fundament erkennen lassen (Schoberth 2019:21). Die Pädagogik ist in diesem Kontext im Speziellen aufschlussreich, weil jemanden zu bilden als zielgerichtetes Tun vom Zweck und von einer Leitvorstellung abhängig ist (Bucher 2004:72). Der harmonische Terminus von Bild und Bildung² besteht aus gutem Grund. Der Mensch kann sich Bildung aneignen und er benötigt auch Bildung, sodass er sein eigener Bildhauer ist, indem er ein eindeutiges Ideal vom Ziel seines Seins hat: er will seinen Geist erheben (Schoberth 2019:21-22). Er kann als sein eigener Bildner und Dichter frei entscheiden, ob er zu einem Tier wird und sich in seinem Verhalten entartet oder sich weiterbildet und der Welt des Göttlichen näherkommt (Pico della Mirandola 1996:10). Schoberth macht unmissverständlich klar, dass ein Bildhauer vor Beginn seiner Arbeit ein gewisses Bild von seinem Werk im Geiste beziehungsweise in seiner Vorstellungskraft benötigt, bevor er (er-)schafft (2019:22). Aber woher hat der Mensch dieses Bild und wer hat es ihm hineingelegt? Gott als Lehrer ist das Bild des Menschen und der Mensch als Schüler orientiert sich in seiner Bildung an Gottes Ebenbild (:22).

2.1 Mensch als Ebenbild Gottes (1Mo 1,26)

Und Gott sprach: Lasset uns Menschen machen, ein Bild, das uns gleich sei, die da herrschen über die Fische im Meer und über die Vögel unter dem Himmel und über das Vieh und über alle Tiere des Feldes und über alles Gewürm, das auf Erden kriecht. 1Mo 1,26

Irenäus von Lyon legte diesen Vers so aus, dass er zwischen Bild und Ähnlichkeit unterschied. Der Mensch sei als Folge dessen nach seinem Bild gemacht worden und lebt in Freiheit, aber er ist ihm aufgrund des Sündenfalls nicht mehr ähnlich. Mit Christi Erscheinen wurde diese Ähnlichkeit wieder rehabilitiert (Kessler 2023:4. Folie³). Augustinus dagegen hat ein anderes Verständnis der Anthropologie, Adam hat das Bild Gottes wegen seiner Entscheidung zu sündigen verloren und es deformiert, sodass es eine Erneuerung erforderte (:7. Folie). Für Luther wiederum sagt der Kernvers aus, dass Bild und Ähnlichkeit das Gleiche meinen (:8. Folie). Calvin war der Ansicht, der Schöpfer hatte durch den Menschen zum Ziel als sein Spiegelbild seine Herrlichkeit sichtbar zu machen. Dies war nur solange möglich, wie der Mensch mit Gott verbunden war (1559:II.12.6), ein bestimmter Anteil des Ebenbildes ist „erhalten“ geblieben, der den Menschen von den Tieren differenziert (:II.2.17⁴). Das

¹ Pädagogik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaft und (klinische) Medizin (Schoberth 2019:21).

² Das auf Meister Eckhart zurückgehende Kunstwort beschränkt sich auf den deutschen Sprachraum (Schoberth 2019:21).

³ Seminarunterlagen vom 13.-15.02.23.

⁴ Seite 145.

Ebenbild nach Gott wird mit einem Spiegel assoziiert, der Gottes Sein widerspiegeln soll (Brunner 1937:86).

In Anbetracht der Auseinandersetzung mit den hebräischen Begriffen⁵ sowie unterschiedlichen Bibelstellen⁶, wird deutlich, dass der Mensch als gottebenbildliches Wesen Gottes Herrschaft und seine Schöpfungskraft hervorhebt (Wolff 2018:231) beziehungsweise als Verwalter, der für die Erde und Tierwelt verantwortlich ist (Jacob 2000:59) und so Gottes Wesen betont. Freilich ist und bleibt der Mensch Gottes Ebenbild (Waschke 2018:37 zitiert in Kessler 2023:18. Folie), aber seine Gottesebenbildlichkeit hat auch seine Einschränkungen. So macht Kessler deutlich, dass dem Menschen allein aufgrund der Gnade Gottes Macht verliehen wurde, er unabhängig davon niedriger als Gott ist und es bedeutet nicht, dass der Mensch nicht sündigen wird (2023:19. Folie). Er kann somit seinen Titel als Ebenbild Gottes nicht verlieren, aber ihn missbräuchlich verwenden und abwerten (Waschke 2018:36 zitiert in Kessler 2023:19. Folie). Schlussendlich ist festzuhalten, dass jeder Mensch nach Gottes Bild gemacht ist und sich daran auch durch seine sündige Natur nichts ändert. Jeder Mensch hat von Gott eine Würde erhalten und ist wertvoll und muss auch entsprechend behandelt werden. Als Leitung der Christlichen KiTa Sonnenschein sind mir Mitarbeiter formal unterstellt, diesen möchte ich aufgrund ihrer gottgegebenen Würde Nächstenliebe entgegenbringen und nicht verurteilen oder über sie herrschen⁷, sondern versuchen sie zu lieben.

2.2 Let's do it - Gestaltungsauftrag des Menschen (1Mo 2,15)

In 1Mo 2,15 wird wiedergegeben, dass Gott der HERR den Menschen nahm ihn in den Garten Eden setzte, sodass er ihn bebaute und bewahrte. Gott gab dem Menschen einen Auftrag zur (weiteren) Gestaltung seiner Schöpfung der Erde. Doch wie sieht die menschliche Verwaltung aus? Als Objekt der Herrschaft nennt Wolff die Erde und vor allem die Tiere, weil sie als Antagonisten die einzigen sind, die für den Menschen bedrohlich werden könnten (2018:235). Dementsprechend wird der Mensch mit Ehre und Herrlichkeit gekrönt⁸. Wichtig zu unterscheiden ist jedoch, dass der Mensch selbst von Gott nicht als Objekt der Unterjochung vorgesehen war⁹, weil er nach dem Bilde Gottes gemacht ist. Er soll die Schöpfung administrieren, formen und regulieren (:236). Der Mensch hat außergewöhnliche Fähigkeiten¹⁰, die er zur Gestaltung einsetzen soll und nicht, um andere oder selbst beherrscht zu werden. Aber fatalerweise stürzt sich der Mensch durch seine Fähigkeiten und sein Wissen selbst ins

⁵ „Bild Gottes“ = sālām (Wolff 2018:229), was den Menschen als Standbild Gottes erklären soll (:231).

„Ähnlichkeit“ = demut. Einerseits kann es die Übereinstimmung mit der Identität (:231) und andererseits die Nähe und Unterschiedenheit von Gott und Mensch verdeutlichen (Loretz 1967:62). Die wechselnde Anwendung von sālām und demut verdeutlichen dem Anschein nach das gleiche und intensivieren sich wechselseitig (Kessler 2023:17. Folie).

⁶ 1Mo 1,26a; 1Mo 1,27; 1Mo 5,1; 1Mo 5,3; 1Mo 9,6.

⁷ Prediger 8,9 verdeutlicht, dass das Herrschen über einen anderen Menschen Leid verursacht.

⁸ Ps 8,6b.

⁹ 1Mo 9,6.

¹⁰ Herstellung von Musikinstrumenten (1Mo 4,21) und von bronzenen und eisernen Geräten (1Mo 4,22), Anbau von Wein (1Mo 9,20), Erfindung von Ziegelsteinen zur Nutzung von Gebäuden (1Mo 11,3).

Unglück¹¹ und wird von ihnen bemächtigt, obwohl er sie bezwingen sollte und weise damit umgehen (Wolff 2018:314-315). Allein die Ausrichtung auf Gott, als den Bildhauer, schenkt dem Menschen die Erkenntnis, dass er vor ihm gering ist und allein aufgrund seiner Liebe und Gnade seine Schöpfung vor seine Füße legt.¹²

Gott spricht deutlich, dass dem Menschen die Erde unterworfen und alle Tiere und Pflanzen zum verantwortlichen Umgang übergeben wurden¹³. Um sich selbst zu schützen, seine Fähigkeiten nicht für seine eigene Profilierung zu verwenden und sein Wissen weise einzusetzen, ist es signifikant, dass der Mensch in einem Beziehungsgeflecht mit anderen Menschen lebt und arbeitet. So können sie sich gegenseitig unterstützen, reflektieren und Bereitschaft zur Veränderung zeigen (Reber 2005:84)¹⁴. Der Mensch ist als Gottes Ebenbild das einzige Wesen, welches die Verantwortung übernehmen kann, um dem Auftrag gerecht zu werden, aber er hat auch die Verpflichtung Gott Rechenschaft abzulegen und ihm in seiner Verantwortung zu antworten, inwiefern sein Handeln und seine Methode zur Gestaltung von Gottes Schöpfung effektiv sind (:85). Als Leitung der Christlichen KiTa Sonnenschein ist es für mich daher elementar, dass meine Mitarbeiter an der Entwicklung der KiTa teilhaben und mitgestalten dürfen und sollen, sodass sie zu einem selbstgesteuerten Team werden, welches sich an Gott ausrichtet und gabenorientiert arbeitet.

3 Leitlinien für meine Praxistätigkeit als Leitung in der Christlichen KiTa Sonnenschein

Diese Leitlinien habe ich für mich selbst erarbeitet und diese lebe ich täglich vor, aber ich werde ihnen enttäuschenderweise auch immer wieder untreu, weil meine sündige Natur die Oberhand gewinnen will.

3.1 Leitlinie Nr. 1: Praxisbezogene Liebeserweise (Bezug zu 2.1)

Als Christ ist mir die Ebenbildlichkeit des Menschen zu Gott dem Schöpfer bewusst und auf Grundlage dessen hat jeder Mensch¹⁵ eine Würde. Gott liebt jeden Menschen und daher orientiere ich mich daran, indem ich die Menschen in meinem Umfeld auch versuche zu lieben. Demzufolge sind für mich die folgenden Prinzipien basal.

Individualität. Jeder Mitarbeiter¹⁶ hat mal einen schlechten Tag, ist gereizt oder kann seine privaten Herausforderungen nicht immer vom beruflichen Alltag trennen. Wenn ich dies erkenne oder der Mitarbeiter mir dies mitteilt und die Gegebenheiten es ermöglichen, handle ich empathisch und biete demjenigen an entweder seine Arbeit an dem Tag am Computer zu verbringen, abseits von Menschen

¹¹ Zum Beispiel: Noah wurde vom Wein betrunken (1Mo 9,21), Egomane aufgrund der überwältigenden Macht des technischen Fortschritts (1Mo 11,4a).

¹² Ps 8,4-10.

¹³ 1Mo 1,28-29.

¹⁴ Der Mensch kann auch durch die Reaktion von Tieren erkennen, inwiefern er Gottes Auftrag liebe- und verantwortungsvoll gegenübersteht.

¹⁵ In meinem beruflichen Kontext zählen dazu meine pädagogischen Mitarbeiter sowie das Wirtschaftspersonal, Kooperationspartner, Praktikanten, Eltern, Kinder und Besucher.

¹⁶ Ich werde exemplarisch für das eine oder andere Beispiel immer unterschiedliche Menschengruppen nennen, die ich in der Fußnote 15 aufgelistet habe.

oder im Homeoffice. Weitere Optionen sind sich mit mir hinzusetzen und darüber zu reden und zu beten oder bei einem christlichen Seelsorger¹⁷ anzufagen. Des Weiteren bieten wir als Arbeitgeber freiwillig jedem Mitarbeiter Regenerationstage¹⁸ an, um in solchen Zeiten eine Auszeit unter Fortzahlung des Entgelts einzuholen. Eine weitere individuelle Möglichkeit besteht darin, sich in einem Gespräch mit mir Gedanken zu machen, inwiefern aktuelle Aufgaben oder Verantwortungsbereiche aufgrund von Überforderung oder Ähnlichem eingeschränkt oder ausgesetzt werden sollten. Zur Individualität ordne ich ebenso die leistungsorientierte Vergütung zu, das bedeutet jeder Mitarbeiter wird entsprechend seiner Leistung zusätzlich vergütet. Dies wird in einem Zielvereinbarungsgespräch protokolliert und in Absprache mit dem Vorstand und Mitarbeiter festgehalten.

Dienen. Zu unserem Wirtschaftspersonal gehören die Köchin, Reinigungskräfte und ein Hausmeister, davon durfte ich jeden einzelnen einstellen und mitentscheiden. In manchen Situationen bin ich aber ärgerlich, weil sie ihre Leistung nicht erfüllen, aber wenn ich retrospektiv schaue und feststellen muss, dass sie das Eine oder andere nicht können¹⁹, möchte ich ihnen helfen, indem ich bewusst diene und mich nicht für etwas Besseres halte. Ebenfalls entstehen sehr spontane Situationen, wenn ein Mitarbeiter krank wird, mit dem Praktikanten aber vereinbart wurde, seine Praktikumsmappe vor der Abgabe durchzugehen. Ich erkläre mich bereit, diese Aufgabe zu übernehmen, was mich jedoch Zeit und Konzentration kostet, aber auch ein zusätzliches Reflexionstreffen mit dem Praktikanten voraussetzt, um eventuelle Verbesserungsvorschläge mitzuteilen. Schlussendlich entscheide ich mich, meinem Nächsten zu dienen und ich weiß aus Erfahrung, wenn man sich geliebt fühlt, zeigt man eine höhere Bereitschaft der Initiative und Entwicklung seiner Fähigkeiten.

3.2 Leitlinie Nr. 2: Beziehungsorientiertes Denken (Bezug zu 2.1)

Gott hat den Menschen erschaffen, damit er mit ihm Gemeinschaft haben kann und eine Beziehung zu ihm aufbauen möchte. Da die Menschen, mit denen ich in meinem beruflichen Kontext zu tun habe, auch nach seinem Ebenbild gemacht wurden, möchte ich in meinem Denken und Handeln Gott nacheifern, eine Beziehung aufbauen und ihnen das Evangelium weitergeben. Hierzu sind für mich folgende Denkweisen wichtig.

Zeitnehmen. Obwohl ich mittlerweile nicht mehr im Gruppendienst, sondern nur noch im Büro arbeite, nehme ich mir bewusst für alle Jahrespraktikanten Zeit und erfrage ihren IST-Zustand, inwiefern sie ihren schulischen Aufgaben nachkommen und reflektiere mit ihnen ihre kitainternen Arbeitsanweisungen und was optimiert werden kann. Außerdem führen wir regelmäßig Spieleabende mit ihnen und allen Mitarbeitern durch, um so Wertschätzung entgegenzubringen und die Beziehung zu pflegen.

Zuhören. Um eine Beziehung aufzubauen, muss ich bereit sein zuzuhören. Die Eltern haben

¹⁷ Einen betriebsinternen Seelsorger einzustellen, ist in Planung.

¹⁸ [Regenerationstage | Sozial- und Erziehungsberufe \(verdi.de\)](https://www.verdi.de/sozial-und-erziehungsberufe/regenerationstage) (Stand: 29.04.2023).

¹⁹ Beispielsweise kann der Hausmeister aufgrund seiner Sprachbarriere wegen einer defekten Spülmaschine den Küchenhersteller nicht kontaktieren oder die betagte Köchin keine Lebensmittel per Fax bestellen.

unablässig zu verschiedenen Themen Fragen, zu denen ich bei manchen einen Termin vereinbare, aber bei anderen wiederum ist es sinnvoll, sofort zu klären. Hier muss ich umso fokussierter lernen zuzuhören; insbesondere in Anbetracht dessen das ich mit meinen Gedanken schon beim nächsten Termin bin. In diesen Gesprächen äußern sie ihre Sorgen, Beschwerden und/oder Hilfsbereitschaft. Wir bieten auch Hausbesuche an, um ihnen ungestörter zuzuhören und in den vertrauten Wänden öffnen sie sich eher. Hier lernen sie auch uns kennen und hin und wieder verstehen sie unsere pädagogischen Vorgehensweisen besser, weil wir ungestört sind, und Missverständnisse können aus dem Weg geräumt werden.

3.3 Leitlinie Nr. 3: Schaffung von Selbstwirksamkeitserfahrungen (Bezug zu 2.2)

Da ich das Ebenbild meines Schöpfers bin, habe ich einen besonderen Auftrag von ihm erhalten, gemeinsam mit anderen die Erde positiv zu beeinflussen und sie mit guten Ideen zu gestalten, aber auch die Tiere zu führen. Infolgedessen setzt dies voraus, dass ich zur Umsetzung Menschen benötige, und für meinen beruflichen Kontext ist es signifikant meinem Team Möglichkeiten zu schaffen, damit sie Erfahrungen sammeln können, um herausfordernde Situationen gut meistern zu können. Dies ist aber nur ausführbar, wenn sie sich durch Erfahrung Wissen aneignen, um die eigenen Stärken und Schwächen kennen zu lernen und ihre eigenen Fähigkeiten strategisch einzusetzen. Insofern: Let`s do it.

Betriebsklima. Inwiefern ist das Betriebsklima hilfreich für Selbstwirksamkeitserfahrungen? Wenn meine Mitarbeiter in einem Betrieb arbeiten, wo sie sich angenommen wissen und wertgeschätzt werden²⁰, sind sie offener neuen Erfahrungen gegenüber und trauen sich eher etwas Neues auszuprobieren. Anschließend erleben sie ihre Leistungsfähigkeit und welchen Effekt dies auf sie selbst und auf die Umgebung hat. Wenn ich meinen Mitarbeitern²¹, den Praktikanten²² und Eltern²³ Chancen zur Entwicklung und Selbstwirksamkeit anbiete, entwickelt sich auch die KiTa weiter, werden Außenstehende darauf aufmerksam und das Evangelium wird proklamiert. Letztendlich spüren auch die Kinder das positive Betriebsklima und wenn Eltern sehen, dass sich ihre Kinder wohlfühlen, sind auch sie zufrieden. Sie haben ebenso etliche Optionen²⁴, um ihre Selbstwirksamkeit zu fördern.

Kleingruppenarbeit. Hierzu wende ich unterschiedliche Methoden an. Im Rahmen eines Arbeitskreises lernen die Mitarbeiter und Praktikanten, sich in einer kleineren Gruppe zu melden und zu beteiligen. Sie machen sich Gedanken und werden aktiv. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass sich

²⁰ Hier kurz einige Beispiele: zwei Betriebsausflüge pro Jahr, Spieleabende, Grillfeste, Beschenken an Geburtstagen, Kommunikation (u. a. alle Teamprotokolle sind jederzeit einsehbar), regelmäßig Lob verteilen, Fortbildungen im beruflichen Kontext selbst aussuchen dürfen, Raumgestaltung der eigenen Gruppe, gemeinsames Frühstück bei allen Teamtagen, Mitentscheidung bei neuen Jahrespraktikanten und Mitarbeitern.

²¹ Zufriedene Mitarbeiter berichten in ihrem persönlichen Umfeld positiv von ihrem Arbeitgeber und wenn sie auch noch selbstsicher sind, kann ich mich mit ihnen auf andere Dinge konzentrieren.

²² Partizipierte Praktikanten sind engagierter, leisten mehr und erzählen positiv von unserer KiTa; außerdem kommunizieren sie ihre Erfahrungen an ihre Peergroup und so gewinnen wir neue Praktikanten.

²³ Eltern, die sich angenommen fühlen und ihre Fähigkeiten ebenfalls einsetzen dürfen (Werk-AG, Sommerfest, etc.), sind bedeutsame Proklamierer für die KiTa.

²⁴ Sie werden selbstbewusster und erfahren Resilienz, indem sie im Alltag Selbstwirksamkeit erleben (Tisch decken, Spülmaschine ein-/ausräumen, an-/ausziehen, Zähneputzen, im Morgenkreis sicher auftreten, etc.).

einige nicht trauen in einer größeren Gruppe zu sprechen, aber sinnvolle Ideen zur Umsetzung verschiedener Projekte haben. Mit Hilfe eines Arbeitskreises möchte ich diese Einfälle entlocken und ihre Selbstwirksamkeit fördern. Eine weitere Methode ist eine AG²⁵, die im Grunde ähnlich ist, bloß dass dies eine Plattform für die Kinder ist. Eine Elternratssitzung ist zwar vom Gesetzgeber vorgegeben, sodass dies nicht meine Idee ist, aber ich kann entscheiden, wie oft wir uns treffen. Daher nutze ich diese regelmäßig, um mit den sechs gewählten Eltern gabenorientiert zu arbeiten, ihre Leistungsfähigkeit zu begünstigen und sie an der Gestaltung unserer KiTa zu beteiligen²⁶.

3.4 Leitlinie Nr. 4: Begleitungsprozess während des Gestaltungsauftrages (Bezug zu 2.2)

Zum einen haben die in 3.3 genannten Menschengruppen die Perspektive, sich mitzuteilen und ihre eigene Wirkungskraft zu sehen und weiterauszubauen, zum anderen benötigen sie aber auch eine entsprechende Begleitung, um als Ebenbild Gottes den Auftrag zur Gestaltung seiner Schöpfung zu erfüllen. Ich bemühe mich dazu beizutragen, sie dahingehend zu führen.

Personalgespräch. Mit dieser Arbeitsweise ist es mir möglich, mich in einem von mir vorgegebenen Zeitraum beispielsweise auf den Mitarbeiter zu fokussieren, ihm Fragen zur Selbstreflexion zu stellen, Impulse hinsichtlich einer Zielvereinbarungsstrategie²⁷ anzubieten, etc. Ich sehe mich somit in der Verantwortung, dem Mitarbeiter nicht nur die Freiheit zum Ausbau seiner Fähigkeiten anzubieten²⁸ und mit seinem Nächsten gewissenhaft umzugehen²⁹, sondern auch die ihm anvertrauten und delegierten Aufgaben und Vorgänge zu beaufsichtigen und bei Schwierigkeiten subsidiär einzugreifen.

Anleitung. Während des Begleitungsprozesses ist es für mich von Bedeutung, dass der Mitarbeiter bei laufendem Gestaltungsauftrag nicht nur sich selbst und von mir als Leitung beobachtet und reflektiert wird, sondern auch von Jahrespraktikanten in regelmäßigen Feedbackrunden beurteilt wird. Diese Fremdreiflexion dient dazu, sich bewusst zu machen, der mir Untergebene ist ebenso nach dem Bilde Gottes geschaffen und hat denselben Auftrag erhalten und Fähigkeiten hineingelegt bekommen, ihm fehlt bloß die Erfahrung. Ich erhoffe mir davon, dass der Mitarbeiter dankbar durch diese Erkenntnisse ist und daraus praktische Schritte zieht³⁰. Hiermit lege ich das Fundament, dass der Mitarbeiter später

²⁵ Bisher haben wir folgende AGs implementiert: Werk-, Englisch, Medien-, Sprach-, Kreativ-, Back-, Lese-AG.

²⁶ Praktisch zeigt sich das in Form der Planung des Laternen- und Sommerfestes, Kinderklamottenmarktes, der Gewinnung neuer Familien, des Mutter-Kind-Treffens, u.v.m.

²⁷ Zum Beispiel: SMART. Es steht für: Spezifisch (präzise Zielsetzung), Messbar (Vorsatz umgesetzt?), Akzeptiert (mit Zielvorstellung einverstanden?), Realistisch (Rahmenbedingungen logisch? Monetäre Ressourcen?) und Terminiert (Ziel befristen).

²⁸ In der KiTa haben Mitarbeiter die Möglichkeit eine Klein-/Großgruppe zu leiten, Praktikanten einzustellen/anzuleiten, ihre Fähigkeiten in Form von AGs kindgerecht umzusetzen, ihre Gruppe zu führen/gestalten, die Buchhaltung zu führen, ihre Sorgen/Ideen mitzuteilen und gemeinsam daran zu arbeiten, inwiefern eine Umsetzung sinnvoll ist, u.v.m.

²⁹ Zu unserem Nächsten gehören für uns als KiTa auch die Tiere: [Tiergestützte Pädagogik | Christliche KiTa Sonnenschein \(kita-sonnenschein.com\)](#) (Stand: 01.05.2023).

³⁰ Meiner Erfahrung nach, können Praktikanten dies mindestens gleichermaßen einschätzen und sie sind vor Ort. Ich habe die Erfahrung, bin aber in der Regel nicht im Gruppengeschehen. Außerdem lernt so der Mitarbeiter, nicht über den Praktikanten zu herrschen oder er lernt, zu erkennen, dass er über ihn herrscht und dies nun ändern muss.

selbst diejenigen im Blick hat, für die er verantwortlich ist. Bei der Anleitung von jungen Menschen (aber auch grundsätzlich in unserem KiTa-Team) ist der Mitarbeiter herausgefordert, seinen Gestaltungsauftrag von Anfang an im Team umzusetzen beziehungsweise mit einzubeziehen. Ich kann an der Anleitung des Praktikanten durch den Mitarbeiter erkennen, inwiefern er seinem Nächsten Beachtung schenkt und wie wichtig ihm seine berufliche und Persönlichkeitsentwicklung ist. Anhand dessen kann ich nachhalten was in Wirklichkeit der Mitarbeiter während seines Gestaltungsauftrages benötigt und als Folge dessen in Liebe und konsequent handeln. Dabei ist mein Anliegen, dass ich selbst daraus lerne sowie mein Team, die Eltern und Kinder, und aus einem Let`s do it ein Let`s do together wird und wir gemeinsam als Gottes Ebenbild seine Schöpfung verwalten und gestalten.

Andreas Kanke, B.A.

4 Literaturverzeichnis

- Brunner, Emil 1937. *Der Mensch im Widerspruch*. Berlin: Furche.
- Bucher, Anton 2004. An wirklichen Kindern vorbei, und doch unersetzbar: Kinderbilder, in Bizer, Christoph, Degen, Roland und Englert, Rudolf (Hrsg.), *Menschen Bilder im Umbruch - Didaktische Impulse*. Jahrbuch der Religionspädagogik Bd. 20. Neukirchen-Vluyn, 62-73.
- Calvin, Johannes [1559] 2022. *Unterricht in der christlichen Religion. Institutio Christianae Religionis*. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Jacob, Benno [1934] 2000. *Das Buch Genesis: Das erste Buch der Tora*. Stuttgart: Calwer.
- Kessler, Volker 2023. *Der Mensch als Gottes Ebenbild (imago dei)*. Seminarunterlagen vom 13.-15.02.2023.
- Loretz, Oswald 1967. *Die Gottebenbildlichkeit des Menschen*. München: Kösel.
- Pico della Mirandola, Giovanni 1996. *Über die Würde des Menschen*. Große Texte der Christenheit, Bd. 13. Aus dem Neulateinischen übertragen von Rüssel, Herbert Werner. Mit einer Lebensbeschreibung Picos von Morus, Thomas (1510). 4. Aufl. Zürich: Manesse.
- Reber, Joachim 2005. *Das christliche Menschenbild*. Augsburg: Sankt Ulrich.
- Schoberth, Wolfgang 2019. *Einführung in die theologische Anthropologie*. 2. Aufl. Darmstadt: WBG.
- Wolff, Hans Walter 2018. *Anthropologie des Alten Testaments*. 2. Aufl. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.