KRISTENT
PÆDAGOGISK
INSTITUT

Ny institutleder – samme institut

Fra den 1. august har jeg fået det store privilegium at tiltræde som ny institutleder i KPI. I skrivende stund har jeg haft opgaven i to måneder, og det har været en spændende og lærerig start. Jeg glædes over det meningsfulde arbejde og den store interesse og opbakning til KPI's indsats, som jeg allerede har mærket fra mange sider.

De første måneder har primært været præget af at sætte mig ind i rollen og videreføre de initiativer, som Hanne har sat i gang. Det har blandt andet omfattet afholdelse af foredrag, deltagelse i samarbejdsmøder, udvikling af KPI-akademiet samt planlægning af kommende kurser og konferencer.

KPI er et lille institut med en stor opgave. Vores ambition er fortsat at være en ressource for institutioner, kirker, hjem og samfund – og det gælder også nu, hvor der er kommet ny leder. Vi ønsker i frimodighed at række ud til jer, og vi håber, at I vil gøre det samme til os. Sammen kan vi styrke det arbejde, der allerede er i gang, og skabe nye muligheder for udvikling og samarbejde.

I dette nyhedsbrev har vi to artikler, der sætter fokus på henholdsvis **anerkendelse** og **skøn** i relation til ledelsen – to begreber, som vi håber, kan være med til at skabe mere nærvær og forståelse i en tid, hvor mange oplever et stigende pres i hverdagen. Vi ved, at både professionelle og personlige relationer kan komme under pres, når tempoet er højt og kravene mange. Derfor ønsker vi med disse artikler at inspirere til refleksion og samtale om, hvordan vi kan møde hinanden med større opmærksomhed og respekt.

Derudover finder du en **boganmeldelse**, som vi håber, vil give stof til eftertanke og måske endda nye perspektiver på det arbejde, du står i.

Christian Mikkelsen

Nyt fra KPI-akademiet

Den 25. august havde vi den store glæde at byde velkommen til 14 engagerede unge mennesker, som er startet på vores to-årige akademiuddannelse under KPI. Dagen blev begyndelsen på et spændende læringsforløb, hvor både faglighed og åndelig dannelse går hånd i hånd.

Vi lagde ud med undervisning af Carsten Hjort Pedersen, der er tidligere leder af KPI og en erfaren mand indenfor religionspædagogikken. Temaet for dagen var en introduktion til religionspædagogikkens grundlag og betydning, og deltagerne blev præsenteret for centrale begreber, historiske perspektiver og aktuelle udfordringer i arbejdet med trosformidling.

Undervisningen var både inspirerende og tankevækkende og gav anledning til mange gode samtaler og refleksioner. Det var tydeligt, at der allerede fra første dag blev skabt et stærkt fællesskab præget af nysgerrighed, respekt og lyst til at lære.

Vi ser med stor forventning frem til det videre forløb og håber, at I vil omslutte KPI-akademiet og de unge deltagere med jeres forbøn og opbakning.

NYHEDSBREV
#3 november 2025 / 26. årgang
ISSN: 1603-8983

Vi har brug for kr. 132.600 inden årsskiftet

Af Steen Møller Laursen, kasserer i KPI's bestyrelse

I september, hvor denne skrivelse bliver til, synges der rundt om i landets kirker til høstgudstjenester og fester: *Du gav mig, o Herre, en lod af din jord.* Sangens ord minder os om, at alt det, vi har, er givet os af Gud. Vi forvalter en del af hans skaberværk – og vi får lov til at give noget af det videre.

I KPI lever vi af, at mange trofast støtter arbejdet økonomisk. Jeres gaver gør det muligt, at vores nye institutleder kan fortsætte med at udvikle materialer, afholde kurser og – gennem samarbejde med andre – skabe rum, hvor børn, unge og voksne kan finde vejledning i tro og liv.

Når du giver en gave, er du med til at bære arbejdet. Du er med til at række noget videre, som kan vokse og bære frugt – ligesom markens høst.

Vi vil derfor gerne opfordre dig til at være med endnu engang. Måske kan du give en ekstra høstgave i år? Måske kan du forpligte dig til en fast gave, som skaber stabilitet i arbejdet?

Vi er et lille institut, men vi har stor betydning, fordi vi med vores formål ønsker at være en ressource for mennesker, der bevæger sig i krydsfeltet mellem pædagogik og kristendom – i mange forskellige arenaer. Her kan blandt andet nævnes KPI Akademi, hvor vi konkret styrker det religionspædagogiske område. Dermed er vi med til at løfte den åndelige udrustning – ikke som et middel, men som et mål i sig selv.

Vores behov for resten af 2025

Hvis det skal lykkes, har vi brug for, at økonomien også i 2025 når i mål. Helt konkret har vi brug for gaver på 132.600 kr. inden nytår.

På baggrund af erfaringer fra tidligere år har vi i 2025 budgetteret med almindelige gaver på i alt 210.000 kr., og i skrivende stund er der indkommet 77.400 kr. De fleste øvrige indtægter og udgifter følger budgettet ganske godt, men vi oplever i år et efterslæb på de almindelige gaver. Vi har budgetteret med et lille overskud for 2025, og det håber vi naturligvis at kunne realisere – så vi undgår at skulle reducere vores beholdning.

En fondsansøgning til KPI Akademi gav desværre mindre støtte end forventet, hvilket vi også gerne skal dække ind, hvis det lille overskud skal blive en realitet.

132.600 kr. inden nytår kan lyde af meget, men vi ved, at hvis vores trofaste givere rækker ud til os, er det langt fra urealistisk.

Derudover har vi brug for, at 100 gavegivere giver minimum 200 kr. for at bevare muligheden for at være en fradragsberettiget organisation i henhold til ligningslovens § 8 A. Overvej derfor, om det er muligt f.eks. at dele en gave op, så I er to, der giver minimum 200 kr., frem for én, der giver 400 kr.

TAK for enhver gave – og ikke mindst: tak for forbøn for Kristent Pædagogisk Institut.

Læs på bagsiden af bladet om måderne, du kan give din gave på.

Anerkendelse i lederskabet

Af Natasja Eva Michael, medlem af KPI's bestyrelse og viceskoleleder på Esajasskolen

Anerkendelse er en essentiel værdi i lederskabet. Som leder er anerkendelse således vigtig i forhold til "at spille medarbejderne gode", som man populært kan sige.

Når jeg taler med både nye og kendte folk om deres arbejde, har jeg ofte oplevet en essens i retningen af: *Jeg er rigtig glad for mine kolleger, men jeg savner anerkendelse fra min leder.* Det har givet mig anledning til at udfordre min egen grundantagelse som leder – at jeg selvfølgelig er anerkendende. Men er jeg i virkeligheden det? For det er jo umuligt at se sig selv udefra.

Når jeg i denne artikel beskæftiger mig med begrebet *anerkendelse*, menes der ikke ros. Anerkendelse er en måde at møde det andet menneske på. Anerken-

delse handler om at føle sig set, hørt og forstået.

I min bestræbelse på at være – eller blive – en bedre anerkendende leder, har jeg fundet inspiration i tre teorier, som kan være hjælpsomme i forhold til at give sig selv, som leder, et anerkendelses-tjek.

I 1992 udkom den tyske sociolog og filosof Axel Honneth med sit hovedværk *Kampen om anerkendelse*. Med inspiration fra den tyske filosof Hegel opstiller han tre sfærer for anerkendelse:

1. Anerkendelse i privatsfæren
2. Anerkendelse i den retslige sfære
3. Anerkendelse i den solidariske sfære

Dermed bliver anerkendelse ifølge Honneth en væsentlig betingelse for et menneskes identitet og selvrealisering – og en moralsk forpligtelse, hvor medarbejderne skal føle sig anerkendt af lederen i alle tre sfærer. Medarbejderne skal altså føle, at de har tillid (privatsfæren), at de er anerkendt i fx skolens rum (den retslige sfære), og at de kan bidrage – fx i teamet (den solidariske sfære) (Schützsack, 2010).

Den anden teori, jeg vil fremhæve, er fra 'mødets filosof' Martin Buber og hans teori om det mellemmenneskelige (Schützsack, 2010). I denne teori præsenterer Buber en "Jeg-Du-holdning" og en "Jeg-Det-holdning".

I den pædagogiske verden er der rigtig meget "Jeg-Du", fordi vi bruger vores egen medmenneskelighed i forhold til fx at danne relationer. Umiddelbarhed, nærvær og gensidighed kendetegner "Jeg-Du-forholdet", når parterne er i et levende og vekselvirkende forhold (Schützsack, 2010). Der er dog også brug for, at en ledelse tør træde ind i et "Jeg-Det-forhold", hvor man ikke længere er ligeværdige, og hvor der fremkommer en adskillelse.

Det er vigtigt at være bevidst om betydningen af "Jeg-Du" i forhold til anerkendelse. "Du'et" kan let blive til "Det'et" i et leder-medarbejder-forhold – hvilket det sommetider skal, fx i en beslutning. Men i mange henseender er det frugtbart med det åbne, gensidige møde – "Jeg-Du" – da mennesket har en længsel efter at være i grundforholdet "Jeg-Du", fordi det er intentionsløst (Schützsack, 2010).

Endvidere kan det være godt at se sig selv igennem teologen K.E. Løgstrups blik. Løgstrup taler om den etiske fordring. Det vil sige, at vi lever i en interdependens, hvor vores liv afhænger af hinanden (Brinkmann, 2014). Det er her Løgstrup formulerer det med de berømte ord:

"Den enkelte har aldrig med et andet menneske at gøre, uden at han holder noget af dets liv i sin hånd" (Løgstrup, 1956/1991: 25).

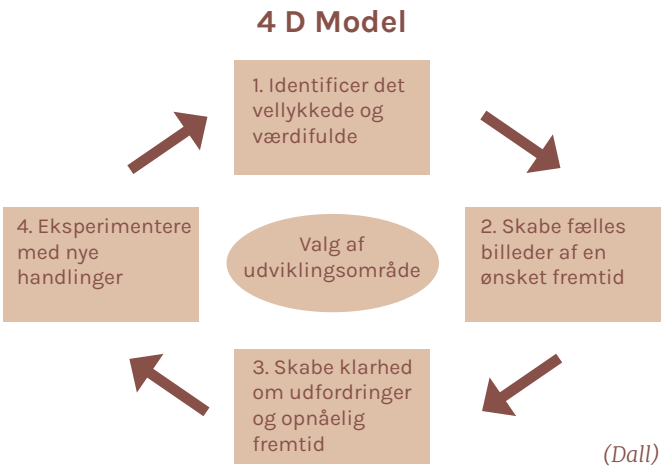
Dermed bliver vores indbyrdes forhold et magtforhold i kraft af interdependensen (indbyrdes afhængighed). Det gælder i relationen mellem kolleger, og det gælder i relationen mellem ledere og ansatte (Brinkmann, 2014). Den etiske fordring giver altså os ledere et ansvar for at bruge den magt, vi uundgåeligt har over den anden, til den andens bedste – snarere end vores eget (Løgstrup: 31). Fordringen bliver man ifølge Løgstrup aldrig færdig med. Lige så længe vi mennesker er i interaktion med hinanden, vil den etiske fordring gælde (Brinkmann, 2014).

Med Honneth, Buber og Løgstrup kan man således være nysgerrig på den anerkendelse, man giver som leder.

Jeg vil også nævne et værktøj til at dygtiggøre sig i forhold til at anerkende andre: David Cooperriders organisationsudviklingsmetode *Appreciative Inquiry* (AI).

I *AI* handler det om at tilsidesætte sin egen forståelse, sine meninger og værdier for en stund og være åben og udforskende over for den ansattes. Denne udforskning handler konkret om at gå på opdagelse, stille spørgsmål, være åben for potentialer og muligheder – at give plads til kompleksitet og håndtere foranderlighed, uden at konkludere eller kontrollere (Haslebo, 2008).

Denne metode er en konkret handling på kernen i anerkendelse i praksis (ikke at rose, men at se, høre og forstå – jf. indledningen), idet det er godt at turde drømme sammen, at turde tale og give plads til at sætte ord på – at holde 'håbet oppe', kunne man sige lidt poetisk.



(Dall)

Til sidst har jeg lyst til at minde om, at det at skulle give anerkendelse – eller at modtage anerkendelse – også kan blive en afgud for os. Vi er ikke perfekte, og vi gør ikke alting perfekt. Vi er syndere. Og det, som vi trænger allermest til, er tilgivelse.

Samtidig er vi villet af Gud. Salme 139,16:

"Da jeg endnu var foster, havde du mig for øje; alle dagene stod skrevet i din bog, de var formet, før en eneste af dem var kommet."

Så uanset om vi synes, vi modtager den anerkendelse fra andre, vi længes efter, eller om vi får givet den anerkendelse til hinanden, som vi gerne vil, så er der én, som har anerkendt os først. Det er godt at hvile i det.

Litteratur:

- Brinkmann, Svend (2014): *Magt i organisationer*, Forlaget Klim
- Dall, Mads Ole (2011): *Da anerkendelsen greb os*, https://www.lederweb.dk/da-anerkendelsen-greb-os/
- Haslebo, Maja Loua & Lyndgaard, Danielle Bjerre (2008): *Anerkendende ledelse*, Dansk Psykologisk Forlag
- Løgstrup, K. E. (1956/1991): *Den etiske fordring*, Gyldendal
- Schützsack, Inge (2010): *Anerkendelse i ledelse*, Hans Reitzels Forlag

Om at gøre sig umage og sænke skuldrene

Af Christian Mikkelsen, Institutleder

I et kristent livs- og menneskesyn betragtes mennesket som et relationelt væsen, der lever i fællesskab og samspil med andre. Vi står ikke alene, men indgår konstant i relationer, som formes af forskellige faktorer såsom alder, jobfunktioner, livssituation og civilstatus. Disse relationer indeholder bestemte forventninger, roller og ansvar, som vi må forholde os til og navigere i.

Når vi befinder os i en pædagogisk kontekst, er vi ikke blot til stede som individer, men som deltagere i en pædagogisk relation. Denne relation er kendetegnet ved en intention om at påvirke, støtte og udvikle den anden – og netop dette er kernen i almen pædagogik.

I den pædagogiske relation ligger et særligt ansvar for den anden, hvilket medfører et ønske om at handle korrekt, ordentligt og ansvarligt. Vi vil gerne løse de udfordringer, der opstår og gøre mennesker omkring os glade og tilfredse.

Disse forventninger møder jeg både fra mig selv, men også fra mine omgivelser, fx i skole-hjem-samarbejdet. Der er dermed både en ydre og en indre forventning om, at jeg skal løse et problem for en anden.

I praksis har det dog vist sig, at det ikke altid er muligt at finde én rigtig løsning i alle relationer. Her har begrebet *skøn* været en vigtig og befriende erkendelse for mig. At skønne giver plads til refleksion og vurdering i situationer, hvor der ikke findes entydige svar. Det har været opmuntrende i forhold til det ansvar, der følger med i pædagogiske relationer – både i arbejdslivet, i familien og i opgaver knyttet til kirkelige fællesskaber.

Der er noget på spil

Når vi er i en pædagogisk relation med mennesker, hvor der er *noget på spil*, vil der naturligt opstå problemer og udfordringer, der skal løses. Det kan være spændende og tilfredsstillende, når et problem bliver løst – og lige så frustrerende, når vi står med problemer, der ikke lader sig løse, eller hvor løsningen ikke ligger lige for. I denne artikel vil ordet *problem* primært blive brugt, men du kan også vælge ordet *udfordring* eller et andet, der passer bedre til dig.

Nogle problemer kalder på et skøn

Nogle af de pædagogiske problemer, vi står overfor, lader sig ikke umiddelbart løse, eller også ligger svaret mange år ud i fremtiden. Et oplagt eksempel er børneopdragelse – der findes ikke én korrekt måde at opdrage på, som pr. automatik giver et bestemt resultat i den anden ende. I sådanne situationer, hvor der ikke kan gives et korrekt svar, er der brug for noget andet. Der er brug for, at vi foretager et skøn. I ledelseslitteraturen kaldes dette et *fagprofessionelt skøn*[1].

Et skøn skal bruges, når der ikke findes et bestemt eller korrekt svar. Et skøn er en vurdering, vi foretager med baggrund i vores faglige viden, erfaring, kontekst og etiske overvejelser. Dette vilkår gælder også i familien og i de forskellige kirke- og menighedssammenhænge; at vi står med problemer, som kan have forskellige løsninger, eller som synes uløselige, og som kalder på, at vi foretager skøn.

At skønne er et vilkår og kan for nogle være en kilde til glæde, spænding og tilfredsstillelse, når det lykkes – mens det for andre kan føles som en tung opgave. I den førnævnte ledelseslitteratur taler man derfor også om *skønnets byrde*[2] – at det kan være en stor vægt at bære på sine skuldre.

Problemer er forskellige

Når vi møder problemer, kalder de ikke altid på et skøn. Det afhænger af problemets karakter, og derfor kan det være en hjælp at kategorisere problemet først, da det giver forskellige handlemuligheder.

Til at beskrive forskellige typer af problemer vil jeg tage udgangspunkt i en model udviklet af den walisiske ledelsesforsker David Snowden, som Helle Hein anvender i bogen *En giftig stresscocktail* (2023). Modellen kaldes Cynefin-modellen, og den beskriver fire typer af problemer:

1. Simpelt problem
2. Kompliceret problem
3. Komplekst problem
4. Kaotisk problem

Et simpelt problem er kendetegnet ved, at løsningen også er enkel. Der er få muligheder, og det er let at forudsige, hvad vi skal gøre. Som et banalt eksempel kan vi sige, at der springer en pære i en lampe. Problemet er simpelt, og det er løsningen også. Vi finder en ny pære og skifter den.

Et kompliceret problem er mere krævende end det simple, men stadig med den indbyggede logik, at vi kan tænke os frem til en løsning.

Fælles for disse to typer er, at vi med stor sandsynlighed kan forudsige udfaldet af vores handlinger. Hvis vi gør A, så giver det resultatet B.

Fx kan vi sige, at det er et kompliceret problem, når en menighed mangler penge, for at budgettet hænger sammen. Her kan vi iværksætte forskellige initiativer til at øge gavebidraget, som med stor sandsynlighed vil løse problemet.

I skolen kunne eksemplet være den ordblinde elev.

Det er kompliceret, men vi ved alligevel godt, hvilke handlinger vi skal sætte ind (hjælpeværktøjer mv.), som sandsynligvis vil hjælpe den ordblinde elev godt på vej.

Den trejde type af problemer er det komplekse problem. Det minder på mange måder om det komplicerede, men forskellen er, at vi ikke kan forudsige, hvad der kommer til at ske. Vi kan ikke bare tænke os frem til en løsning, handle og løse problemet. Der er for mange faktorer, der spiller ind og påvirker hinanden.

For at løse komplekse problemer er der derfor brug for en anden tilgang end ved det komplicerede problem. Helle Hein og Snowden beskriver det som en eksplorativ *trial-and-error-proces*, hvor løsningen gradvist kommer til syne, og hvor vi må justere undervejs.

Et eksempel kan være en forælder, der står med et barn, som bliver bange i en situation. Skal forælderen skubbe barnet eller beskytte barnet i det, som barnet er bange for? Forælderen kan med sin viden og erfaring med barnet i kærlighed skønne, om det er beskyttelse eller skub, dette barn har brug for.

Komplekse problemer kan vi også finde i kirken. Fx i generationsmødet, hvor det mærkes, at der er få eller ingen fra en ældre eller yngre generation. Dette komplekse problem har ingen simpel løsning, og vi må skønne, hvordan vi griber problemet an. Skal vi tale om vigtigheden af trofasthed, skal vi arrangere flere fællesskabsaktiviteter, skal vi gå i dialog med grupperne – eller hvad skal vi gøre? Her er vi igen nødt til at skønne, hvad der er bedst at gøre for vores kirke.

Et kaotisk problem er den sidste type af problemer. Her er det umuligt at finde et fast ståsted eller tid til refleksion. Ifølge Snowden handler det om at stoppe blødningen – skabe stabilitet. Målet er at gøre det kaotiske problem til et komplekst problem. Med det menes at få skabt et ståsted, hvor der er tid til at vurdere den næste handling.

Coronapandemien er et godt eksempel, men også i en skolehverdag kan vi møde det kaotiske problem. Som eksempel kan vi forestille os et masseslagsmål i skolegården, der opstår ud af det blå, hvor kun én gårdvagt er til stede. Her handler det om at stoppe slagsmålet og få bragt orden i kaos – og det skal være nu. Man må handle – og man kommer sikkert til at handle forkert – men det vigtigste er, at der handles.

Problemets karakter betyder noget for tilgangen

At kunne kategorisere problemets karakter, inden vi griber til løsning, mener jeg er en vigtig tilgang i det pædagogiske arbejde.

Mange af de pædagogiske problemer, vi står overfor, kalder på et skøn, fordi de ofte kan kategoriseres som komplekse. Det er vigtigt at holde sig for øje, da jeg desværre oplever, at vi har en tendens til at gøre komplekse problemer til komplicerede.

Jeg oplever, at vi i pædagogiske kontekster tror, at vi kan tænke os frem til en løsning og dermed forudse, hvad der kommer til at ske, og jeg oplever også, at der er mange, der gerne vil 'sælge lette løsninger' på komplekse problemer.

Et eksempel fra skoleverdenen kunne være et møde mellem forældre, lærer og pædagogisk leder, hvor et barn er i mistrivsel.

Hvis alle tilgår mødet med en forventning om, at 'nu sætter vi os sammen, og så løser det sig', så vil skuffelse og frustration ofte være udfaldet.

I stedet er det vigtigt, at der fra alle stole bliver anerkendt, at vi – ud fra vores kendskab til barnet i forskellige situationer – må skønne, hvad vi tror, der »

Foto Unsplash.com

» er til barnets bedste i de handlinger, som vi sætter på vores viden om pædagogik i relation til barnet.

Jeg tror, at det hænger sammen med, at vi mennesker gerne vil have kontrol over vores liv. Når vi arbejder pædagogisk med mennesker, er det bare langt fra tilfældet, at vi kan have denne kontrol.

Vi kan have mange mål for vores børn, hvilket er godt og vigtigt, men vi kan ikke lave en langsigtet plan og så forvente, at virkeligheden følger den plan.

Der er brug for, at vi hele tiden justerer og skønner, hvad der er rigtigt at gøre. Det er et helt naturligt og menneskeligt vilkår, vi har som fag- og privatpersoner.

Jeg tror, at vi nemt glemmer dette i et samfund, der fortæller os, at den perfekte præstation er mulig, hvis du vælger at gøre det rigtige dvs. har den rigtige indstilling og gør den rigtige arbejdsindsats.

At gøre byrden lettere

Skønsbegrebet er et begreb, jeg selv har fundet meget frimodighed i. I skønsbegrebet ligger der nemlig den forudsætning, at der ikke er ét rigtigt svar – at der er mulighed for at skønne forkert.

Det er et vilkår i det pædagogiske arbejde, ligesom det er et vilkår for læger, psykologer, ledere og mange andre.

Men det betyder ikke, at det så er ligegyldigt, hvad vi skønner. Det handler om at foretage kvalificerede skøn.

For at kunne det, er det vigtigt, at vi bruger vores viden. Viden kan inddeles i tre kategorier:

1. **Teoretisk viden** – fx pædagogiske teorier, bøger om børneopdragelse osv.
2. **Erfaringsbaseret viden** – hvad har vi gjort tidligere, som har virket godt?
3. **Viden om det enkelte menneske eller børne gruppe** – alle er unikke, og derfor er denne viden afgørende.

At bringe disse vidensformer i spil sker bedst i et fællesskab med andre, hvor der er plads til at inspirere hinanden til at træffe skøn, og hvor vi kan støtte hinanden i vores skønsudøvelse.

Det gælder både i et professionelt fællesskab, i menighedsfællesskab og i fællesskabet mellem forældre, der opdrager deres børn.

Samtidig er det vigtigt, at fællesskabet giver plads til at fejle, til at skønne forkert og til at være usikker på, hvilken retning vi skal gå.

Dette ansvar gælder os alle, og samtidig har nogle fået et ledelsesansvar, hvor ledelsesopgaven bliver at understøtte de skøn, som de ansatte skal foretage – og samtidig skabe en kultur, hvor der er plads til at skønne forkert.

Et kristent livs- og menneskesyn

Når vi skønner, betyder det noget, hvilke værdier vi handler ud fra. Her har et kristent livs- og menneskesyn stor betydning, fordi det gør en forskel, at vi ser næsten som et værdifuldt barn af Gud.

Vores skøn er påvirket af vores livssyn, og vi har i Guds ord fået givet et syn på mennesket som et vigtigt fundament i vores arbejde.

Samtidig giver Bibelen ikke svar på alle de pædagogiske problemstillinger, vi møder, da vi har fået et forvalteransvar af Gud.

Han har sat os i verden med en opgave, hvor vi mange gange må skønne, hvad der er rigtigt at gøre.

Derfor vil jeg også gerne give en opmuntring til, at vi tager fat på, hvordan et kristent livs- og menneskesyn påvirker de skøn, vi træffer.

Derfor er der en opfordring til at samtale om, hvad det betyder for os:

- I familien
- I kirken
- I 2B onsdag morgen
- I mødet med andre mennesker – fx som lærer overfor forældre, eller som leder overfor medarbejdere.

Afslutning

Gud har i sin godhed givet os forskellige opgaver, og i Bibelen kan vi læse om mennesker, som i deres vandring med Jesus lærer og skønner – ja, de skønner endda forkert.

I Markusevangeliet kan vi læse om drengen med den urene ånd, som disciplene prøver at drive ud, men det lykkes ikke for dem.

Hvad de konkret har gjort, står der ikke, men vi kan tænke os til, at de har forsøgt at gøre noget for at uddrive den urene ånd.

Da det ikke lykkes for dem, går de til Jesus, og han fortæller dem, at det kun kan uddrives med bøn.

Eller vi kan se, at Paulus i Korintherbrevet har besluttet ikke at tale til dem med visdom og fremragende talekunst, fordi han ikke vil tage fokus fra Åndens kraft. Han foretog et skøn, da han skulle møde korintermenigheden.

Gud vælger at bruge os som redskaber – på trods af vores uperfekthed.

Det skal ikke forstås som en sovepude, men som et frimodighedens budskab:

Vi kan dygtiggøre os og gøre os umage – og det mener jeg, vi skal – men samtidig skal vi også sænke skuldrene, for der er noget, der er uden for vores kontrol.

Vi skal fortsat øve os i at træffe kvalificerede skøn – men også finde frimodighed i, at vi nogle gange skønner forkert. At vi er fejlbarlige mennesker, og vi har en nådefuld Gud.

Anvendt litteratur

Helle Hein, *En giftig stresscocktail* (2023)

FAGLIG LEDELSE https://www.vive.dk/media/pure/3vy76jvy/6461358

Det faglige skøn i et magtperspektiv https://ps.au.dk/fileadmin/Statskundskab/Billeder/Forskning/Forskningsprojekter/Magtudredning/Essays/Tema11/Anne_Mette_Moeller.pdf

[1]https://www.vive.dk/media/pure/3vy76jvy/6461358

[2]https://ps.au.dk/fileadmin/Statskundskab/Billeder/Forskning/Forskningsprojekter/Magtudredning/Essays/Tema11/Anne_Mette_Moeller.pdf

Boganmeldelse:

Guldgraverne

Af Hanne Kristensen, lærer på Midtjyllands kristne Friskole

Jeg har fået lov til at anmelde samtalebogen *Guldgraverne*.

Bogen er en familieandagtsbog – eller samtalebog, som den selv kalder sig.

Den består af 22 forskellige temaer, der hver dækker 7 dage med emner som "Fadervor", "Jesus – den gode hyrde" og "Når vi har det svært".

Emnerne bliver belyst og udforsket igennem et barneperspektiv med udgangspunkt i hverdagssituationer.

Hvert afsnit afsluttes med spørgsmål til historien, men også et spørgsmål til refleksion ind i børnenes og familiens eget liv.

Derudover er der også en lille bøn på hver side, og hvert emne har et salmevers, som man kan synge sammen den uge.

Udover de 22 forskellige emner er der lavet temauger over højtiderne og også nogle mærkedage.

Det betyder, at man i juletiden eller op til påske kan vælge disse afsnit og gøre familieandagten særlig relevant.

Der er også lavet enkeltdage med mærkedage som Sankt Hans, et barns fødselsdag og dåbsdage.

Bogen er skrevet med målgruppen 4–8 år for øje, og jeg oplever, at det passer rigtig godt.

Min store dreng på 10 år kan også høre med, men det er slut børnehave og indskoling, der særligt bliver imødekommet i historiefortællingen.

Historierne er hverdagsrelaterbare for børnene med ønsker om løbehjul, konflikter i børnehaven, familieliv anno 2025 og nutidige navne.

Bogens temaer sætter fokus på stort og småt – alt lige fra konflikter og hvordan vi tilgiver hinanden, til hvordan vi kan bede Gud om alt.

Der er også emner, som døden, Bibelen og nadver, som er med til at oplære både børn og voksne i konkrete ting, samtidig med at det er hverdagsrelaterbart og letforståeligt.

Samtaledelen i bogen udspringer af spørgsmålene til sidst i hvert afsnit.

Jeg oplever, at spørgsmålene er gode af flere årsager.

De skaber fokus, så barnet lytter, fordi de ved, at der kommer spørgsmål.

Samtidig hjælper spørgsmålene børnene til at huske, hvad teksten har fortalt.

Og bedst af alt har jeg også oplevet, at de sidste refleksionsspørgsmål har startet mange gode samtaler hjemme i vores familie.

Vi har oplevet, at det, der startede som andres fortælling om Gud, blev til en fortælling om, hvad Gud gør i vores liv, og hvordan vi kan bruge Bibelen og Guds ord i vores egen hverdag.

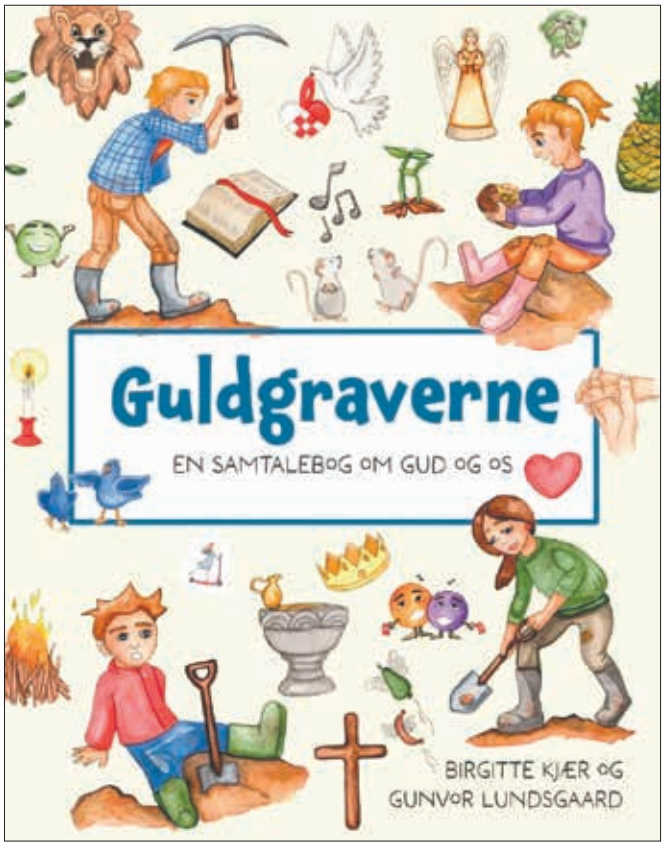
Det synes jeg har været fantastisk.

Jeg er også lærer i indskolingen på Midtjyllands Kristne Friskole, og her har jeg brugt bogen i vores morgenandagter.

Her oplever jeg også, at den fanger større børnegrupper, selvom der bliver mindre samtale og mere fortælling.

Så jeg er overbevist om, at den også kan bruges i børneklubber landet over.

Jeg vil i høj grad gerne anbefale denne samtalebog – både til familieandagter og til brug i klubber.



Birgitte Kjær og Gunvor Lundsgaard:
Guldgraverne
En samtalebog om Gud og os

Lohse, LogosMedia og ELM Forlag 2025

296 sider

dao PP
dao.as
Kontakt 44 51 73 37

Afsender:
Tranekærvej 44
7400 Herning

Hvordan bygger vi op – med rødder i troen?

Kirken og de kristne skoler bliver i stigende grad opfordret til at tage del i opbygningen af samfundet og de kommende generationer. Efter år med dekonstruktion er der brug for åndelig oprustning og et solidt fundament – og her har det kristne menneskesyn noget vigtigt at bidrage med.

I marts arrangerer KPI et kursus, hvor vi dykker ned i, hvad et kristent perspektiv betyder for dannelse og opdragelse.

Vi stiller skarpt på spørgsmål som:

- Hvad betyder et kristent menneskesyn for vores syn på børn og unge?
- Hvordan arbejder vi konkret med dannelse i skole- og kirkekontekster?

Målgruppe:
Lærere og ledere fra friskoler, efterskoler og gymnasier med kristent værdigrundlag, samt ansatte og frivillige i kirker og organisationer, der arbejder med børn og unge.

Kom og vær med til en dag med inspiration, refleksion og fællesskab – hvor vi sammen søger tilbage til rødderne og frem mod en dannelse, der bygger på tro, håb og kærlighed.

Se mere på https://kpi.dk/arrangement/tid-til-at-bygge-op/

X Sæt kryds i kalenderen

Vi gør opmærksom på, at KPI's generalforsamling afholdes d. 16/4 2026.

MELD ADRESSEFORANDRING

Når du flytter, får KPI ikke automatisk besked. Kontakt derfor KPI med oplysning om ny adresse, så du fortsat kan modtage Nyhedsbrevet.

- Send en email til kpi@kpi.dk eller ring på tlf. 20 20 41 34
- Oplys navn samt gammel og ny adresse

GAVER TIL KPI

Hvis du ønsker at give en gave til KPI, kan den indbetales via din netbank. Vælg en af følgende muligheder:

- *Indbetalingskort/girokort:* Vælg kort-type "01" og tast KPI's giro-nummer 16775029
- *Bankoverførsel:* Overfør beløbet til KPI's konto i Danske Bank. Regnr. 1551 – kontonr. 0016775029
- *MobilePay:* Indbetal via MobilePay på 955533. Husk at oplyse dit fulde navn og CPR nummer, hvis du ønsker skattefradrag
- Din gave til KPI er fradragsberettiget på din selvangivelse (Ligningsloven § 8a), forudsat KPI har dit CPR nummer
- KPI udsender i januar kvittering til alle, der har givet gaver i det forgangne år

Nyhedsbrevet udgives af:
Kristent Pædagogisk Institut (KPI)
Tranekærvej 44 / 7400 Herning
20 20 41 34
christian@kpi.dk
www.kpi.dk

Institutleder:
Christian Mikkelsen

Regnskabsfører:
Menighedsfakultet
kontor@kpi.dk
73 56 12 42

Tryk: Helle Høeg / Øko-Tryk

Formand for bestyrelsen:
Malene Futtrup Fibiger (ansv.red.)
Abelsvej 16 / 9000 Aalborg
22 35 78 03
malene@kpi.dk