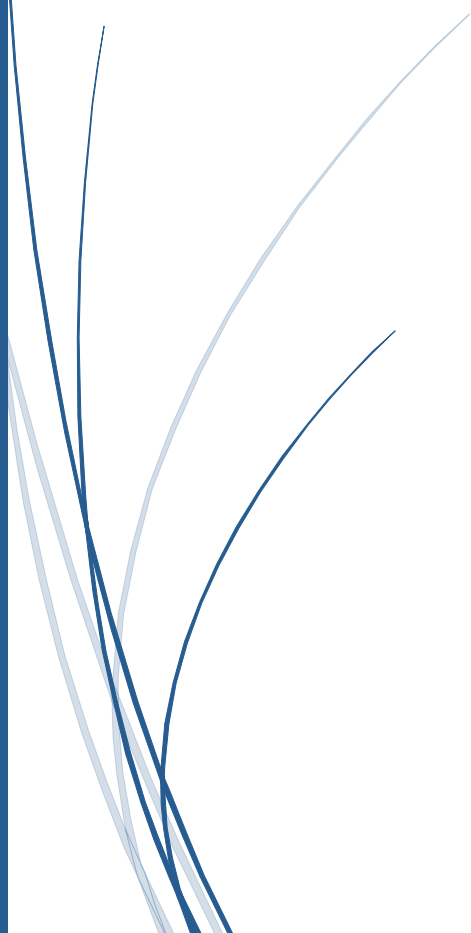




31.05.2016

# *Prest & kompetanse*

*Regional kompetanseutviklingsplan for  
prester i Borg bispedømme 2016-2020*



Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Den norske kirke 2015-2020 «forplikter den enkelte biskop i sin kompetanseledelse overfor prestene»<sup>1</sup>.

Her er ny kompetanseplan for Borg bispedømme. Oversendes Bispemøtet 31/5 2016<sup>2</sup>.

# 1. KOMPETANSEPLANENS FUNKSJON OG FORANKRING

Regional kompetanseplan for prester i Borg bispedømme er drøftet med Ledergruppen, Kirke og samfunnsavdelingen, Prostemøtet, Regionalt EVU/REU, Arbeidsgruppa for Retreat og Åndelig veiledning, fagforeningene og bispedømmerådet og fastsatt av Borg biskop 31. mai 2016. Formålet med planen er å bidra til kompetanseutvikling blant prestene i bispedømmet. Planen gjelder for fem år, ut 2020. Evaluering skjer halvveis og ved periodens slutt. Planen bygger på føringer som finnes i "Prest & kompetanse", Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Den norske kirke 2015 – 2020, vedtatt av Bispemøtet i oktober 2014<sup>3</sup>.

## Kompetanseutvikling blant prester skal utvikles innenfor rammer som er gitt i:

1. Ordinasjonsritual og tjenesteordning. Her vektlegges prestens ansvar for å fremme kristen tro i menigheten gjennom forkynnelse, sjelesorg og sakrament-forvaltning. Presten forpliktes også til studium og bønn for derigjennom å trenge dypere inn i den kristne tro.
2. Sentrale mål og visjoner for Den norske kirke, som en bekjennende, misjonerende, tjenende og åpen folkekirke.
3. Sentrale mål for Borg bispedømme.
4. Arbeidsgivers og arbeidstakers gjensidige ansvar for kompetanseutvikling.

## Kompetanse og kompetanseheving

Sentralt i organisasjonsteori står tanken om "den lærende organisasjonen". Kompetanse må i vår sammenheng forstås som teoretiske og praktiske kunnskaper, samt holdninger og ferdigheter som kreves for å utvikle organisasjonen, og for den enkelte prest å utføre prestatjenesten på en kvalitativ god måte. I tillegg til kunnskap, ferdigheter og verdier, vil det i en kirke også være viktig å utvikle åndelig modenhet, dømmekraft og innsikt. Dette feltet søkes særlig utviklet gjennom biskopens arbeid med åndelig veiledning, retreatar og pilegrimsvandringar.

## En lærende organisasjon forbedrer sin kompetanse gjennom å:

1. **Motivere for kompetanse** (gjennom prostenes medarbeidersamtaler med prestene og organisasjonens egne studietilbud).
2. **Utvikle kompetanse** (gjennom selvstudium, opplæring via interne kurs og/eller tilegnelse av kunnskap fra ny forskning gitt av institusjoner og kilder utenfor egen organisasjon).

3. **Dele oppnådd kompetanse** (læring i organisasjonen: kompetanseheving skjer innad i organisasjonen ved at egne ressurser, faglig og åndelig vegledning og (ny) oppnådd kompetanse blir delt og tatt i bruk).

#### **Kompetanseutvikling kan foregå på flere måter, for eksempel gjennom:**

- Planlagt studieaktivitet og åndelig fordypning som presten selv står for som en del av sitt løpende arbeid<sup>4</sup>.
- Etter-utdanning, (bredde-) tiltak som ikke nødvendigvis gir studiepoeng, men som organisasjonen selv har behov for å oppgradere overfor egne ansatte. Det kan skje via kurs, seminarer og fagdager på bispedømme- og/eller prostiplan.
- Videre-utdanning, som gir formell kvalifikasjon utover grunnutdanningen.

#### **Ressurser til bruk i kompetanseoppbyggingen**

- Føringer gitt i nasjonal kompetanseutviklingsplan.
- Tilbud fra teologiske fakulteter og andre høyskoler: *Mastergradsprogram o.a.*
- Særskilt utviklede kurstilbud/foredrag fra Kirkeråd, KA og andre organisasjoner.
- Faglige ressurser innad i bispedømme/prostier: *Prester tildelt REU stipend. Prester/Proster o.a. med spesialisering, doktorgrader o.a.*

#### **Studiemodeller kan være**

a) Mastergradsprogram; b) Individuelle studieopplegg; c) Studieopplegg utviklet lokalt og godkjent av Biskopen og REU/EVU; d) Studiereiser (felles/individuelle); e) Dagskurs; f) ABV, gruppebasert og Individuell (som er en del av presters faglige og personlige utvikling (*formatio/dannelse*); g) Kompetanseutvikling for proster.

#### **For å oppfylle implementeringen av handlingsmål og tiltak bør:**

- Det lages individuelle kompetanseplaner/studieplaner for hver prest (i samarbeid med prost) med klare læringsmål.<sup>5</sup>
- Prostene melde kompetansebehov fra prostiene til REU/EVU.

## **2. STRATEGISKE MÅL**

«Den nasjonale kompetanseutviklingsplanen» fremhever at «*alle EVU-tiltak skal utvikles med tydelige læringsmål og forankring i strategiske mål for virksomheten*». Det understrekes at dette må få konsekvenser for hvordan vi bruker ressursene til Etter- og videreutdanning (EVU), samt en tydeligere utvikling av planer for kompetansetiltak.

Strategiske mål er strategiske utfordringer knyttet til kirkens «kjernevirksomhet»<sup>6</sup>. Disse utfordringene bør møtes gjennom kompetanseutvikling hos den enkelte prest, fordi presten (i samarbeid med andre medarbeidere) er den personen som skal formidle kunnskap, livstolkning og livshjelp ut til menighet og befolkning. «*Livslang personlig og faglig utvikling (formatio)*»<sup>7</sup> er derfor en viktig del av prestens oppfyllelse av ordinasjonsforpliktelsene og

Tjenesteordning for prester. Dermed blir strategiske mål også pedagogiske mål, fordi de i stor grad impliserer «*formidling*»<sup>8</sup>:

### **Strategisk ledelse**

Strategisk ledelse er å arbeide med kompetanseheving med det formål å utvikle organisasjonen (kirken). For at kvaliteten på kompetansetiltakene skal bli gode, må de derfor utformes med utgangspunkt i «*tydelige strategiske og pedagogiske mål*». For å oppnå disse målene, må plan- og styringsdokumenter, nevnt i pkt. 1, legges til grunn.

### **Human-resource og strategisk ledelse**

Ved å ivareta prestenes livslange personlige og faglige utvikling (*formatio*) gjennom kompetanseheving og åndelig veiledning, fokuserer man på det som i organisasjonsteori går under betegnelsen «*human-resource (HR)*». Når prester gis rom for åndelig og mental fornyelse, økes kvaliteten på formidlingen av budskapet. Samtidig blir motivasjonen hevet og utbrenthet redusert. I moderne organisasjonsteori betraktes dette som en viktig del av strategisk ledelse (Bolman og Deal 1998:138).

### **Strategiske og pedagogiske mål for kirkens kjernevirksomhet er følgende:**

- a. «*Formidle kirkens budskap i møte med en kritisk tenkende samtid*»<sup>9</sup>.
- b. Skape fornyet engasjement for økt opplutning om dåp (dåpsrekrutering), konfirmasjon, gudstjenester o.a. menighetsliv (kirkens «*kjernevirksomhet*»).
- c. Tydeliggjøre kirkens rolle som kulturbærer og ressurs «*i møte med religiøse, kulturelle og samfunnsmessige utfordringer*».

## **3. Handlingsmål og tiltak**

### **Kompetansebudsjett**

1. Andel ressurser til kompetanseutvikling brukt på henholdsvis nasjonalt nivå (sentralt initierte kurs), bispedømmenivå og prostennivå, vil til enhver tid være avhengig av de økonomiske rammene som foreligger.
2. Det bør likevel være et mål at alle prester i løpet av en femårsperiode får del i et bredde- eller dybdetiltak,<sup>1</sup> dersom vilkårene under pkt 1 oppfylles.
3. Det bør også være et mål at minst fjerdeparten av prestene i løpet av en femårsperiode får utviklet dybde- eller spesialkompetanse<sup>2</sup>, dersom vilkårene under pkt 1 oppfylles.

---

<sup>1</sup> Jfr. Nasjonal kompetanseutviklingsplan s. 5 c).

<sup>2</sup> Jfr. Nasjonal kompetanseutviklingsplan s. 5 d).

## Aktuelle mål og tiltak for kompetanseheving i Borg bispedømme de neste 5 år

### Mål

*Mer himmel på jord<sup>3</sup>*  
*Styrke kirkens kjernevirksomhet<sup>4</sup>*

MÅL	TILTAK/STUDIETILBUD <sup>5</sup>
Strategiplan for Borg bd. 2015-2020 – «Mer himmel på jord»	Etter- og videreutdanning (EVU) på sentralt, regionalt og lokalt nivå.
<b>Strategiske mål for Den norske kirke i Borg:</b>	<b>Konkrete tiltak for å oppfylle målet:</b>
1. Flere deltar i og opplever gudstjenesten som et inkluderende og trosstyrkende fellesskap.	a. "Reformasjon nå" - H16 V17 (Stikkord: forkynnelse, dåpsrekrutering) b. Kirken og funksjonshemming - H16. (Stikkord: menneskeverd og inkludering). c. Prest og teolog i praksis (PTP) (Stikkord: innføringskurs for nye prester). d. Forkynnelse (MF) V18 H18 - Prostibasert
2. Flere søker dåp og deltar i trosopplæring.	a. Dåp/dåpsteologi (TF/PTS) - H17 V18 Prostibasert.
3. Den norske kirke er synlig i samfunnet, oppleves relevant og engasjerer seg i menneskers liv.	a. Pastoralklinisk utdanning (PKU) (Stikkord: sjele(om)sorg). b. Pastoral lederutvikling (prester/proster) MF V17 V19 c. Nasjonal teologikonferanse (2-3 d) V17

#### Kurstilbud som er under vurdering<sup>6</sup>:

- Konfirmasjon/ Læring – LETRA-prosjektet
- Homiletikk – i smh. med systematisk-teologiske eller tverrdisiplinære tilnæringer.
- Prest og kirke i det offentlige rom.
- Menighetsutvikling (MUV)

#### Andre tema som vurderes:

- Forkynnelse for små og store – prostibasert?
- Den nye frivilligheten
- Å være kirke i grisevendte strøk
- Urban misjon
- Åndelig veiledning
- Ungdom og rekrutering

<sup>3</sup> Strategiplan for Borg 2015-2020.

<sup>4</sup> Nasjonal kompetanseutviklingsplan.

<sup>5</sup> Noen av tilbudene er godt etablert. Noen er på planleggingsstadiet og må tas med forbehold.

<sup>6</sup> Må ikke publiseres ennå.

### **Tiltak som er besluttet**

1. «Reformasjon nå»: Videreutdanningstiltak (5/10 stp.) initiert av Bispemøtet og utdannings-institusjonene. Studieopplegget gjennomføres i prostiene høsten 2016 og våren 2017.
2. Menighetsutvikling (MUV): Mentorkurs for ansatte på MF høst 2016 og vår 2017. Tema: «Ledelse av strategiske utviklingsprosesser i lokalmenighetene» (10 stp).

### **Pågående kurstilbud**

- Pastoral Klinisk Utdanning (PKU).
- Utdanning i Arbeidsveiledning (ABV).
- Utdanning i Åndelig veiledning (ÅVL).

### **Tiltak på bispedømmenivå kan være:**

- Kurs utviklet av REU basert på føringer fra biskop og proster.

### **Kurssted for slike kurs kan være:**

- Stiftsdager
- Pastoral dager
- Særlige kursdager, som for eksempel tverrfaglige kurs i trosopplæring o.a., sammen med andre kirkelige medarbeidere.

### **Tiltak på prostnivå:**

- Fagdager for prester (i prostiet), initiert og ledet av prosten.
- Fagdager basert på arbeid gjort under studiepermisjoner. Ansvarlig: Prost og prest.
- Prostibaserte kurs (innkjøpte/innleide foredragsholdere).
- Fagdager med tverrfaglig fokus (for flere kirkelige medarbeidere)

**Prostene innrapporterer fullførte studietiltak til bispedømmet i desember hvert år.**

## **4. RAMMER**

### **Økonomi**

- De økonomiske forpliktelsene begrenser seg til de prester som biskop og bispedømmeråd har arbeidsgiveransvar for.
- Tildeling av midler til EVU godkjennes av Bispedømmerådet hvert år.
- Den som tildeles stipend av REU/EVU, betaler en egenandel på 20%.
- Behovet for vikar i prostiet under studietiden, avtales i et samarbeid mellom bispedømmet og den enkelte prost.

## Søknader

- Søknad til etter- og videreutdanning skal fremmes gjennom Kompetansekartet innen 15. mars og 15. september. Prosten påtegner søknaden inne i kompetansekartet.
- Søkeren må legge ved et budsjettoverslag basert på opplysninger gitt fra studiested, samt andre økonomiske behov i forbindelse med gjennomføringen av studiet.

## Studierapport

- Studierapport og økonomisk regnskap leveres EVU/REU elektronisk til [borg.bdr@kirken.no](mailto:borg.bdr@kirken.no) med kopi til prosten, senest en måned etter fullført studium.
- Den som er tildelt stipend, må regne med å legge frem noe av oppnådd kompetanse på en kursdag e.l., til felles læring i organisasjonen. Prosten er ansvarlig for dette.

# 5. RISIKOFAKTORER

## Mulige fallgruver kan være:

- Sviktende oppslutning om utlyste kurs.
- Sviktende faglig eller pedagogisk kvalitet på tiltakene.
- Mangelfull kirkelig bevissthet om hva kompetansen kan brukes til i organisasjonen.
- Manglende samhandling mellom praksisfeltet og academia i utviklingen av kurstilbud.
- Manglende sammenheng mellom vedtatte kompetanseplaner og økonomisk tildeling fra bispedømmerådet.
- Utilfredsstillende ordninger for utgiftsdekking (for eksempel til vikarer) og tilrettelegging fra arbeidsgiver (for eksempel permisjon til riktig tid).
- Manglende oppfølging av den enkeltes kompetanseutvikling i medarbeidersamtaler.
- Manglende anvendelse av ervervet kompetanse i tjenesten og i organisasjonen.

Borg biskop 31/5 2016



**Atle Sommerfeldt**

*Biskop*

**Frank Oterholt**  
Rådgiver





## Litteratur

- Prest & kompetanse (2014), Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester I Den norske kirke 2015-2020, Bispemøtet.
- Bolman, Lee G. og Deal (B&D), Terrence E. (1998), Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse, Ad Notam Gyldendal 2. utg.

## Referanser

---

<sup>1</sup> Nasjonal kompetanseutviklingsplan s. 3.

<sup>2</sup> Brev fra preses i Den norske kirke 21.08.2015, deres ref. 15/934 – 4 INW (15/24679).

<sup>3</sup> sak BM 29/14.

<sup>4</sup> I noen prostier organiserer prostene en studieuke i semesteret/året for hver prest.

<sup>5</sup> ... med fokus på hva man ønsker å lære, hvorfor og hvordan, og hva prostiet/bispedømmet trenger av kompetanse.

<sup>6</sup> Nasjonal kompetanseutviklingsplan s. 4.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Jfr. Nasjonal kompetanseutviklingsplan s. 4.

\*\*\*\*\*