



**Regional kompetanseutviklingsplan for prester
og proster i
Sør-Hålogaland bispedømme
2017-2020**

Planens funksjon og forankring

Regional kompetanseutviklingsplan for prester og proster i Sør-Hålogaland bispedømme er gjeldende i samme periode som Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Den norske kirke, fastsatt av Bispemøtet i oktober 2014.

https://kirken.no/globalassets/kirken.no/bispemotet/2014/dokumenter/kompetanseplaner/prest_kompetanse.pdf.

Planen er drøftet i prostemøtet, REU og godkjent av biskop.

Den regionale planen for etter- og videreutdanning (EVU) bygger på nasjonal kompetanseutviklingsplan, med regionale tilpasninger.

Kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling skal utvikles innenfor de rammer som prestatjenesten kommer til uttrykk i:

- Ordinasjon og tjenesteordning for prester i Den norske kirke.
- Visjoner og mål for Den norske kirke.
- Visjoner og mål for Sør-Hålogaland bispedømme.

Definisjonen av kompetanseutvikling er som i nasjonal plan forstått som de teoretiske og praktiske kunnskaper, holdninger og ferdigheter som til sammen kreves i utøvelsen av prestatjenesten i Den norske kirke. Her særskilt for prestatjenesten i Sør-Hålogaland bispedømme. Kompetanseutvikling er også å dra nytte av, og dele den kompetansen som allerede finnes i bispedømmet.

Kompetanseutvikling defineres med utgangspunkt i definerte faglige og pedagogiske læremål. Dette kan ha form som breddetiltak (for flere) eller dybdetiltak (for enkelte).

Etterutdanning forstås som det ansvar enhver prest har til å holde seg oppdatert og faglig ajour innenfor relevante fagfelt for å være i stand til å møte de krav, behov og oppgaver man møter som prest i dagens samfunn.

Med *videreutdanning* menes tiltak som gir medarbeiderne mulighet til faglig fordypning som gir formell kvalifikasjon ut over grunnutdanningen, med eksamens- og vurderingsordninger, og uttelling i form av studiepoeng på universitets- eller høyskolenivå.

For Sør-Hålogaland bispedømme er det et poeng å fremme kompetansedeling slik at tilegnet kompetanse kommer felleskapet til gode og ikke bare den enkelte prest.

Strategiske mål

De strategiske målene i nasjonal plan er formulert med sikte på at kompetanseutviklingen skal bidra til livslang faglig og personlig utvikling for den enkelte prest, samt bidra til kvalitet i prestatjenesten i møte med bredden i folkekirken. Den skal sørge for at prestene er faglig oppdatert i møte med utvikling innenfor teologi, kirke og samfunn, med særlig vekt på de utfordringer kirken står ovenfor i sin kjernevirksomhet:

- *Relevans:* Prestetjenesten skal fremstå relevant i en ny situasjon gjennom å tolke og formidle kirkens budskap i møte med en kritisk tenkende samtid.
- *Fornyelse:* Bidra til fornyet kirkelig engasjement i møte med endret oppslutning om dåp, konfirmasjon, gudstjenester og annet menighetsliv.
- *Kulturell og samfunnsaktuell:* Tydeliggjøre kirkens rolle som kulturbærer og ressurs i møte med religiøse, kulturelle og samfunnsmessige utfordringer.

Regional kompetanseutviklingsplan skal gjenspeile mål og strategier vedtatt for Den norske kirke. Fokuset er på målsetninger det er mulig å oppfylle og som prioriteres i bispedømmet.

Det presiseres at det er etterutdanning som det er behov for i bispedømmet som vil bli prioritert ved søknad om kompetanseutviklingstiltak.

Regionale satsingsområder

Sør-Hålogaland bispedømme ønsker særlig å ha fokus på følgende satsningsområder gjennom bredde- og dybdetiltak i planperioden:

- «Reformasjon nå» - gjennomføres som et breddetiltak i 2017, obligatorisk for alle prester og proster.
- Folkekirken i Sør-Hålogaland – styrke innsikten i hvordan skape fornyet engasjement og oppslutning slik at den oppleves relevant.
- Lulesamisk språk, liturgi og kultur.
- Religionsdialog.
- Utvikling av pastoral, åndelig og strategisk ledelse i endringstid.
- Teologisk, liturgisk og pedagogisk fokus på konfirmantundervisning.
- Teologisk og liturgisk fokus på trosopplæringen, og møtet mellom trosopplæringens tiltak og gudstjenestelivet.
- Diakoni.
- Liturgisk kompetanse.
- Preken og formidlingskompetanse.
- Samtalekompetanse.

Eksempel på ressurser til bruk for kompetanseoppbygging

- Tilbud fra teologiske fakulteter og andre høgskoler, mastergradsprogram, PKU (Pastoralklinisk utdanning), PLU (Pastoral lederutvikling) og annet.
- Teologidager arrangert av Bispemøtet.
- Nord nordisk prestemøte.
- Trosopplæringskonferansen.
- Fagdager nasjonalt, regionalt og lokalt.
- Stiftsdager.
- Hospitering.
- Kurstilbud/ foredrag fra Sør-Hålogaland bispedømmeråd, Kirkerådet, KA og andre organisasjoner.
- Faglige ressurser/ ressurspersoner innad i bispedømmet.
- Prostenes jevnliges studiesamlinger med prestene.

Handlingsmål og tiltak

1. Kompetanseutvikling skal være et prioritert område av biskopen og i prostenes ledelse av prestedtjenesten.
 - Prostene følger opp arbeidet i sine prostier i tråd med regional plan.
 - Planer for den enkeltes kompetanseutvikling følges opp i medarbeidersamtaler.
 - De som sjelden søker kurs bør oppmuntres til å se de mulighetene som finnes og gis tilrettelegging etter interesse, behov og satsningsområder.
 - Prosten utarbeider en årlig rapport over behov, gjennomførte tiltak, deltakelse, ressursbruk i prostiene som biskopen tar med i sitt arbeid med EVU. Herunder strategisk planlegging og evaluering.
 - Biskopen utarbeider årlig en rapport for EVU feltet med bakgrunn i prostenes rapporter.
2. Det forutsettes klargjøring av læringsmål og god faglig kvalitet for alle tiltak og søknader.

Rammer

Bispedømmerrådet fastsetter størrelsen på midlene som settes av til etter- og videreutdanning for prester og proster.

Biskopen, som ansvarlig for etter- og videreutdanning for prestene i bispedømmet, legger føringer for innholdet i tiltak som foregår i bispedømmet. Biskopen vedtar og leder arbeidet i tråd med føringer fra nasjonal kompetanseutviklingsplan og regionale satsningsområder.

Bispemøtets veileder, som det vises til i den nasjonale kompetanseutviklingsplanen gir rammer for permisjon, refusjoner og tilrettelegging på basis av gjeldene avtaleverk som er styrende for bispedømmets praksis.

PKU, PLU eller andre tiltak av tilsvarende omfang og kostnad skal legges frem for REU før det vedtas av biskopen.

Andre mindre tiltak søkes om tjenestevei og avgjøres av prost/ biskop i hvert enkelt tilfelle.

Som hovedregel forutsettes det tre års forutgående tjenestetid i bispedømmet før søknader til kompetansehevende tiltak vil bli innvilget.

Kompetanseutvikling for proster

Prostedtjenesten har fått utvidet sitt ansvarsområde gjennom nye avtaler og reformer. Prostenes ledelse av prestedtjenesten er blitt mer omfattende. Ledelse er et fag under stadig endring, og det er viktig at prostene har mulighet til bred faglig fordypning.

- Prostene søker på studier/ permisjoner på samme måte som øvrige prester.
- Prostene søker biskop (eventuelt stiftsdirektør etter delegasjon) for uttak av studieuker, økonomisk støtte og permisjon i forbindelse med kompetanseutviklingstiltak.

- Studiepermisjonen rullerer slik at to proster hvert år kan ta ut en lengre permisjon. Lengden på denne og praktiske forhold rundt permisjon avklares med biskop og stiftsdirektør.

Risikofaktorer

For å være bevisst faktorer som er til hinder for en positiv satsing og kompetanseutvikling pekes det i nasjonal plan på flere risikofaktorer som bør få særlig fokus ved planlegging og gjennomføring.

Sør-Hålogaland bispedømme viser til disse, og ønsker særlig å fokusere på noen av dem, samt noen regionale utfordringer:

- Sviktende oppslutning om planlagte kurstiltak.
- Manglende samhandling mellom praksisfelt og akademia i utvikling av kurstilbud.
- Kommunikasjonsmuligheter og reiseavstander i bispedømmet er krevende.
- Manglende sammenheng mellom vedtatte planer og prioritering av kompetanseutvikling i budsjettarbeidet nasjonalt og regionalt.
- Manglende anvendelse av ervervet kompetanse i tjenesten.
- Manglende vikardekning under permisjon.