

Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Den norske kirke 2021-2025

Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Den norske kirke 2021-2025 er fastsatt i Bispemøtet i oktober 2020, jf. sak BM ??/20.

Formål

Formålet med den nasjonale kompetanseutviklingsplanen er å samordne og utvikle innsatsen med kompetanseutvikling mellom bispedømmene og Bispemøtet sentralt, og å legge til rette for innsats fra andre aktører som medvirker, slik at det samlede utbytte blir størst mulig med tanke på å ivareta og utvikle prestedtjenesten i Den norske kirke. Planen gjelder for en femårsperiode. Det gjennomføres evaluering mot slutten av planperioden. Planen danner grunnlaget for kursutvikling nasjonalt, og den gir føringer for arbeidet med kompetanseplaner i bispedømmer og prostier.

Innledende kommentarer

Den nasjonale kompetanseutviklingsplanen forplikter biskopene i deres ansvar for kompetanseutvikling for prester. De økonomiske forpliktelsene begrenses til de prester som biskop og bispedømmeråd har arbeidsgiveransvar for.

Kompetanseutviklingen for prester skal utvikles innenfor de rammer for prestedtjenesten som kommer til uttrykk i:

- a) Ordinasjonsritual og tjenesteordning for prester i Den norske kirke – med vekt på oppdraget med å forvalte Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene gjennom gudstjenesteliv og kirkelige handlinger, forkynnelse, trosopplæring, veiledning, sjelesorg og menighetsbyggende arbeid; og på forpliktelsen til gjennom studium og bønn stadig å trenge dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter.
- b) Sentrale visjoner og mål for Den norske kirke med vekt på å være en bekjennende, misjonerende, tjenende og åpen folkekirke.
- c) De til enhver tid gjeldende mål og satsinger for Den norske kirke.
- d) Hovedtariffavtalen for Den norske kirke med redegjørelse for arbeidsgivers og arbeidstakers respektive ansvar for kompetanseutvikling.

Kompetanseutviklingen skal bidra til en livslang personlig og faglig utvikling (formatio). Den skal underbygge kirkens oppdrag og bidra til kvalitet i prestedtjenesten i møte med bredden i folkekirken. Den skal sørge for at prestene er faglig oppdatert i møte med utvikling innenfor teologi, kirke og samfunn; særlig vektlegges de utfordringer kirken i dag står overfor i sin kjernevirksomhet med:

- å tolke og formidle kirkens budskap i møte med en kritisk tenkende samtid
- å bidra til fornyet kirkelig engasjement i møte med endret oppslutning om dåp, konfirmasjon, gudstjenester og annet menighetsliv
- å tydeliggjøre kirkens rolle som kulturbærer og ressurs i møte med religiøse, kulturelle, samfunnsmessige endringer

Mål for EVU-arbeidet i planperioden

Alle prester får i løpet av femårsperioden del i etter- eller videreutdanningstiltak av høy faglig kvalitet

- a) Alle EVU-tiltak tilrettelagt av arbeidsgiver skal være utviklet med tydelige læringsmål og forankring til de strategiske mål som gjelder for kompetanseutviklingen på de respektive plan.
- b) De samlede EVU-tiltakene for presteskapet skal fordeles mellom bredde- og dybdetiltak. Breddesatsingen utgjør i hovedsak etterutdanning tilrettelagt på bispedømme- eller prostiplan. Dybdetiltakene utgjør i hovedsak videreutdanning tilrettelagt på nasjonalt plan, eller som prosti- eller bispedømmebaserte undervisningsprogram med nasjonal koordinering.
- c) Alle prester skal i løpet av femårsperioden ha fått tatt del i breddetiltak med etterutdanning som er utformet for å møte generelle kompetansebehov, uavhengig av livsfaser, geografisk tilhørighet, eller faglige preferanser.
- d) Minst fjerdeparten av prestene skal i løpet av femårsperioden ha fått utviklet dybde- eller spesialkompetanse gjennom opplegg med kompetansegivende videreutdanning.
- e) Av dette bør den samlede tilrettelagte videreutdanningen utgjøre et omfang tilsvarende 2000 studiepoeng årlig.
- f) Videreutdanningen som tilrettelegges nasjonalt skal fortrinnsvis være knyttet til de etablerte programmene for erfaringsbasert mastergrad i praktisk teologi, erfaringsbasert mastergrad i klinisk sjelesorg, eller utgjør opplegg på tilsvarende faglig nivå, og skal bidra til en langsiktig utvikling av den pastorale kompetanse i kirken.

Tema for kurs

I planperioden ønsker Bispemøtet at det tilbys nasjonale kurs innenfor følgende emner

- Sjelesorg (både PKU og andre sjelesorgkurs)
- Ledelse, administrasjon og økonomi
- Homiletikk
- Teologi og samfunn
- Spiritualitet/åndelig veiledning

Prosess

Kompetanseutvikling er et prioritert område i biskopens ledelse av prestatjenesten. Biskopen vedtar planer for og leder arbeidet med kompetanseutvikling i sitt bispedømme med utgangspunkt i føringer fra nasjonal kompetanseutviklingsplan og satsingsområder innenfor det enkelte bispedømme. Vedtak i Bispemøtet er delvis styrende for biskopens drift av EVU-arbeidet.

Vedtak om nasjonale, regionale og prostivise planer og tiltak på EVU-området fattes av arbeidsgiver etter drøfting med de ansattes representanter etter tariffestede avtaler og medvirkning i henhold til Hovedtariffavtalen for Den norske kirke (kap 1 og 3, samt vedlegg 7)

Biskopene samvirker med sine respektive bispedømmeråd om fastsettelse av årlig budsjetttramme for planlagte EVU- tiltak i bispedømmene i tråd med i de respektive organers ansvarsområder. Biskopen styrer de midlene bispedømmerådet har stilt til rådighet.

Biskopen ser til at planer for den enkeltes kompetanseutvikling følges opp som tema i prostenes medarbeidersamtaler med prestene. Slike planer kan nedfelles skriftlig dersom arbeidstaker ønsker det.

Bispemøtet utarbeider årlig rapport for EVU-feltet med oversikt over ressursbruk, gjennomførte tiltak og deltakelse, kartlegging av behov og aktuelle beslutninger, nasjonalt og i bispedømmene.

For å sette arbeidet med etter- og videreutdanning i system, er det utarbeidet et årshjul som angir merketidspunkt i det årlige EVU-arbeidet.

Årshjul EVU

Januar	Møte Sentralt etterutdanningsutvalg (SEU) <ul style="list-style-type: none">• Gjennomgang av REU-referater fra foregående år• Drøfting av aktuelle kursutlysninger i forkant av Bispemøtet i februar• Evaluering av fjorårets EVU-arbeid basert på rapport fra EVU-arbeidet foregående år• Øvrige saker relevante for SEU
	Møte Kompetanserådet (Presteforeningen, MF, VID, TF, Bispemøtet observatør)
	Kunngjøring nasjonale kurs med søknadsfrist 15. mars
Februar	Bispemøte i uke 7 <ul style="list-style-type: none">• Vedtak anbefalte kurs med utlysning kommende høst• Gjennomgang av langtidsplan for nasjonale EVU-tiltak• Gjennomgang av rapport fra EVU-arbeidet foregående år
Mars	Søknadsfrist til kurs med oppstart til høsten 15. mars
	Møte Regionalt etter- og videreutdanningsutvalg (REU) <ul style="list-style-type: none">• Drøfting innkomne søknader• Evaluering av avsluttede nasjonale kurs• Innspill til ønskede nasjonale kurs og drift av EVU nasjonalt• Øvrig saker relevante for REU
April	Søkere mottar svar fra biskop, som avgjør innkomne søknader som har vært drøftet i REU, innen 5. april
	Møte sentralt etterutdanningsutvalg

- Drøfter langtidsplan for EVU
- Gjennomgang av innspill fra REUene
- Øvrige saker relevante for SEU

Mai Søknadsfrist til læresteder 1. mai

Juni Kunngjøring nasjonale kurs med søknadsfrist 15. september

August Møte Kompetanserådet (Presteforeningen, MF, VID, TF, Bispemøtet observatør)

September Søknadsfrist til kurs med oppstart til våren 15. september

Møte Regionalt etter- og videreutdanningsutvalg (REU)

- Drøfting innkomne søknader
- Evaluering av avsluttede nasjonale kurs
- Innspill til ønskede nasjonale kurs og drift av EVU nasjonalt
- Øvrige saker relevante for REU

Møte Sentralt etterutdanningsutvalg

- Drøfting av aktuelle kursutlysninger i forkant av Bispemøtet i oktober
- Øvrige saker relevante for SEU

Oktober Søkere mottar svar fra biskop, som avgjør innkomne søknader som har vært drøftet i REU, innen 5. oktober

Bispemøte i uke 42

- Vedtak anbefalte kurs med utlysning kommende vår
- Gjennomgang av langtidsplan for nasjonale EVU-tiltak
- Gjennomgang av innkomne ønsker til kommende kurs fra REUene

November Søknadsfrist til læresteder 1. november

Andre aktiviteter:

- Bispemøtet inviterer bispedømmene til EVU-konferanse med 1 ½ års mellomrom. Konferansen løfter opp aktuelle tema innenfor EVU-arbeidet og skal styrke samhandling mellom Bispemøtet og bispedømmene. Arbeidstakerorganisasjoner og læresteder inviteres også.
- Bispemøtet inviterer læresteder til gjensidig informasjonsutveksling og samtale omkring EVU-arbeidet med 1 ½ års mellomrom.
- Bispemøtet gjennomfører EVU-undersøkelser blant prestene med jevne mellomrom.

Rapportering

Rapportering fra bispedømmene til Bispemøtet vil dekkes gjennom oversendelse av referater fra REU, dersom referatene inneholder:

- Behandling av søknader for EVU etter standardisert mal
- Informasjon om planlagte og gjennomførte regionale og lokale kurs/kompetansehevingstiltak
- Informasjon om ønsker eller annen tilbakemelding for EVU-arbeidet nasjonalt

Bispemøtets sekretariat utarbeider årlig rapport for EVU-feltet som skal foreligge til SEU-møte i januar og bispemøte i februar. Rapporten skal inneholde:

- Oversikt over gjennomførte kurs i foregående år, inkludert antall studenter og antall studiepoeng fordelt på hvert bispedømme
- Oversikt over søkere, og innvilgede søknader, til det foregående årets to kursutlysninger inkludert budsjettert støtte til EVU og tildelt støtte per bispedømme.
- Tilbakemelding fra regionale etter- og videreutdanningsutvalg (REU) på anvendelsen av ervervet kunnskap (for eksempel ved gjennomførte foredrag, produsert artikkel og lignende lokalt).
- Annen relevant informasjon om EVU-arbeidet fra foregående år-

Begrepsforståelse

I denne planen forstås *kompetanse* som de teoretiske og praktiske kunnskaper, holdninger og ferdigheter som til sammen kreves i utførelsen av prestetjenesten. Kompetanseutvikling er læring som skjer i samspill mellom faglige innsikter og interesser opparbeidet fra teologisk grunnutdanning og praktisk tjeneste på den ene siden, og innsikter som tilegnes gjennom ny faglig kunnskap og fornyet refleksjon omkring praksis, på den andre.

Kompetanseutviklingstiltak omfatter planlagt studieaktivitet, både det den enkelte prest gjennomfører som del av sitt løpende av arbeid, og tiltak med etter- og videreutdanning som tilrettelegges på nasjonalt plan, bispedømme- eller prostiplan.

Med *etterutdanning* menes tiltak som sikrer mot faglig ajourføring av kunnskaper for at arbeidstakere til enhver tid skal være i stand til å løse sine oppgaver, møte nye krav og fremtidige behov. Etterutdanning kan, men trenger ikke gi formell kompetanse. Tiltak overfor bredden i presteskapet gjennom innarbeidete samlinger på bispedømme- og prostiplan kan tilrettelegges som etterutdanning.

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

Kompetanseutvikling vil i denne sammenheng ses som aktiviteter som er utviklet med utgangspunkt i definerte faglige og pedagogiske læringsmål.

Risikofaktorer

Ansvarlige i alle ledd må være bevisst på de faktorer som kan hindre en positiv utvikling av satsingen på kompetanseutvikling. Følgende kritiske risikofaktorer bør få en særlig oppmerksomhet ved planlegging og evaluering:

- sviktende oppslutning om planlagte kurstiltak
 - sviktende faglig eller pedagogisk profil på tiltakene
 - mangelfull kirkelig strategisk innretning på tilbudet
 - uklare grenser mellom kompetanseutvikling og generelle personalpolitiske satsinger
 - mangel på samhandling mellom praksisfelt og akademia
- i utviklingen av kurstilbud
- manglende sammenheng mellom vedtatte planer og prioritering av kompetanseutvikling i budsjettene på bispedømmeplan
 - utilfredsstillende ordninger for utgiftsdekning og tilrettelegging fra arbeidsgiver
 - manglende oppfølging av den enkeltes kompetanseutvikling i medarbeidersamtaler
 - manglende anvendelse av ervervet kompetanse i tjenesten
 - manglende balanse mellom prestens eller fakultetenes faglige autonomi og arbeidsgivers ledelse