

Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Den norske kirke 2026-2030

Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Den norske kirke 2025-2030 er fastsatt av Bispemøtet (...)

Formål

Formålet med den nasjonale kompetanseutviklingsplanen er å ivareta og videreutvikle prestatjenesten i Den norske kirke, og støtte opp om presters vigslingsløfter. Planen skal bidra til samordning og utvikling av arbeidet med kompetanseutvikling mellom bispedømmene og Bispemøtet, samt å legge til rette for samarbeid med andre aktører. Planen gjelder for en femårsperiode. Det gjennomføres evaluering mot slutten av planperioden. Planen danner grunnlaget for kursutvikling nasjonalt, og gir føringer for arbeidet med kompetanseplaner i bispedømmer og prostier.

Strategiske mål for kompetanseutviklingen

Kompetanseutviklingen skal bidra til en livslang personlig og faglig utvikling (formatio). Den skal underbygge kirkens oppdrag og 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; 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 samfunnsoppdrag, og kirken som ressurs og kulturbærer i møte med religiøse, kulturelle, samfunnsmessige endringer.

Planens funksjon og forankring

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 prestatjenesten som kommer til uttrykk i:

- a) Vigslingsritual 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, kirkelig undervisning, 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.
- e) Tjenesteordning for biskoper i Den norske kirke, som tydeliggjør biskopens tilsyn for alle de vigslede stillinger og ansvaret for kompetanseutvikling for prester og andre kirkelige medarbeidere. En eventuell fremtidig overordnet kompetansestrategi for Den norske kirke kan også utgjøre en del av rammen for presters kompetanseutvikling.

Forståelsen av kompetanseutvikling *(Denne delen skal stå i en egen boks)*

I denne planen forstås *kompetanse* som de teoretiske og praktiske kunnskaper, holdninger og ferdigheter som til sammen kreves i utførelsen av prestatjenesten. 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 arbeid, og tiltak med etter- og videreutdanning som tilrettelegges på nasjonalt plan, bispedømme- eller prostiplan.

Med *etterutdanning* menes tiltak som sikter 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.

Handlingsmål og tiltak

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

- 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.
- 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. Det legges opp til større grad av tverrfaglige tiltak der dette er sakssvarende.
- 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.
- Minst fjerdeparten av prestene skal i løpet av femårsperioden ha fått utviklet dybde- eller spesialkompetanse gjennom opplegg med kompetansegivende videreutdanning. Tilbudet bør være variert med hensyn til omfang og dybde.
- Av dette bør den samlede tilrettelagte videreutdanningen utgjøre et omfang tilsvarende 2000 studiepoeng årlig.
- Videreutdanningen som tilrettelegges nasjonalt skal være på masternivå.
- En del av videreutdanningen bør målrettes mot prester som er vigslet etter Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester § 3 punkt 2.

Kompetanseutvikling er et prioritert område i biskopens tilsyn og 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 budsjettramme for planlagte EVU-tiltak i bispedømmene i tråd med de respektive organers ansvarsområder. Biskopen styrer de midlene bispedømmerådet har stilt til rådighet.
- Biskopene ser, i kraft av sitt tilsyn, kompetanseutvikling for prester i sammenheng med andre vigsledes kompetanseutvikling
- 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.
- Se eget dokument fra Bispemøtet om ordning for permisjon og økonomisk støtte: [Microsoft Word - EVU Sentrale retningslinjer for presters deltakelse i EVU.docx](#)

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 academia 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
- lik tilgang til kompetanseutvikling med tanke på lang og kostbar reisevei, og manglende tilgang til vikar
- Den norske kirkes reiseregulativ med skjerpede krav til klimautslipp kan føre til at tilbudet ikke blir tilgjengelig for prester i hele landet
- manglende motivasjon for kompetanseutvikling

Årshjul for EVU

Årshjulet for EVU-systemet tilpasses gjensidig til EVU for diakoner, kateketer og kantorer (OU1-systemet) for bedre koordinering og planlegging av tverrfaglige tiltak, samt i dialog med utdanningssystemet.

	Bispemøtet	Sentralt etter- utdanningsutvalg	Regionalt etter- utdanningsutvalg	Biskop/ Bispedømme
JANUAR	Kunngjøring nasjonale kurs med søknadsfrist 15. mars	Møte SEU • 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		

FEBRUAR	Bispemøte i uke 7 • 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 15.3.		Møte REU • Drøfting innkomne søknader • Evaluering av avsluttede nasjonale kurs • Innspill til ønskede nasjonale kurs og drift av EVU nasjonalt • Øvrig saker relevante for REU	
APRIL		Møte SEU • Drøfter langtidsplan for EVU • Gjennomgang av innspill fra REUene • Øvrige saker relevante for SEU		Søkere mottar svar fra biskop, som avgjør innkomne søknader som har vært drøftet i REU, innen 5. april
JUNI	Kunngjøring nasjonale kurs med søknadsfrist 15. 9.			

SEPTEMBER	Søknadsfrist til kurs med oppstart til våren 15. 9.	Møte SEU • Drøfting av aktuelle kursutlysninger i forkant av Bispemøtet i oktober • Øvrige saker relevante for SEU	Møte REU • Drøfting innkomne søknader • Evaluering av avsluttede nasjonale kurs • Innspill til ønskede nasjonale kurs og drift av EVU nasjonalt • Øvrig saker relevante for REU	
	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			Søkere mottar svar fra biskop, som avgjør innkomne søknader som har vært drøftet i REU, innen 5. oktober

Andre aktiviteter:

- Bispemøtet inviterer bispedømmene til EVU-konferanse annethvert år. Konferansen løfter opp aktuelle tema innenfor EVU-arbeidet og skal styrke samhandling mellom Bispemøtet og bispedømmene. Arbeidstakerorganisasjoner og læresteder inviteres også.
- Bispemøtet inviterer læresteder årlig til gjensidig informasjonsutveksling og samtale omkring EVU-arbeidet.
- Bispemøtet gjennomfører EVU-undersøkelser blant prestene med jevne mellomrom. (2017, 2020 og 2024)

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-møtet i januar og bispemøtet 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 budsjettett 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.