# PREST OG KOMPETANSE

Regional kompetanseutviklingsplan for prester i Nord-Hålogaland bispedømme 2016-2020

## 1. Funksjon og forankring

Nord-Hålogalands kompetanseplan for prester i er vedtatt av Nord-Hålogaland biskop med tilslutning av preses i Bispemøtet. Planen har også vært drøftet i Regionalt etterutdanningsutvalg (REU). Planen gjelder for alle prester som er fast tilsatt av Nord-Hålogaland bispedømmeråd.

Kompetanseplanen er forankret i nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Dnk 2015-2020 fastsatt av Bispemøtet i sak 29/14 Prest og kompetanse.

Planen er forankret i, og viderefører grunnleggende bestemmelser om prestetjenesten:

*Ordinasjonsforpliktelsen og Tjenesteordning for prester*

*Hovedavtalen i KA og Arbeidsmiljøloven*

Kompetanseplanen skal underbygge sentrale mål og visjoner for Dnk vedtatt av Kirkemøtet og mål og satsingsområder vedtatt av Nord-Hålogaland bispedømmeråd.

Planen ligger til grunn når biskopen foretar vedtak innenfor området og er grunnlag for utøvelsen av medbestemmelse i form av informasjon og drøftinger gjennom regionalt etterutdanningsutvalg (REU) og kontaktmøte.

Det presiseres at selv om nasjonal plan har et særlig fokus på kompetanse*utvikling,* vil vi i vårt bispedømme legge til grunn en mer overordnet forståelse av kompetanse. En slik forståelse inneholder i tillegg til utvikling slike spørsmål som *rekruttering* av kompetanse og hvordan man skal *beholde* kompetansen. Her kan også føyes til *kartlegging* og *mobilisering* av kompetanse. En slik forståelse vil også gi et mer kontinuerlig fokus på læring i det daglige og ikke bare på kompetanseoppbygging i forbindelse med særskilte tiltak eller satsinger.

## 2. Strategiske mål for kompetanseutvikling.

Kompetanseutviklingens strategiske mål er formulert slik i nasjonal plan:

*Kompetanseutviklingen skal bidra til en livslang personlig og faglig utvikling. Den skal underbygge kirkens oppdrag og bidra til kvalitet i prestetjenesten i møte med bredden i folkekirken. Den skal sørge for at prestene er faglig oppdatert i møtet 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 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 og samfunnsmessige utfordringer.*

Satsingsområdene i kompetanseplanen springer ut av den nasjonale plans strategiske mål og bispedømmets satsinger og behov. En særlig vekt vil hos oss alltid ligge på samisk kultur og religiøst liv. Det kvenske må også ivaretas. I Nord-Hålogaland bispedømme er god kompetanseutvikling også et ledd i å rekruttere og beholde prester.

## 3. Handlingsmål og tiltak

1) Kompetanseutvikling er et prioritert område i biskopens og prostenes ledelse av prestetjenesten

1. Biskopen har ansvar for ledelsen av kompetanseutviklingen i bispedømmet.
   1. Biskopen er ansvarlig for kompetanseutvikling for prostene.
   2. Biskopen skal gjennom interne prosesser og ved særlige tiltak sette prostene i stand til å lede kompetanseutviklingen for prostiets prester og for prostiet som helhet.
2. Prostene følger opp arbeidet med kompetanseutvikling i Nord-Hålogaland bispedømme med utgangspunkt i regional plan.
3. Nord-Hålogaland bispedømme har en studieordning for sine prester som gir mulighet til å søke tre måneders studiepermisjon hvert femte år (hvert tredje år i Nord-Troms og Finnmark).
4. Samarbeidspartnere: Bispedømmet vil søke samarbeid med alle teologiske institusjoner og andre relevante samarbeidspartnere. Siden Kirkelig utdanning i nord/VID og institutt for arkeologi, historie og religionsvitenskap (AHR) ved Universitetet i Tromsø er lokalisert i landsdelen og har særlig kompetanse på vår kontekst vil de bli foretrukket når det er grunnlag for det.

2) Alle prester kan i løpet av femårsperioden ta del i etter- eller videreutdanningstiltak av høy faglig kvalitet. For alle tiltak inkludert individuelle søknader, skal læringsmål klargjøres. Nord-Hålogaland bispedømme skal:

1. Arrangere regionale kompetansetiltak som stiftsdager og studietur i regi av biskop/bispedømmeråd.
2. Stimulere til kompetanseutvikling på prostiplan. Dette kan være prostibaserte kurs, fagdager og deling av kompetanse i prostiet.
3. Tilrettelegge og motivere for deltakelse på nasjonale EVU-tiltak. Behovet for utdanning av arbeidsveiledere framheves særlig for vårt bispedømme.
4. Tilrettelegge og motivere for individuelle EVU-tiltak og deltakelse på ulike typer kurs og fagdager.
5. Gjennomføre innføringsprogram for nyordinerte og nyansatte prester og nye proster.
6. Gjennomføre kompetansehevingstiltak innen ledelse for alle proster.
7. Bispedømmets tilrettelagte videreutdanning skal til sammen ha et omfang på minimum 180 studiepoeng årlig. Minst fjerdeparten av prestene har i løpet av femårsperioden fått utviklet dybde- eller spesialkompetanse gjennom opplegg med kompetansegivende utdanning.

## 4. Risikofaktorer

En rekke faktorer kan hindre en god utvikling innen kompetanseutviklingsfeltet. Følgende ansees som særlig relevant i Nord-Hålogaland:

* Økonomi. Dette vil særlig gjelde midler til vikarer og til reise.
* Mangel på vikarer når prestene skal ut i studiepermisjon.
* Ønske om å unngå å belaste kollegaer.
* Avstander innad i bispedømmet og prostier vanskeliggjør regionale og lokale kurstilbud.
* Sviktende oppslutning om evu-tiltak.
* Sprik mellom hva som oppleves nyttig for den enkelte og det organisasjonen trenger.
* Kompetanselekkasje – kompetansen flytter ut av bispedømmet.
* Kompetansen blir ikke blir nyttiggjort i tilstrekkelige grad.

## 5. Rammer

Økonomiske rammer:

* Bispedømmet setter årlig av en økonomisk ramme til kompetanseutvikling
* Bruken av den økonomiske rammen drøftes i REU, før biskopen gjør vedtak.

Administrative rammer:

* Bispedømmet har et eget regelverk for søknader om REU permisjon.
* Normalt gis det ikke mer enn 3 mnd studiepermisjon. For studier som er særlig relevant for arbeidsgiver kan det gjøres unntak.