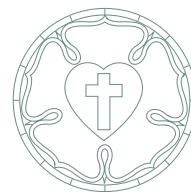
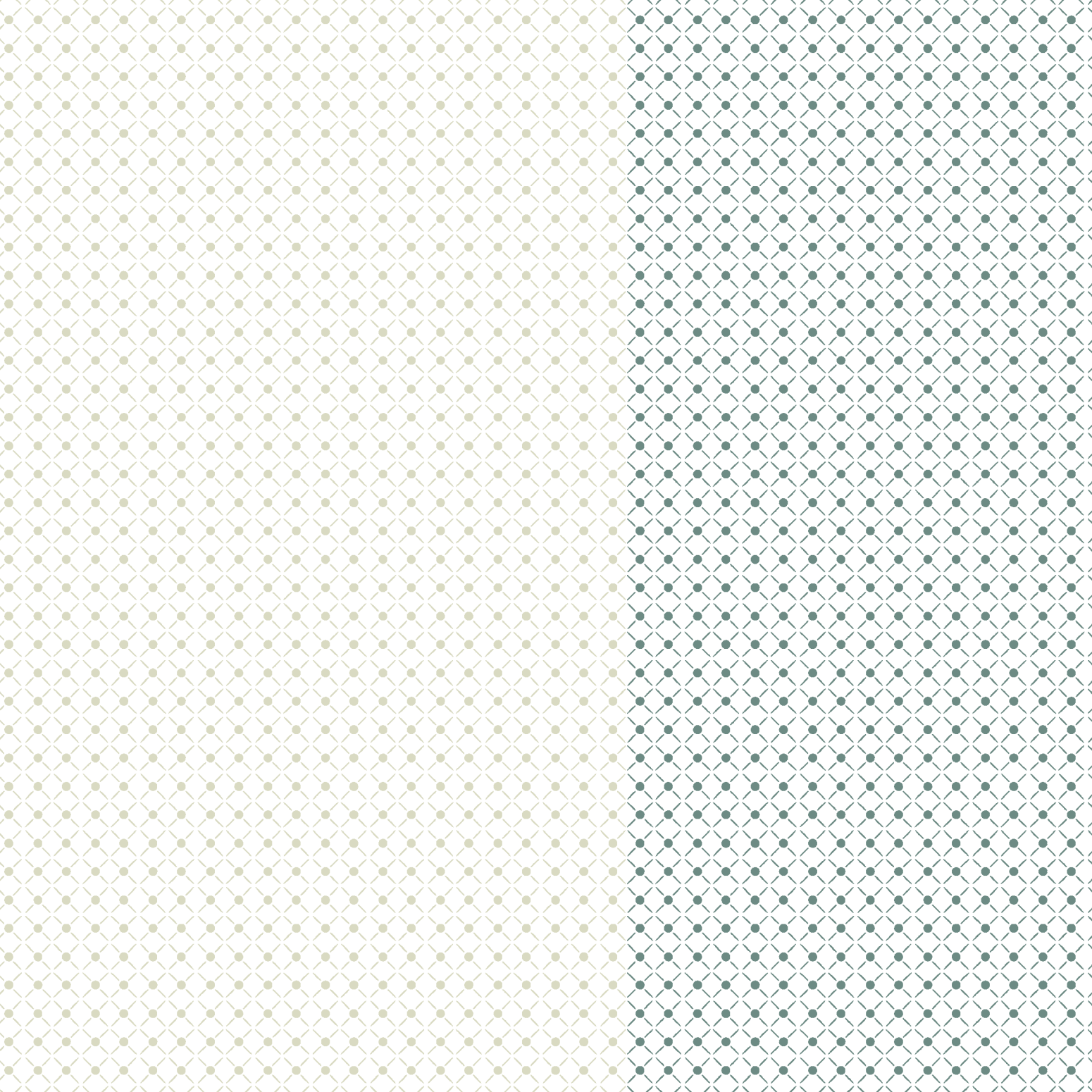


# Prest & kompetanse

NASJONAL  
KOMPETANSEUTVIKLINGSPLAN  
FOR PRESTER  
I DEN NORSKE KIRKE  
2015-2020



Bispemøtet



# Planens funksjon og forankring

*Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Den norske kirke 2015-2020 er fastsatt i Bispemøtet i oktober 2014, jf. sak BM 29/14.*

*Formålet med planen 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 halvveis og ved fullført periode, og foretas justeringer om særlige grunner skulle tilsi det. Planen danner grunnlaget for års- og treårsplaner for kursvirksomheten nasjonalt, og den gir føringer for arbeidet med kompetanseplaner i bispedømmer og prostier.*

Den nasjonale kompetanseutviklingsplanen vedtas av Bispemøtet og 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) Hovedavtalen i Staten med redegjørelse for arbeidsgivers og arbeidstakers respektive ansvar for kompetanseutvikling.

# Forståelsen av kompetanseutvikling

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 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 presteskaper 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 grunnutdanningen, 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.

# 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 prestetjenesten 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 utfordringer

# Handlingsmål og tiltak

---

## 1) Kompetanseutvikling er et prioritert område i biskopenes ledelse av prestetjenesten

- a) Bispemøtet vedtar års- og treårsplaner for den nasjonale kursvirksomheten med utgangspunkt i de strategiske målene for kompetanseutviklingen.
- b) 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.
- c) 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 Hovedavtalen i staten (jf §12 g og 22.3).
- d) 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.
- e) Bispemøtet utarbeider en veiledning om rammer for permisjon, refusjoner og tilrettelegging på basis av gjeldende avtaleverk i staten.
- f) Biskopen ser til at planer for den enkeltes kompetanseutvikling følges opp som tema i prostenes medarbeidersamtaler med prestene.
- g) 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.

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

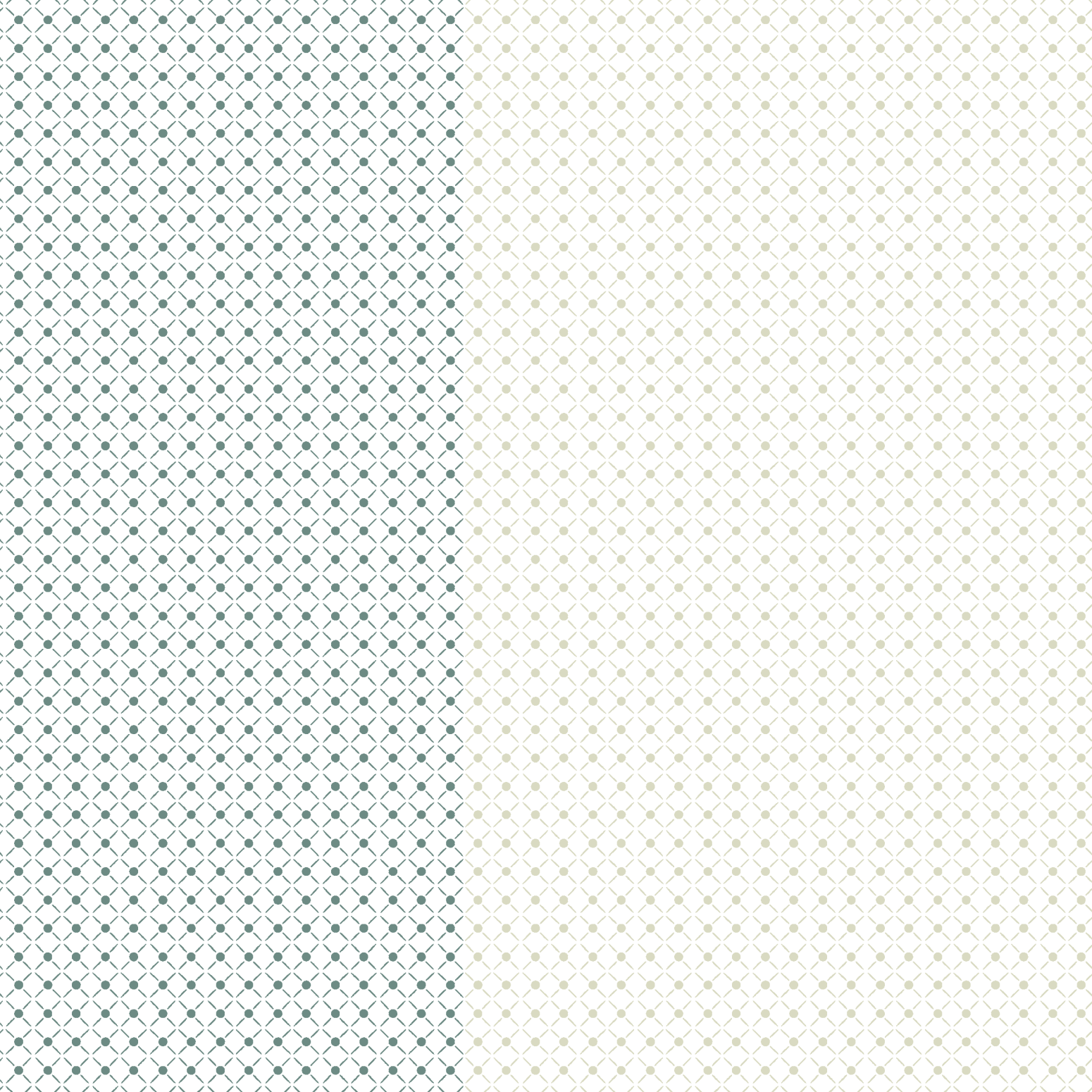
- a) Alle EVU-tiltak tilrettelagt av arbeidsgiver er utviklet med tydelige læringsmål og forankring til de strategiske mål som gjelder for kompetanseutviklingen på de respektive plan.
- b) De samlede EVU-tiltakene for presteskaper fordeles mellom bredde- og dybdetiltak. Breddesatsingen utgjør i hovedsak 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 har i løpet av femårsperioden fått 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 har i løpet av femårsperioden fått utviklet dybde- eller spesialkompetanse gjennom opplegg med kompetansegivende videreutdanning. Av dette utgjør den samlede tilrettelagte videreutdanningen et omfang på minimum 2000 studiepoeng årlig.
- e) Videreutdanningen som tilrettelegges nasjonalt er fortrinnsvis 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.

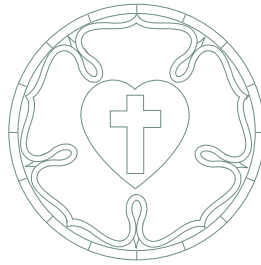
# Risikofaktorer

---

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





## DEN NORSKE KIRKE

Bispemøtet

Postadresse: Pb. 799 Sentrum, 0106 Oslo  
Besøksadresse: Rådhusgata 1-3, Oslo (Kirkens hus, 5. etg)

Telefon 23 08 13 90  
E-post: [bispemotet@kirken.no](mailto:bispemotet@kirken.no)  
[www.kirken.no/bm](http://www.kirken.no/bm)