

Prest & kompetanse

Regional kompetanseutviklingsplan for prester i Oslo bispedømme 2015-2020

Planens funksjon og forankring

Regional kompetanseplan for prester i Oslo bispedømme 2015-2020 er drøftet i REU, ledergruppen, prostemøte, forevist OBDR til uttalelse og fastsatt av biskop Ole Cristian Kvarme, 4. desember 2015.

Formålet med planen er å bidra til kompetanseutvikling blant prester i Oslo bispedømme, både for den enkelte prest og for prester som gruppe. Planen bygger på og må sees i sammenheng med de føringer som finnes i nasjonal kompetanseutviklingsplan, fastsatt i Bispemøtet oktober 2014. Planen er ment å være et nyttig verktøy også for andre aktører som medvirker, slik at det samlede utbytte blir størst mulig med tanke på å ivareta og utvikle prestatjenesten i bispedømmet. Planen gjelder for en femårsperiode. Det gjennomføres evaluering halvveis og ved fullført periode, og foretas justeringer om grunner skulle tilsi det.

Den regionale kompetanseutviklingsplanen bygger på den nasjonale kompetanseutviklingsplanen som vedtas av Bispemøtet og som forplikter biskopene i deres ansvar for kompetanseutvikling for prester. De økonomiske forpliktelsene begrenses til de prester som biskop og bispedømmeråd har arbeidsgiveransvar for. En egen plan utarbeides for ansatte ved bispedømmekontoret.

Kompetanseutviklingen for prester skal utvikles innenfor de rammer for prestatjenesten 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) Sentrale visjoner og mål for Oslo bispedømme.
- d) Hovedavtalen i Staten med redegjørelse for arbeidsgivers og arbeidstakers respektive ansvar for kompetanseutvikling.

Forståelsen av kompetanseutvikling

Oslo bispedømme forstår seg selv som en *lærende organisasjon* hvor kollektive og kontinuerlige læringsprosesser finner sted og hvor læringspotensialet utløses i fellesskap. Som lærende organisasjon vil Oslo bispedømme fremme 1) *kompetansemobilisering* hvor den enkelte blir seg bevisst og tar i bruk aktuell kompetanse, 2) *kompetansedeling* slik at kompetanse kommer fellesskapet og ikke kun den enkelte prest til gode og 3) *kompetanseutvikling* hvor ny kompetanse eller spisskompetanse etterspørres.

Kompetanse forstås i tråd med nasjonal plan hvor kompetanse er definert som teoretiske og praktiske kunnskaper, holdninger og ferdigheter som til sammen kreves i utførelsen av prestatjenesten. Søken etter åndelig modenhet, innsikt og dømmekraft slik at man kan vokse i visdom sees som en naturlig og pliktig del av tjenesten til enhver prest.

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 innarbeidede samlinger på bispedømme- og prostiplan 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 universitetes- og høyskolenivå.

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

Strategiske mål for kompetanseutviklingen i Oslo bispedømme

Satsingsområdene i kompetanseplanen springer ut av nasjonal plans strategiske mål og bispedømmets til enhver tid gjeldende strategiske satsninger og behov (se vedlegg).

Handlingsmål og tiltak

- 1) Kompetanseutvikling er et prioritert område i biskopens og prostenes ledelse av prestetjenesten
 - a) Prostene følger opp arbeidet med kompetanseutvikling i Oslo bispedømme med utgangspunkt i regional plan.
 - b) Prostene ser til at planer for den enkelte prests kompetanseutvikling (herunder kompetansemobilisering) følges opp som tema i medarbeidersamtaler med prestene.
 - c) Prostene utarbeider årlig rapport for EVU-feltet med oversikt over gjennomførte tiltak og deltakelse, behov og aktuelle beslutninger.
 - d) Biskopen utarbeider årlig rapport for EVU-feltet med oversikt over ressursbruk, gjennomførte tiltak og deltakelse, kartlegging av behov og aktuelle beslutninger.
- 2) Alle prester får i løpet av femårsperioden del i etter- og/ eller videreutdanningstiltak av høy faglig kvalitet
 - a) Alle bispedømmevise og prostivise EVU-tiltak utvikles med tydelige læringsmål og forankring til de strategiske mål som gjelder for regional utviklingsplan.
 - b) Prostene utarbeider og rapporterer til biskop om gjennomførte breddetiltak i prostiet. Som breddetiltak regnes tekstsamlinger, konvent, fagdager o.l.
 - c) Breddetiltakstimer (jf. pkt b) kan akkumuleres og tas ut som studietur. Prost sender søknad tjenesteveg innen 1. mars om støtte til gjennomføring av studietur påfølgende år. Studieturer kan gjerne utvikles slik at det gir formell kompetanse i form av studiepoeng for den enkelte deltaker.
 - d) Den samlede tilrettelagte videreutdanningen skal 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 videreutdanning.
 - e) Biskopen holder årlige fagdager. Samlingene følger en fireårssyklus: fagdag for alle prester, fagdag for alle i vigsla stillinger, fagdag for alle prester og stiftsdag for alle kirkelig tilsatte. Fagdagene utvikles med tydelige læringsmål og forankring til de strategiske mål som gjelder for regional utviklingsplan. Biskopen kan også utarbeide andre breddetiltak.

- f) Alle prester setter av én uke per semester som studieuke slik at både fagteologisk kompetanse og åndelig fordypning ivaretas. Studieuker kan akkumuleres og tas ut sammenhengende. Dette administreres prostivis etter drøfting i lokalt kontaktmøte. I tillegg kommer prostens tiltak og bispedømmevise fagdager (jf. pkt b og e). Uttak av studiedager, studieuke, akkumulerte studieuker og deltagelse på kurs skjer i samråd med prost. Det rapporteres til prost i etterkant av studieuke/r.
- g) Når en prest får tildelt særlig studiepermisjon fra biskopen, inngår studieukene i permisjonstiden.
- h) Alle prester har rett og plikt til å sette av nødvendig tid til prekenforberedelse og dertil tilhørende faglig fordypning og oppdatering.
- i) Prostene utarbeider – i samråd med den enkelte prest – en plan for bruk av og / eller kompetansedeling av tilegnet dybde- / spesialistkompetanse.
- j) Alle prostene deltar i EVU-tiltak i samråd med biskop. Biskop utarbeider – i samråd med den enkelte prost – en plan for bruk av og/eller kompetansedeling av tilegnet dybde- / spesialistkompetanse.

Vedlegg

I perioden 2015-2018 ønsker biskopen å:

- styrke innsikten i hvordan det kan skapes fornyet engasjement og oppslutning om dåp og menighetsliv
- styrke relevant forkynnelse og trosopplæring for ungdom og voksne, inklusiv dåpsteologi
- styrke endringsledelse og oppfølging av frivillige
- styrke misjons- og religionsteologisk kompetanse
- styrke bibelfaglig kunnskap, åndelig fordypning og kirkens lutherske identitet