

I. Arbeidsveiledning i Den norske kirke(ABV)	3
1. Generelt om ABV	3
Hva	3
Hensikten	3
For hvem?	3
Hvem gir veiledning?	3
Hvordan?	4
Faglig grunnlag	4
Arbeidsform	5
2. Arbeidsveiledningens rammer	5
Taushetsplikt for både veileder og deltaker	5
Forpliktelse overfor gruppa	5
Gruppeveiledning	6
Individualveiledning 44 timer over 2 år	7
Individualveiledning ved særskilte behov.	7
Telefon/IT nettverk (Sjømannskirken/Den norske kirke i utlandet m.fl.)	7
Sammensetning av grupper	8
Kostnader	8
3. Kvalitetssikring av ABV	9
4. Ansvar, eierskap og rettigheter	9
II. Arbeidsveilederutdanning AVU	11
1. Rammeplan for Arbeidsveilederutdanning i kirken	11
a. Mål	Feil! Bokmerke er ikke definert.
b. Omfang og arbeidsform	Feil! Bokmerke er ikke definert.
c. Faglig innhold	11
Faglig innhold er ulikt i de to ABV-tradisjonene	11
I. For den psykodynamiske tradisjon gjelder:	11
1. Veiledningsteori	12
2. Gruppeteori	12
3. Åndelig veiledning og spiritualitet. Bruk av troshistorie.	12
4. Profesjonsidentitet	12
5. Øvrige tema	12
II. For den språkssystemiske tradisjon gjelder:	13
Mål	13

Faglig grunnlag og sentrale faglige tema.....	13
Kompetanse.....	14
Rammer og arbeidsformer	14
Arbeidskrav og vurdering	14
d. Opptakskrav.....	15
e. Evaluering og godkjenning	Feil! Bokmerke er ikke definert.
2. Retningslinjer for alternativ vei til godkjenning som ABV-veileder	16
III. Organisasjonskart:.....	19
1. Styringsmodell for arbeidsveiledning (ABV).....	19
Biskopen	19
Fagrådet.....	19
Styringsmodellen for ABV er altså denne:.....	19
Biskopen	19
Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR)	19
2. Styringsmodell for arbeidsveilederutdanningen (AVU)	20
Bispemøtet	20
Styringsgruppen	20
Fagrådet.....	20
Styringsmodellen for AVU er altså denne:	21
Bispemøtet	21
Styringsgruppen for AVU	21
Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR)	21

I. Arbeidsveiledning

i Den norske kirke (ABV)

1. Generelt om ABV

Hva

ABV er en erfaringsbasert arbeidsform, der kirkelige ansatte gis mulighet til å styrke og utvikle personlig, faglig og kirkelig identitet med tanke på tjenesten og dens ulike relasjoner. Arbeidstakeren bestemmer selv tema knyttet til sin egen arbeidssituasjon. Yrkeserfaringer hentes frem og reflekteres over. Alle sider ved yrkeserfaringen kan tematiseres. Tyngdepunktet i veiledningen ligger i brytningen mellom person, fagområde og yrkesutøvelse.

Hensikten

Arbeidsveiledning bidrar til økt kompetanse og til kvalitetssikring av tjenesten og tjenesteutøver. Kirkelig ansatte samler i sitt arbeid mange erfaringer og opplevelser i møte med mennesker i ulike situasjoner. Disse erfaringene er kilder til kunnskap, innsikt og utvikling. Gjennom systematisk refleksjon kan man vinne ny innsikt til nye møter med tilsvarende situasjoner. Ofte står kirkelig ansatte alene i krevende tjenesteoppgaver. Arbeidsveiledning gir mulighet til personlig bearbeiding. Veiledningen kan forebygge helseproblemer og virke motiverende og rekrutterende.

For hvem?

ABV i den norske kirke er utviklet med tanke på prester, kateketer og diakoner og gis i dag som fast tilbud til disse yrkesgruppene. Mange steder gis også tilbud til andre kirkelige yrkesgrupper.

I likhet med andre yrkesgrupper som arbeider med mennesker, anbefales prester, diakoner og kateketer å gå i arbeidsveiledning i perioder – eller kontinuerlig under hele yrkesforløpet.

Det er inngått avtale med metodistkirken i Norge om arbeidsveiledning for deres prester og diakoner.

Hvem gir veiledning?

ABV er et tilbud som administreres av biskopene i Den norske kirke. ABV ledes av utdannede arbeidsveiledere, som er godkjent av Fagråd for arbeidsveiledning, og engasjert av biskopene. For å kvalitetssikre tilbudet kreves det at arbeidsveilederne selv går i veiledning på egen veiledning.

ABV har fra starten av vært sett på som et personaltiltak, og arbeidstakerne og arbeidsgivere har vært sammen om å styre og drifte tiltaket. ABV blir ofte definert som en del av biskopens tilsyn med vigslende medarbeidere i kirken.

Hvordan?

Veiledning gis nå hovedsakelig i grupper. Gruppene er ofte tverrfaglig sammensatt. For proster foregår veiledningen i egne grupper. Grupper kan være tidsavgrensede eller kontinuerlige. Tidsavgrensede grupper har normalt de samme medlemmene over en periode på to år. De kontinuerlige går over mange år, og de enkelte gruppemedlemmer kan selv velge å slutte i gruppa, og nye kan begynne.

Veiledning kan også gis individuelt, der veileder og yrkesutøveren møtes regelmessig over en avtalt periode.

Faglig grunnlag

Veiledningen kan gis ut fra ulike faglige tilnærminger, metodevalget er ikke entydig definert. I veilederutdanningen hentes impulser fra et mangfold av veiledningstradisjoner.

Veilederne er utdannet til både å møte en fortelling fra yrkespraksis med refleksjoner, og å integrere de følelsesmessige og kroppslige aspektene som ledsager enhver fortelling i et menneskes liv. Her brukes det forskjellige tilnærminger som den enkelte veileder har tilegnet seg.

Veilederutdanningen har fra starten vært i kontinuerlig utvikling og har hentet inn erfaringer og faglighet fra ulike tradisjoner. Pensumlitteraturen fra veilederutdanningene viser at det er hentet faglighet fra bl. a. konfluent pedagogikk, gestaltveiledning, ikke-dirigerende rådgivning, psykodynamisk tenkning, pedagogisk veiledningstradisjon, litteratur knyttet til pastoralklinisk utdanning, familierapiutdanning, erfaringer med reflekterende team og språkssystemisk tenkning.

Dette mangfoldet av faglighet finnes i ABV-systemet i dag.

Det er likevel to faglige hovedtradisjoner i norsk ABV. Den ene er den psykodynamiske tradisjonen. De første utdanningsrundene for veiledere hadde faglig ansvarlige som hadde sin faglige bakgrunn innen pastoralklinisk utdanning(PKU). Veiledning med utgangspunkt i denne tradisjonen har i tillegg til fokus på den enkelte deltakers person, yrkeserfaring og troshistorie også fokus på selve gruppeprosessen i ABV-gruppene.

Den andre tradisjonen har en språkssystemisk tilnærming. I denne utdanningen står fortellingen i fokus, og gruppens arbeid består i å reflektere over den fortellingen som fortelles.

Disse to tradisjonene lever side om side i veiledningen, litt avhengig av veiledernes utdanning.

Arbeidsform

Veiledning i den psykodynamiske tradisjonen har vært drevet i tidsavgrensede grupper. I gruppeveiledning har det vært gitt 66 timer over to år, som individualveiledning 44 timer over to år. De fleste grupper som ledes av veiledere fra den psykodynamiske tradisjonen, er i dag kontinuerlige.

Veiledning med utgangspunkt i den språkssystemiske tradisjonen gis i kontinuerlige grupper.

Samtalen ledes av en godkjent veileder. Det som legges frem har utgangspunkt i egen praksis og livet som yrkesutøver. Man legger stor vekt på hva deltakerne selv ønsker å bruke veiledningen til.

Det er en forutsetning at gruppedeltakerne vil hverandre vel og er innstilt på å være en ressurs for hverandre.

Fagråd for arbeidsveiledning vil bevare og videreutvikle metodemangfoldet til beste for en kvalifisert veiledning for kirkelige medarbeidere.

2. Arbeidsveiledningens rammer

Taushetsplikt for både veileder og deltaker

ABV-deltakere har gjensidig taushetsplikt innenfor gjeldende regler. Det som tas fram i gruppa skal ikke samtales om utenfor gruppa. Ingen veileder rapporterer i noe system. Arbeidsgiver/daglig leder har kun informasjon om hvem som går i veiledning, slik at dette kan tas hensyn til i planlegging av tjenesteoppgavene. Veilederen går selv i veiledning og kan i den forbindelse bringe stoff fra veiledningsrommet med seg i sin veiledning, men da bare i anonymisert og generalisert form.

Forpliktelse overfor gruppa

Frammøte

Alle gruppe medlemmer er forpliktet overfor gruppa. Tjenesten må organiseres slik at deltakelse i ABV-gruppa har høy prioritet. Ordinære tjenesteoppgaver er ikke god nok grunn til å utebli fra gruppemøter.

Gruppeveiledning

Tidsavgrensede grupper 66 timer over 2 år.

Rammer

Gruppeveiledning består av 1 ½ time (90 min) hver 14. dag, til sammen 66 timer/44 samlinger. Antall gruppe-medlemmer bør ikke overstige 7 personer foruten veilederen.

Dersom lokale og ressursmessige forhold gjør det påkrevet, kan veiledningen foregå sjeldnere enn hver 14. dag, men det må være en viss regelmessighet. Det totale timetall må opprettholdes.

Læringsavtaler/evalueringer

Veiledningen foregår på grunnlag av en kontrakt som den veiledede utarbeider i samråd med veilederen. Den veiledede legger fram konkret materiale fra sin arbeidssituasjon for refleksjon i veiledningen.

Underveis og avslutningsvis evaluerer veileder og den veiledede arbeidet. Etter avsluttet veiledning utarbeider veilederen en skriftlig evaluering etter godkjent mal. Denne sendes den veiledede senest 14 dager etter avsluttet veiledning.

Kontinuerlige grupper

Rammer

Fagrådet anbefaler at ABV-veiledning som organiseres i kontinuerlige grupper har et årlig timetall fra 20-33 timer a 60 minutter, og at gruppene møtes regelmessig gjennom året. Hyppigheten på samlingene må avpasses etter reiseavstand. Fagrådet forutsetter at deltakerne sikres rett til å bli i gruppe så lenge de selv ønsker det, og i alle fall til de har fått 66 timer.

Læringsavtaler/evalueringer

I kontinuerlige grupper skal hver deltaker avtale å bli i gruppen i en viss tid, minimum ett år. Det er opp til deltaker hvor lenge man blir i gruppen. En deltaker som vil slutte, må si fra om dette i gruppen på forhånd og delta i minst ett gruppemøte etterpå. Fagrådet anbefaler at gruppedeltakerne avtaler for ett semester om gangen, slik at det er stabilitet i deltakelsen gjennom hele semesteret. Ved slutten av hvert semester skal det være en evalueringsrunde. Fagrådets evalueringsmal anbefales brukt.

Individualveiledning 44 timer over 2 år

Rammer

Individualveiledning består av 1 time (60 min.) veiledning hver 14. dag, til sammen 44 timer/44 samlinger.

Dersom lokale og ressursmessige forhold gjør det påkrevet, kan veiledningen foregå sjeldnere enn hver 14. dag, men det må være en viss regelmessighet. Det totale timetall må opprettholdes.

Læringsavtaler/evalueringer

Veiledningen foregår på grunnlag av en kontrakt som den veiledede utarbeider i samråd med veilederen. Den veiledede legger fram konkret materiale fra sin arbeidssituasjon for refleksjon i veiledningen.

Underveis og avslutningsvis evaluerer veileder og den veiledede arbeidet. Etter avsluttet veiledning utarbeider veilederen en skriftlig evaluering etter godkjent mal. Denne sendes den veiledede senest 14 dager etter avsluttet veiledning.

Individualveiledning ved særskilte behov.

Veiledning kan gå over en avtalt periode og består av et visst antall veiledningstimer av 1 times (60 min.) varighet.

Telefon/IT nettverk (Sjømannskirken/Den norske kirke i utlandet m.fl.)

Videreutdanning for prester i Sjømannsmisjonen (VPS) strekker seg over 3 år. Det er kontinuerlig opptak hvert år. I løpet av studiet følger kandidatene et årlig kurs hvor ett av de tre hovedtemaene, presenteres. Alle vil på den måten delta i gjennomgang av de tre temadelene, om enn i ulik rekkefølge. De tre hovedtemaene er:

1. Idegrunnlag og arbeidsmodell
2. Praktisk prestatetjeneste
3. Tjenestens kontekst

Veiledning er en sentral del av modulen. Hver av kandidatene får 30 timer veiledning gjennom den 3-årige utdanningsperioden. Veiledningen kan både skje på stedet og via telefon, individuelt eller i grupper. Det at kandidatene er såpass geografisk spredt, har vært en spesiell utfordring for veiledningen. Erfaringene med telefonveiledning har imidlertid vært

svært gode, men forutsetter noen møtepunkter mellom kandidater og veileder med individuell eller gruppeveiledning i tillegg til telefonveiledningen.

Ved modulens avslutning skal hver kandidat skrive en prosjektoppgave. Denne bør være knyttet til det praktiske arbeidet også om det er en teoretisk utredning om et emne.

Prestene kan velge å utvide tilbudet om veiledning slik at de tilfredsstillir kravet til opptak innenfor ABV-systemet. Dette innebærer en økning av veiledningstimene fra de 30 som er inkludert i VPS, til 55 timer i en kombinasjon av gruppeveiledning og individuell veiledning over telefon. Denne ordningen er godkjent av Fagråd for arbeidsveiledning, og kvalifiserer til å søke opptak på arbeidsveilederutdanning (AVU).

Sammensetning av grupper

Momenter ved sammensetning av grupper: Grupper kan gjerne settes sammen på tvers av fag, kjønn og geografi.

Det er gode erfaringer med tverrfaglige grupper, og grupper med både kvinner og menn, men så langt mulig bør det tilstrebes at faggrupper eller kjønn ikke blir alene i en gruppe. F. eks. ikke bare én kateket i en prestegruppe, ikke bare én mann i en kvinnegruppe osv.

Momenter det bør være oppmerksomhet på:

Stabsrelasjoner, kjønn, profesjon, rollekonflikter.

Dersom det blir nødvendig å fravike slike hensyn er det viktig at slike avvik identifiseres og settes ord på i gruppa.

Når nye medlemmer skal begynne i en eksisterende gruppe må dette avklares både med veileder og med gruppemedlemmene.

Kostnader

ABV betales av arbeidsgiver og administreres gjennom biskopene. Satsene for godtgjøring av veiledere er regulert i særavtale. Kirkelige arbeidstakere avklarer deltakelse i veiledning gjennom egen arbeidsgiver. ABV skjer i arbeidstiden og reise dekkes som for tjenestereise.

3. Kvalitetssikring av ABV

Godkjenning

ABV forestås av veiledere som er utdannet innen ABV-systemet eller som har fått sin ABV-kompetanse godkjent av fagrådet etter gjeldende retningslinjer for ekvivalering. Se kapittelet om Arbeidsveilederutdanning (AVU). Det er biskopene som engasjerer veiledere til å drive veiledning i bispedømmene.

Veiledning på veiledning

Alle veiledere i ABV-systemet skal gå i veiledning selv, for å kvalitetssikre deres tjeneste som veiledere. Deres egen veiledningspraksis skal inngå som tema i veiledningen. Veiledning på veiledning må organiseres av bispedømmekontorene

Evaluering

Det skal være jevnlig evalueringer i gruppene. Dersom et gruppemedlem likevel ikke opplever seg ivaretatt, må vedkommende si ifra om dette til gruppeleder eller eventuelt til ABV-ansvarlig i bispedømmet.

4. Ansvar, eierskap og rettigheter

Diakon/kateket/prest bør ha mulighet til å motta arbeidsveiledning i løpet av de 5 første tjenesteår og mulighet til fortsatt veiledning senere i tjenesten. I tillegg kan det tilbys veiledning i ulike faser av tjenesten, og til andre yrkesgrupper.

Tjenesteordning for menighetsprester hjemler tilbudet om ABV, mens tjenesteordningene for kateketer og diakoner ikke nevner ABV.

I forbindelse med innføringsprogram for nye prester legges det opp til obligatorisk veiledning i de første 5 tjenesteår.

Mange kirkelige arbeidsgivere forventer i stillingsutlysningen at de som tilsettes er motivert til å delta i veiledning, og/eller innarbeider veiledning i arbeidsoppgavene.

Biskopen

Biskopen er ansvarlig for at arbeidsveiledning tilbys, gjennomføres og evalueres i sitt bispedømme. Biskopen har ansvar for at den enkelte veileder følges opp med vedlikehold av kunnskap og veiledning på egen veiledning. Alle bispedømmer skal ha et faglig forum der de utdannede veiledere regelmessig samles til videreutvikling.

Biskopen ved bispedømmerådet er ansvarlig for utgiftene til veiledningen for bispedømmerådets tilsatte. Fellesrådene har ansvar for utgiftene til sine tilsatte, med unntak av de kateketene som tidligere hadde bispedømmerådet som arbeidsgiver, her er bispedømmerådet etter særskilt avtale ansvarlig.

Bispemøtet/STAVU

Bispemøtet har i fellesskap ansvar for at et tilstrekkelig antall kvalifiserte veiledere utdannes. Utdanningen tilrettelegges gjennom Styringsgruppa for arbeidsveilederutdanning (STAVU), som består av representant for Bispemøtet, KA, bispedømmeadministrasjonene, Kirkelig undervisningsforbund, Presteforeningen og Diakonforbundet.

Fagrådet

Det faglige ansvaret for utdanning og utvikling av ABV er lagt til Fagråd for Arbeidsveiledning som også er tverrfaglig sammensatt.

Fagrådet utarbeider retningslinjer for ABV og godkjenner nye veiledere. Fagrådet kan trekke tilbake godkjenning dersom en veileder ikke vedlikeholder kunnskap og ferdighet.

II. Arbeidsveiledertutdanning AVU

1. Rammeplan for Arbeidsveiledertutdanning i kirken

Arbeidsveiledertutdanning (AVU) er et studiepoenggivende utdanningsprogram i arbeidsveiledning for prester, kateketer og diakoner i Den norske kirke. Utdanningsprogrammet er iverksatt av Den norske kirkes presteforening (PF) i samarbeid med Kateketforeningen (DNKK) og Diakonforbundet (DNDF) gjennom *Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR)* på oppdrag fra Bispemøtet (BM). Fram til 2004 var AVU kompetansegivende for prester i rammen av planen for *Spesialkompetanse i praktisk prestatjeneste (SPP)* som Element 1 eller 2. Etter innføringen av Master i Praktisk teologi som ramme om presters videreutdanning tilbys AVU som studiepoenggivende modul i samarbeid med en relevant partner fra utdanningsfeltet.

2. Faglig innhold og praktisk tilrettelegging

Faglig innhold og praktisk utforming av videreutdanningen er ulikt i de to ABV-tradisjonene.

a. For den psykodynamiske tradisjon gjelder:

Mål

Arbeidsveiledertutdanningen har til mål å utdanne et tilstrekkelig antall kvalifiserte arbeidsveiledere for diakoner/kateketer/prester i Den norske kirke.

Kompetanse

AVU skal gi deltakerne mulighet til

- å avklare og bli bevisstgjort på egenarten til kirkelig arbeidsveiledning
- å utvikle generell og personlig veiledningskompetanse gjennom undervisning, gruppearbeid og øvelser

Omfang og arbeidsform

AVU er et etter- og videreutdanningsopplegg av 2 års varighet, tilsvarende ca. et semesteremne eller 10 vektall/30 studiepoeng.

Utdanningen inneholder følgende sentrale arbeidsformer:

- 8 kursuker (2 kursuker pr. semester) á 4 dagers varighet med til sammen ca. 80 t undervisning, ca. 100 t veiledning i smågrupper og 32 t veiledning i storgruppe
- selvstudium (ca. 1200 siders litteraturpensum) med en obligatorisk og en selvvalgt del
- utarbeidelse av skriftlig oppgave innen veiledningsteori/gruppe- teori som også viser anvendelsen av teoriene i egen praksis (ca. 20 s.)
- ledelse av en arbeidsveiledningsgruppe over 2 år i tilknytning til kursperioden.

Faglig grunnlag og sentrale temaer

Det vil til hver kursuke bli utarbeidet detaljerte programmer. Hovedtema på de åtte ukeskursene vil være *veiledningsteori og metode*, både av generell karakter og knyttet opp mot de kirkelige utdanningers teologiske grunnlag. Fordelt på undertemaer omfatter dette antydningvis:

1. Veiledningsteori

- Metoder og tradisjoner
- Kontraktskriving
- Veiledningsfaser
- Parallellprosesser
- Gruppeprosesser
- Midt-/sluttevaluering
- Casefremlegg
- Tverrfaglig veiledning
- Grenseoppgang veiledning, sjelesorg, terapi

2. Gruppeteori

3. Åndelig veiledning og spiritualitet. Bruk av troshistorie.

4. Profesjonsidentitet

- Rolletenkning
- Tjenestens teologi
- Teologisk refleksjon
- De kirkelige tjenesters psykologi
- Organisasjonspsykologi

5. Øvrige tema

- Kjønnsperspektivet
- Seksualitet
- Etske normer

- Konfliktbehandling
- Utveiledningsproblematikk
- Selvsyn, egne holdninger, egnethet

Evaluering og godkjenning

Under kursene mottar deltakerne gruppeveiledning på den veiledning de selv utfører mellom kursene, med utgangspunkt i casefremlegg.

Gruppeledere i samarbeid med faglig ansvarlig, har ansvar for evaluering av den enkelte deltakers egnethet som fremtidig veileder i kirken. Dersom en av deltakerne blir vurdert som ikke egnet vil faglig ansvarlig stille betingelser for videre deltakelse i utdanningen, eller avslutte vedkommendes deltakelse i AVU.

Den skriftlige oppgaven bedømmes til *bestått/ikke bestått* av to sensorer oppnevnt av FR/AR. Oppgaven må leveres senest ½ år etter siste kursuke.

b. For den språkssystemiske tradisjon gjelder:

Mål

Arbeidsveilederutdanning (AVU) skal tilføre Den norske kirke (Dnk) veiledere som er kompetente til å være ansvarlige for arbeidsveiledning (ABV). De utdannede veilederne skal kunne møte den som bruker veiledningen i et dialogisk rom hvor de sammen utvikler ny forståelse og mening gjennom å reflektere over fortellingen den veiledede har med seg fra sin praksis.

Faglig grunnlag og sentrale faglige tema

Arbeidsveilederutdanningen 2009-12 utvikles ut fra et tverrfaglig, dialogisk perspektiv, og knytter an til filosofiske og sosialfilosofiske idéstrømninger som har vokst frem som reaksjon på modernismen, særlig da hermeneutikken, sosialkonstruksjonismen, narrativismen, språkfilosofi og etikk. Sentralt i utdanningen står forståelsen av mennesket som en fremmed og ansvarlig, slik filosofene Emmanuel Levinás og Martin Buber understreker dette.

Forståelse av dialog og av hvordan mening skapes og utvikles gjennom samtaler, står sentralt i utdanningen, samt forståelse av fortellingens betydning. Andre sentrale tema er:

- forståelsen av veiledning og veilederrollen
- reflekterende prosesser

- veilederens ikke-vitende posisjon
- profesjonsetikk
- kjønn og makt i veiledning
- livshistoriens betydning i veiledning
- utfordrende tema i veiledning med eksemplene seksualitet, tro og sterke følelser

Kompetanse

AVU skal gi deltakerne erfaring med veiledning (både som veiledet og veileder) og tid til å reflektere over erfaringene.

AVU legger til rette for og bidrar til deltakernes utvikling av:

- kompetanse til å planlegge, gjennomføre og vurdere ABV
- gjennomtenkt selvforståelse som veileder
- gjennomtenkt faglig ståsted som veileder
- analytisk og kritisk holdning til veiledningens teoretiske grunnlag, og deres evne til selvstendig etisk vurdering av egen veiledningspraksis

Omfang, rammer og arbeidsformer

Utdanningen gir 60 studiepoeng.

Veilederutdanningen består av selvstendig arbeid med litteratur, refleksjonsnotater og oppgave, veiledningspraksis over to år, og 7 kurssamlinger à 4 dager i løpet av 6 semester (totalt 28 dager). På samlingene gis det veiledning i mindre grupper. For øvrig legges det vekt på varierte undervisningsformer; øvelser, muntlige fremlegg, forelesninger, seminar og gruppearbeid.

Arbeidskrav og vurdering

- Ca. 1500 sider fellespensum + ca. 500 sider i forbindelse med oppgaveskriving
- Oppgave på minimum 20 sider
- Ledelse av en veiledningsgruppe (utenom kurssamlingene) over en periode på 2 år
- Obligatorisk deltakelse på alle kurssamlingene
- Kortere skriftlige arbeider i løpet av kurset, refleksjonsnotater med mer

Deltakerne vurderes fortløpende i utdanningen av kursledelse og gruppeveileder gjennom deres utfoldelse i kursets forskjellige arbeidsformer og arbeidskrav. Deltakerne vurderes avslutningsvis ved innlevering av mappe. Vurdering underveis og avslutningsvis forankres i kompetansefeltene som er beskrevet over.

Mappen skal inneholde:

- refleksjonsstarter
- oppgave
- refleksjon over egen læring
- kommentert litteraturliste
- refleksjonsnotat etter hver kursuke
- notater til respons på annen deltakers oppgave
- rapport og egnevaluering fra gjennomført veiledningspraksis
- annet etter deltakerens ønske

Refleksjonsnotater i starten, underveis og ved avslutningen av kurset skal holde deltakerne i kontinuerlig kontakt med egen læring og refleksjon. I tillegg vil notatene gi kursledelsen verdifull informasjon om deltakernes utvikling og utbytte.

Oppgaven skal ha som utgangspunkt en praksissituasjon, og skal vise at kandidaten behersker teoriene i sin praktiske veiledning og har evne til å reflektere teoretisk ut fra praksis. Det arbeides med oppgavene i kursukene gjennom veiledning og framleggsseminar. Oppgaven skal sammen med deltakerens veiledningspraksis fylle kravene til selvstendig arbeid i masteren i Praktisk teologi.

Oppgaven sammen med deltakernes veiledningspraksis og de øvrige skriftlige arbeidene kan godkjennes som selvstendig arbeid innenfor Erfaringsbasert master i praktisk teologi.

Utdanningen gir studiepoeng som kan søkes innpasset i andre mastergradsprogrammer.

3. Opptakskrav

Arbeidsveilederutdanningen er åpen for den diakon/kateket/prest som har vist faglig dyktighet og personlig egnethet, og som ønsker å utdanne seg til veileder.

For å bli tatt opp som deltaker på AVU må man:

- ha minst 6 års yrkeserfaring som diakon/kateket/prest
- følge søknadsprosedyren oppgitt i utlysningen av AVU
- ha anbefaling fra biskopen og sin arbeidsgiver.
- ha mottatt veiledning på eget arbeid over minimum 2 år av god- kjent arbeidsveileder (jf *Retningslinjer for ABV*)
- kunne tas opp som student ved det aktuelle lærested som tildeler studiepoengene

FR/AR har sammen med faglig ansvarlig for kurset ansvaret for opptak til utdanningen og kan i gitte tilfeller - i forståelse med biskopene - dispensere fra kravene.

Ved opptak legges det særlig vekt på geografisk og aldersmessig spredning, representasjon av begge kjønn og fra de ulike yrkesgrupper, samt dokumentasjon av personlige forutsetninger og motivasjon.

4. Godkjenning som veileder

FR/AR foretar deretter, på bakgrunn av bestått arbeidsveilederutdanning, godkjenning av kursdeltakerne som arbeidsveiledere. Kursbevis utstedes av Presteforeningen på vegne av FR/AR.

STAVU er ankeinstans i godkjenningssaker, innenfor en frist på en måned. Et mindretall i Fagrådet kan også anke avgjørelsen inn for STAVU innen samme frist. I ankesaker tiltrer en faglig representant for den fagforening som ankesaken sokner til (Presteforeningen, Kateketforeningen, Diakonforbundet), STAVU med stemmerett. Denne representanten oppnevnes av vedkommende fagforening fra gang til gang. I ankesaker gis dessuten rektor stemmerett i STAVU. De medlemmer av STAVU som sitter i Fagrådet, har i ankesaker talerett, men ikke stemmerett.

5. Retningslinjer for alternativ vei til godkjenning som ABV-veileder

Revidert og godkjent av Fagråd for arbeidsveiledning 08.04.2010, sak 16/10.

Biskopen er økonomisk, administrativt og faglig ansvarlig for ABV i sitt bispedømme. Biskopen benytter normalt godkjent ABV-veileder. Dersom biskopen ønsker å benytte annen erfaren veileder, kan Fagråd for arbeidsveiledning legge til rette for at denne får status som AVU-kandidat med mulighet til å kvalifisere seg som ABV-veileder i Den norske kirke.

Prosedyre for alternativ vei til godkjenning som ABV-veileder er:

- Biskopen og den aktuelle veilederen søker i fellesskap Fagrådet for arbeidsveiledning om å gi veilederen status som AVU-kandidat med tanke på godkjenning som ABV-veileder.
- Den aktuelle veilederen gjør i vedlegg til søknaden rede for sin tidligere utdanning og praksis som veileder.

Biskopen forplikter seg i søknaden til

- å legge til rette slik at kandidaten kan få nødvendig praksis som leder av en ABV-gruppe, herunder dekke eventuelle utgifter til reiser og permisjoner, etter vanlig ordning.
- å inkludere kandidaten i den oppfølgingen av ABV-veiledere som er i bispedømmet (fagdager, veiledning på veiledning).
- å dekke kostnader til nødvendig praksisveiledning, oppgaveveiledning, sensurering og administrasjon etter de takster fagrådet til enhver tid fastsetter.

I søknaden må biskopen beskrive det veiledningstilbudet kandidaten blir inkludert i.

Fagrådet avgjør om veilederen på bakgrunn av sin utdanning og praksis kan få status som AVU-kandidat, og avgjør hvilke krav kandidaten må oppfylle før godkjenning som ABV-veileder.

Kravene utformes slik at kandidaten kvalifiseres på linje med øvrige ABV-veiledere.

- AVU-kandidatens tidligere deltagelse i veiledning vil kunne ekvivaleres med kravet om deltagelse i ABV før opptak på veilederutdanning (66 timer).
- Tidligere utdanning og praksis vil kunne ekvivaleres helt eller delvis med kursdelen av AVU-utdanningen.
- Kandidaten må sikres en innføring i ABV gjennom selv å veilede en ABV-gruppe, vanligvis i 66 timer. Fagrådet engasjerer en ABV-veileder som bistår kandidaten, sikrer det faglige nivået og gir kandidaten nødvendig praksisveiledning. Praksisveiledningen samordnes med det tilbudet kandidaten får sammen med de øvrige ABV-veilederne i bispedømmet. Omfanget av praksisveiledningen avklares i det enkelte tilfelle. Veilederen vurderer kandidatens egnethet som veileder og gir anbefaling til fagrådet om godkjenning.
- Kandidaten skriver en oppgave som trekker linjer mellom teori og praktisk erfaring i den utførte veiledningen. Oppgaven har vanligvis samme omfang og krav som beskrevet i Retningslinjer for oppgaveskriving for AVU-utdanningen (ABV-perm 2005). Fagrådet oppnevner veileder for oppgaveskriving og 2 sensorer. Sensorene oversender fagrådet rapport om sensur.

Når kravene er oppfylt kan Fagrådet godkjenne kandidaten som ABV-veileder.

Fagrådet oversender bekreftelse på dette til kandidaten og biskopen.

AVU-kandidat mottar ikke lønn for veiledningsarbeidet i kvalifiseringsperioden. Veiledningen som kandidaten utfører er å regne som ABV for de som veiledes.

Alternativ vei til godkjenning gir ikke studiepoeng.

III. Organisasjonskart:

1. Styringsmodell for arbeidsveiledning (ABV)

I dette kapitlet som omhandler styringsmodeller sondres det mellom arbeidsveiledning (ABV) og arbeidsveilederutdanningen (AVU).

Biskopen

Biskopen ved bispedømmeadministrasjonen er økonomisk, administrativt og faglig ansvarlig for ABV og for oppfølgingen av godkjente arbeidsveiledere i sitt bispedømme.

Fagrådet

Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR) gir faglige uttalelser om arbeidsveiledning til bispedømmene og utarbeider retningslinjer for ABV i Den norske kirke. Videre arrangerer fagrådet landskonferanse for arbeidsveiledning normalt annet hvert år og deltar i det nordiske samarbeidet om kirkelig arbeidsveiledning.

Styringsmodellen for ABV er altså denne:

Biskopen Økonomisk, administrativt og faglig ansvarlig
--

Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR) Rådgivende organ
Leder oppnevnt av STAVU etter forslag fra PF's hovedstyre
Tre medlemmer (oppnevnt av PFs hovedstyre)
Ett medlem oppnevnt av Kateketforeningen
Ett medlem oppnevnt av Diakonforbundet
Rektor i PFU og/eller utdanningskonsulent (uten stemmerett)
Presteforeningen innehar sekretariatsfunksjonen
Fagrådet oppnevnes for en periode på 3 år

2. Styringsmodell for arbeidsveilederutdanningen (AVU)

Arbeidsveilederutdanningen styres etter følgende modell:

Bispemøtet

Bispemøtet er *oppdragsgiver* og:

- oppnevner Styringsgruppen for AVU (STAVU).
Representantene fra Presteforeningen, Kateketforeningen og Diakonforbundet oppnevnes etter forslag fra foreningene. KA oppnevner selv sin representant.
- oppnevner leder i STAVU.
- mottar årlig rapport fra STAVU om arbeidet og de fattede vedtak til orientering.

Styringsgruppen

Styringsgruppen (STAVU) er *styringsorgan* og:

- godkjenner rammeplaner for AVU etter forslag fra Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR).
- godkjenner faglig ansvarlig for AVU
- godkjenner administrativt ansvarlig for AVU
- godkjenner litteraturliste
- godkjenner budsjett og økonomiske rammer alt etter forslag fra FR/AR
- mottar melding om veiledere som er godkjent etter gjennomført evaluerings- og godkjenningssprosess i FR/AR.
- oppnevner fagrådsleder etter forslag fra PF.
- fungerer som ankeinstans i godkjenningssaker (jfr. s. 8).
- mottar referat fra alle møter i FR/AR

Fagrådet

Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR) er *operativt, utførende organ* og:

- forestår AVU etter godkjent rammeplan i samarbeid med Presteforeningens sekretariat ved Utdanningsavdelingen
- foreslår faglig ansvarlig
- foreslår administrativt ansvarlig
- oppnevner gruppeledere

- utarbeider og foreslår litteraturliste
- oppnevner sensorer
- utarbeider og foreslår budsjett og økonomiske rammer
- foretar utlysning av AVU i de ulike fora og utvelger deltakere etter gjeldende kriterier og etter innstilling fra de ulike bispedømmer
- foreta godkjenning av kandidatene som arbeidsveiledere på bak grunn av oppgavesensur og faglig ansvarlig sin anbefaling
- sørge for forsvarlig evaluering av utdanningsprogrammet
- foreslå eventuelle endringer i rammeplanen overfor PFU-styret, som legger saken frem for STAVU til endelig godkjenning
- vurdere behovet og muligheten for en videreførende spesialisering på fagfeltet utover AVU.

Styringsmodellen for AVU er altså denne:

Bispemøtet
Oppdragsgiver

Styringsgruppen for AVU
Styringsorgan

En biskop
En stiftskapellan/rådgiver
En representant fra KA
To av PFs representanter fra FR/AR
En representant fra Kateketforeningen
En representant fra Diakonforbundet
(alle oppnevnt av BM, de fire siste etter innstilling fra fagforeningene)
Rektor i Presteforeningens utdanningsavdeling (uten stemmerett)

Presteforeningen innehar sekretariatsfunksjonen
Styringsgruppen oppnevnes for en periode på 3 år

Fagråd for arbeidsveiledning (FR/AR)
Operativt, utførende organ

Leder oppnevnt av STAVU etter forslag fra PF's hovedstyre
Tre medlemmer (oppnevnt av PFs hovedstyre)
Ett medlem oppnevnt av Kateketforeningen
Ett medlem oppnevnt av Diakonforbundet
Rektor i PFU og/eller utdanningskonsulent (uten stemmerett)
Presteforeningen innehar sekretariatsfunksjonen
Fagrådet oppnevnes for en periode på 3 år