

# KOMPETANSEUTVIKLINGSPLAN FOR PRESTAR I BJØRGVIN BISPEDØME 2016-2020

## 1. Funksjon og forankring

Planen er fastsett av Bjørgvin biskop den 31.05.2016, og bygger på Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prestar frå 15. oktober 2014 og Kompetanseutviklingsplan for Bjørgvin frå 02. juni 2009 og er utforma i eit samarbeid mellom Bjørgvin biskop, prostemøtet, og partssamansett REU og drøfta i kontaktmøte, jfr Hovudavtalen § 12 og § 22,3. Planen gjeld for fem år. Planen skal liggja til grunn for arbeidet i det partsamansette Regionalt etterutdanningsutval (REU).

Biskopen leier etterutdanninga for prestane i bispedømet innanfor vedtekne budsjetttrammer og regelverk, jfr tenesteordning for biskopar § 2, og er forplikta på den nasjonale kompetanseutviklingsplanen som er vedteken av Bispemøtet. Dei økonomiske forpliktingane vert avgrensa til dei prestane som biskop og bispedømeråd har arbeidsgjevaransvar for.

## 2. Strategiske mål

Det er ein del av grunnlaget for tenesta at prestane fordjupar seg i Skrifta og den kristne trua og set av tid til studium og fornying, jfr ordinasjonsliturgien og tenesteordninga for prest § 2. Bispedømet sine overordna målsetjingar og planar er retningsgjevande for innhaldet i kompetanseutviklinga, samstundes som ho skal møta individuelle utviklingsbehov.

Kompetanseutviklingstiltaka skal bidra til ei livslang personleg og fagleg utvikling (formatio). Dei skal underbygga kyrkja sitt oppdrag og bidra til kvalitet i prestenesta i møte med bredda i folkekyrkja ved å:

- stimulera til utvikling av kunnskap, evner, haldningar og motivasjon hjå prestane slik at dei både kan møta utfordringane i tenesta og sjølve finna henne meiningsfull.
- styrkja prestane si evne til å reflektera over og arbeida med eigne erfaringar.

Kompetanseutviklingstiltaka skal sørga for at prestane er fagleg oppdaterte i møte med utvikling innanfor teologi, kyrkje og samfunn; særleg vert det lagt vekt på dei utfordringane kyrkja i dag står ovanfor i si kjerneverksemd med:

- å tolka og formidla kyrkja sin bodskap i møte med ei kritisk tenkande samtid,
- å bidra til fornya kyrkjeleg engasjement i møte med endra oppslutning om dåp, konfirmasjon, gudstenester og anna kyrkjelydsliv,
- å tydeliggjera kyrkja si rolle som kulturberar og ressurs i møte med religiøse, kulturelle og samfunnsmessige utfordringer

## 3. Handlingsmål og tiltak

**Handlingsmål 1: Kompetanseutvikling er eit prioritert område i biskopen si leiing av prestenesta**

- a) Biskopen vedtar planar for og leier arbeidet med kompetanseutvikling i bispedømet med utgangspunkt i føringar frå nasjonal kompetanseutviklingsplan og Bjørgvin sine satsingsområde.

- b) Biskopen innvilgar søknader og vedtar planer og tiltak på EVU-området etter drøfting med dei tilsatte sine representantar i Regionalt etterutdanningsutval (REU) etter tariffesta avtaler og medbestemming i henhold til Hovedavtalen i staten (jf §12 g og 22.3). REU drøfter prioriteringa av innkomne søknadar om permisjon og stønad til kompetansehenving og andre spørsmål som angår kompetanseutvikling i bispedømet.
- c) Biskopen samverkar med bispedømerådet om årlig budsjetttramme for planlagte EVU-tiltak i bispedømene i tråd med i de respektive organers ansvarsområder.
- d) Biskopen ser til at planar for den einskilde si kompetanseutvikling vert følgd opp som tema i prostane sine medarbeidersamtalar med prestane.
- e) Prostane skal kartlegga kva kompetanse prostiet treng og i medarbeidersamtalane etterspørja kompetanseutviklingsbehov hjå prestane og ta dette med i årsrapporten sin til biskopen.
- f) Prostane skal stimulera til kompetanseutvikling i tråd med prestane sine behov og behova i prosti og bispedømet, sjå til at det vert innarbeidd i arbeidsplanen og særskilt oppmuntra dei som sjeldan eller aldri søker, til å bruka tilbod om kompetanseutvikling.

**Handlingsmål 2: Alle prester får i løpet av femårsperioden del i etter- eller videreutdanningstiltak av høg fagleg kvalitet**

- g) Alle EVU-tiltak tilrettelagt av arbeidsgjevar er utvikla med tydelige læringsmål og forankring til dei strategiske mål for kompetanseutviklinga.
- h) Dei samla EVU-tiltaka for prestskapet i Bjørgvin vert fordelt mellom breidde- og djupnetiltak. Breiddetiltaka er i hovudsak etterutdanning tilrettelagt på bispedøme- eller prostiplan. Djupnetiltaka er i hovudsak vidareutdanning tilrettelagt på nasjonalt plan, eller som prosti- eller bispedømebaserte undervisningsprogram med nasjonal koordinering.
- i) Alle prestar har i løpet av ein femårsperiode fått del i breiddetiltak med etterutdanning som er utforma for å møte generelle kompetansebehov, uavhengig av livsfaser, geografisk tilhørighet, eller faglige preferansar.
- j) Minst fjerdeparten av prestane har i løpet av femårsperioden fått utvikla djupne- eller spesialkompetanse gjennom opplegg med kompetansegejevande vidareutdanning.
- k) Vidareutdanning som vert tilrettelagt nasjonalt er først og fremst knytt til dei etablerte programma for erfaringsbasert mastergrad i praktisk teologi, erfaringsbasert mastergrad i klinisk sjelesorg, eller utgjer opplegg på tilsvarande fagleg nivå, og skal bidra til ei langsiktig utvikling av den pastorale kompetansen i kyrkja.
- l) Kompetanseutviklingstiltak er tilgjengeleg for prestar i alle livsfasar. Ein vil leggja vekt på å få kjønnsbalanse i kompetanseutvikling, særleg med tanke på å byggja opp kvinners leiarkompetanse. Prestane er del av eit arbeidsfellesskap i kyrkjelydane, difor vil planen også opna for støtte til prestar som tek del i tverrfaglege tiltak.
- m) Bjørgvin skal være representert på fagdager, nettverksmøter eller kortare etterutdanningskurs som vert gjennomført nasjonalt for å halda oppe og utvikla fagleg engasjement innanfor bestemte fagområde, veilednings- og spesialisttenester.

**3.1. Særlege satsingsområde i Bjørgvin**

Bjørgvin bispedøme vil særleg leggja vekt på å utvikla kompetanse innanfor desse felta:

- Kyrkje i grisgrendte strøk
- Forkynning
- Ungdomsarbeid og ungdomsteologi
- Sentrale dogmatiske tema, relatert til frelse i dag og reformasjonsteologi.
- Leiarutvikling
- Arbeidsrettlarutdanning
- Arbeid med utviklingshemma

### 3.2. Studiemodellar

Det er eit mål at over ein toårsperiode skal om lag 75 % av dei tildelte studievekene gå til studiemodellar som gjev studiepoeng. Det vil i hovudsak styra ressursbruken mot a) og b) under. Det er eit mål at fleire får høve til å ta portalkurset «Prest og teolog i praksis» som krevs for å få godkjent erfaringsbasert master.

I Bjørgvin bispedøme vert desse studiemodellane nytta:

#### **Kompetanseutvikling som kan få tilskot frå REU:**

- a) Erfaringsbasert mastergradsprogram i teologi  
Vidareutdanningskurs/modular som gjev studiepoeng og som kan gå inn som ein del av Erfaringsbasert mastergradsprogram i teologi, i regi av Kompetansrådet eller andre, inkludert portalkurset «Prest og teolog i praksis». Søknader vert handsama i REU. Talet på personar som samstundes er inne i studiet, er avhengig av ressursane REU disponerer.
- b) Mastergradsemne  
Det kan vera standard mastergradsemne frå ein utdanningsinstitusjon eller modular utvikla på initiativ frå bispedømet som ein utdanningsinstitusjon godkjenner som mastergradsemne. Gjev studiepoeng. Søknader vert handsama i REU.
- c) Individuelle studieopplegg  
Søknader vert handsama i REU. Gjev ikkje studiepoeng med mindre ein utdanningsinstitusjon godkjenner det som eit mastergradsemne. Individuelle studieopplegg som endar i eit skriftleg produkt kan gå inn i erfaringsbasert master etter avtale med ein studiestad.
- d) Studieopplegg som er utvikla lokalt eller i bispedømet og som har eit fagleg nivå som REU godkjenner  
Søknader vert handsama i REU. Gjev ikkje studiepoeng med mindre ein utdanningsinstitusjon godkjenner det som eit mastergradsemne.
- e) Felles studiereiser  
Studieturar for prestar frå heile bispedømet og andre kyrkjelege studieturar. Det vil variera om reisa skal reknast som etterutdanning. Finansieringsmåten vert avgjort frå gong til gong. Søknader vert handsama i REU.
- f) Studieturar i prostiet  
Studieturar initiert av prost og kontaktmøtet for alle prestane i eit prosti som kombinerer fellesskapsbygging og fagleg utbytte. Det er eit mål at turar for presteskapet skal ha eit klart studieformål, gjerne knytt til ein studiestad. Både økonomi og tidsbruk må vera avtalt på førehand. Søknader vert handsama i REU.
- g) Individuell deltaking på studereiser som t.d. misjonsturar  
Dette kan vera turar som vert skipa til av misjonsorganisasjonar eller SMM som har som formål å heva kompetansen på misjon og inspirera til arbeid lokalt.
- h) Prostiet som læringsmiljø  
Praksislæring - Kompetanseutvikling med vekt på læringsfellesskap ut frå praksislæringsteori. Organisert og planlagt med teori og læringslogg. Tid til samhandling og samlæring mellom kollegaer er viktigaste ressurs.

- i) Individuell deltaking i dagskurs, kortare fagsamlingar mv  
Søknader vert handsama administrativt av prosten. Gjev ikkje studiepoeng. Eventuell utgiftsdekning går over eigen budsjettpost.

**Kompetanseutvikling som ikkje vert dekkja av REU:**

- j) Studiedagar/konvent i prostiet og studiedagar/stiftsdagar i bispedømet  
Felles dagar som prosten/biskopen innkallar til kan nyttast til kompetanseutvikling, normalt 8 dagar per år i prostiet og 2-3 dagar i bispedømet.
- k) Innføringsprogram for nye prestar,  
Nasjonalt kurs der det inngår fyrste del av Portalkurset til erfaringsbasert mastergrad i praktisk teologi, «Prest og teolog i praksis, del 1, 5 stp»
- l) Arbeidsretteiing (ABV)  
ABV-programmet vert administrert av biskopen utanom REU og vert finansiert over eigen budsjettpost utanom stipendmidlane som REU disponerer.
- m) Retreat  
Retreatsamlingar vert administrert av biskopen utanom REU og vert finansiert over eigen budsjettpost.
- n) Åndeleg rettleiing  
Opplegg for andeleg rettleiing vert administrert av biskopen utanom REU og vert finansiert over eigen budsjettpost.
- o) Kompetanseutvikling for prostar  
Studiemodellen vert planlagt og administrert av biskop/stiftsdirektør/seksjonsleiarar og går ikke inn i REU sitt arbeid, men har ein eigen plan. Utgiftsdekning går over eigen budsjettpost. Kompetanseutvikling for prostar kan vera etter eit felles opplegg, eller prostane kan søkja individuelt på tiltak som gjev prostekompetanse. Gjev ikkje studiepoeng med mindre ein utdanningsinstitusjon godkjenner det som eit mastergradsemne.

#### 4. Rammer

- Ved etterutdanning som blir pålagt av arbeidsgjevar, blir all studieaktivitet tilrettelagt innanfor arbeidstid og kostnader dekkja av arbeidsgjevar (t.d. deltakere i obligatoriske bispedøme- eller prostibaserte studieprogram der arbeidstakar ikkje ynskjer å ta eksamen / studiepoeng).
- Ved videreutdanning (poeng- og kompetansegejvande) der arbeidsgjevar ynskjer, men ikkje kan pålegga at arbeidstakar gjennomfører studier med tilhøyrande oppgåver/eksamen, vert ein hovuddel av forventa studieaktivitet tilrettelagt innanfor arbeidstid og ein hoveddel av kostnadane dekkja av arbeidsgjevar (t.d. deltakarar i kurs- og studieprogram vedtatt av Bispemøtet og utlyst i Kompetansekartet).
- Ved etter- og videreutdanning som vert gjennomført på arbeidstakars eige initiativ og der arbeidsgjevar samtidig vurderar at kompetansen i mindre grad vil vera nyttig for framtidig teneste i kyrkja, må kostnader og studietid heilt eller delvis dekkast av arbeidstakar.

#### **4.1. Løn og stipend**

Det vert normalt gjeve studiepermisjon med heil løn. Med studiepermisjon følgjer normalt stipend. Det skal gå til dekking av utgifter ved studiet, utbetaling til personen etter rekning. Stipendet er normalt på inntil kr 1 500,- pr studieveke, likevel med ei øvre grense på kr 15 000,- pr studiepermisjon. Vekesummen kan eventuelt setjast høgare ved korte studiepermisjonar med høgt utgiftsnivå.

#### **4.2. Studieveker, permisjonar og vikar**

Alle prestar har ei studieveke kvart år, 5 studiedagar + 2 fridagar i samanheng. Det er ikkje ordning for overføring av studiedagar frå eitt år til det neste. Prestar som deltek i studieverksemd støtta av REU, vil ikkje ha rett til uttak av ei studieveke i tillegg. Prosten skal vera orientert om prestens studieføremål før uttak av studiedagane. Jfr eiga ordning for denne studieveka (Protokoll 20.10.06 og 12.04.07).

Permisjonar i samband med studieopplegg innvilga av REU, skal også avtalast med prosten. Vikarordninga vert i samsvar med bispedømet sine til ei kvar tid gjeldande retningslinjer for vikarbruk. Det vert normalt ikkje gjeve meir enn 12 veker studiepermisjon pr person, pr søknad.

#### **4.3. Søknadsrutiner og rapportering**

Søknad skal skje via kompetansekartet, prostane gjev også påteikning der. Søknadsfrist 15. mars og 15. september. REU kan også handsama søknader som ikkje ligg føre til ordinær frist, eventuelt kan normalvilkåra då fråvikast. Dei som søker på individuelle prosjekt, må gjera greie for kva prosjektet går ut på, kva mål ein har, leggja ved utgiftskalkyle og litteraturliste, og oppgje ein fagleg rettleiar.

#### **4.4. Rapportering**

Ved tildeling av studiepermisjon vert det normalt stilt krav om å levera studierapport til REU, dette vert spesifisert i tildelingsbrevet. Studierapportar skal sendast i kopi til prosten. Ved einskilde permisjonar kan det og bli bede om ein presentasjon av stoffet i eit høveleg forum. Når ein studiepermisjon er fullført, skal kompetansekartet oppdaterast.

### **5. Risikofaktorar**

REU skal årleg evaluera arbeidet med kompetanseutvikling og vil vera medviten om dei faktorar som kan hindra ei positiv utvikling av satsingen på kompetanseutvikling. Følgjande kritiske risikofaktorar bør få ei særleg merksemd ved planlegging og evaluering:

- a) sviktande oppslutning om planlagde kurstiltak
- b) sviktande fagleg eller pedagogisk profil på tiltaka
- c) mangelfull kyrkjeleg strategisk innretning på tilbodet
- d) uklare grenser mellom kompetanseutvikling og generelle personalpolitiske satsingar
- e) mangel på samhandling mellom praksisfelt og academia i utviklinga av kurstilbod
- f) manglande samanheng mellom vedtatte planar og prioritering av kompetanseutvikling i budsjetta på bispedømeplan
- g) utilfredsstillande ordningar for utgiftsdekking og tilrettelegging frå arbeidsgjevar
- h) manglande oppfølging av den einskilde si kompetanseutvikling i medarbeidersamtalar
- i) manglande etterspurnad og bruk av prestane sin kompetanse i tenesta
- j) manglande balanse mellom presten sin faglege autonomi og arbeidsgjevar si leiing