

Betænkning 1503

Uddannelse og efteruddannelse af præster

Kirkeministeriet - December 2008

Betænkning 1503

Uddannelse og
efteruddannelse
af præster

Udgivet af
Kirkeministeriet december 2008

Tryk: Rosendahls

ISBN 978-87-991477-6-2

Indholdsfortegnelse

1 Sammenfatning	5
1.1 Om teologistudiet	5
1.2 Om Pastoralseminariet	7
1.3 Om efteruddannelse for præster	10
1.4 Model for fordeling af efteruddannelse	17
1.5 Om uddannelse af provster og biskopper	23
1.6 Om uddannelse af sognemedhjælpere	24
1.7 Præstemangel	25
1.8 Sammenfatning vedrørende økonomiske konsekvenser	25
2 Arbejdsgruppen	27
2.1 Arbejdsgruppens nedsættelse og kommissorium	27
2.2 Arbejdsgruppens sammensætning mv.	28
2.3 Arbejdsgruppens arbejde	29
3 Generelle overvejelser om uddannelse	31
3.1 Analyse af teologiuddannelsen	31
3.2 Præstefprofessionen	33
3.2.1 Præstefprofessionens grundindhold - en matrix	33
3.2.2 Kendetegn ved en præst i embede - anciennitet, køn og geografi	35
3.2.3 Fire idealtyper i præsteembedet	37
3.3 Spejle	44
3.3.1 Præstespejl	44
3.3.2 Provstespejl	47
3.3.3 Bispespejl	49
3.3.4 Menigheds(råds)spejl	51
3.4 Fokusgruppeundersøgelse - præsters uddannelse	53
3.5 Praktikforløb - komparative akademiske uddannelser	58
3.5.1 Uddannelsesstillinger - selvstændige praktikordninger	59
3.5.2 Autorisationsuddannelser	62
4 Arbejdsgruppens overvejelser og anbefalinger	69
4.1 Om teologistudiet	69
4.1.1 Indledende overvejelser om teologi	69
4.1.2 Underarbejdsgruppen vedrørende teologistudiet	71
4.1.3 Underarbejdsgruppens forslag til arbejdsgruppen	72
4.1.4 Permanent kontaktforum mellem universiteterne og folkekirken	73
4.1.5 Overvejelser om oprettelse af Pastoralteologisk Institut	74

4.1.6	Inspiration til hvad universiteterne og folkekirken kan gøre ved rekrutteringsudfordringerne	78
4.1.7	Ph.d.-stillinger	81
4.2	Teologisk studie- og forskningsfond.....	85
4.2.1	Begrundelse for en studie- og forskningsfond.....	86
4.2.2	Den videre proces	87
4.3	Om Pastorseminariet	87
4.3.1	Indledende overvejelser om Pastorseminariet	87
4.3.2	Underarbejdsgruppen vedrørende en praktikordning	88
4.3.3	Underarbejdsgruppens indstilling til arbejdsgruppen	88
4.3.4	Model for organisering af Pastorseminariet med et teori- og praktikforløb	89
4.4	Om efteruddannelse for præster	107
4.4.1	Indledende overvejelser om den fri og obligatoriske efteruddannelse	107
4.4.2	Overblik over det gældende system for efteruddannelse af præster	107
4.4.3	Ny model for efteruddannelse af præster.....	118
4.4.4	Fordeling af efteruddannelse	129
4.4.5	Omkostningsopgørelse over nuværende udgifter til efteruddannelse af præster	137
4.4.6	Sammenligning af nuværende model for efteruddannelse og forslaget om en ny model - to yderpunkter.....	139
4.4.7	Tutor- og supervisionsordning.....	142
4.5	Om efteruddannelse for provster og biskopper	145
4.5.1	Provster.....	145
4.5.2	Biskopper.....	146
4.6	Om uddannelse af sognemedhjælpere.....	149
4.6.1	Indledende overvejelser om sognemedhjælpere	149
4.6.2	Uddannelseskraft for sognemedhjælpere	150
5	Nuværende uddannelse af præster	153
5.1	Historie.....	153
5.1.1	Teologistudiets historie.....	153
5.1.2	Pastorseminariets og den obligatoriske efteruddannelses historie	155
5.1.3	Den frie efteruddannelses historie	158
5.2	Lovgrundlaget	159
5.2.1	Ansættelsesloven	159
5.2.2	Lov om folkekirkens institutioner til uddannelse og efteruddannelse af præster	160
5.2.3	Bekendtgørelse om folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster.....	161
5.3	Teologistudiet.....	170
5.3.1	Vilkår.....	170

5.3.2	Opbygning og indhold	170
5.3.3	Beskrivelse af uddannelsesinstitutionen	171
5.4	Pastoralseminariet	174
5.4.1	Vilkår	174
5.4.2	Opbygning og indhold	175
5.4.3	Beskrivelse af uddannelsesinstitutionen	176
5.5	Obligatorisk efteruddannelse	178
5.5.1	Vilkår	179
5.5.2	Opbygning og indhold	179
5.5.3	Beskrivelse af uddannelsesinstitutionen	180
5.6	Den frie efteruddannelse	180
5.6.1	Vilkår	180
5.6.2	Opbygning og indhold	181
5.6.3	Beskrivelse af uddannelsesinstitutionen	182
5.7	Folkekirkens Institut for Præsteuddannelser - medarbejdere og økonomi	183
6	Nuværende uddannelse af provster og biskopper.....	185
6.1	Uddannelse af provster.....	185
6.1.1	Vilkår	185
6.1.2	Opbygning og indhold	185
6.1.3	Beskrivelse af uddannelsesinstitutionen	186
6.2	Uddannelse af biskopper	187
7	Nuværende uddannelse af sognemedhjælpere	191
7.1.1	Sognemedhjælperes uddannelsesmæssige baggrund.....	191
7.1.2	Vilkår	191
7.1.3	Opbygning og indhold	191
8	Bilag	195

1 Sammenfatning

Arbejdsgruppen om uddannelse og efteruddannelse af præster har eftersat uddannelsesindsatsen for præster.

Arbejdsgruppen foreslår i denne betænkning en ny struktur for uddannelse og efteruddannelse. Den nye struktur indebærer

- en styrket indsats i forhold til forskellige aspekter af teologiuddannelsen
- forslag om en ny praktikordning
- forslag om en ny model for efteruddannelse, hvor provsten er omdrejningspunkt.

Den nye model for efteruddannelsesindsatsen vedrører den efteruddannelse, der er finansieret af fællesfonden, dvs. den obligatoriske efteruddannelse og kurser på Teologisk Pædagogisk Center. Mulighederne for studieorlov og frihed til teologisk dygtiggørelse, som bevilges af biskoppen eller aftales på provstiplan, videreføres uberørt ved siden af den nye model.

Den nye struktur er baseret på en omverdensanalyse, som arbejdsgruppen har fået foretaget. Pointerne fra omverdensanalysen har arbejdsgruppen oversat til udtrykket ”det samarbejdende teologiske fællesskab”.

Det samarbejdende teologiske fællesskab er et samvirke mellem præst, provst og biskop. Det udspiller sig dels under præstens medarbejderudviklingssamtale med provsten, dels under koordinerende møder på stifts- og provstiplan, hvor teologi i uddannelsesøjemed sættes på dagsordenen. Samtidig understøtter det samarbejdende teologiske fællesskab hver af dem, der har det særlige præsteembede, og samspillet imellem dem.

Herudover har arbejdsgruppen beskæftiget sig med:

- efteruddannelse for provster og biskopper
- uddannelse for sognemedhjælpere.

1.1 Om teologistudiet

Der har gennem en årrække været en betragtelig ledighed blandt teologiske kandidater. Det er sandsynligt, at dette vil ændre sig i de kommende år. Det vil dels ske som følge af, at store årgange blandt præsterne nærmer sig pensionsalderen. Det kan også ske, fordi sognene har fået mulighed for at opprioritere den præstelige betjening gennem oprettelse af lokalt finansierede

præstestillinger, hvilket kan betyde en forøgelse af det samlede antal præstestillinger.

Dette stiller øgede krav til uddannelsessystemet. Både med henblik på at sikre, at der bliver uddannet tilstrækkeligt mange kandidater, der er kvalificerede til at få et præsteembede. Og med henblik på at levere en efteruddannelse, som dels bidrager til at udbygge kvaliteten, og dels bidrager til, at præster ikke forlader præsteembedet til fordel for anden ansættelse.

Kontaktforum

Teologistudiet ved universiteterne skal være med til at ruste de studerende med faglig og praktisk viden og kompetencer i forhold til senere at kunne bestride et job som præst.

Arbejdsgruppen *foreslår* derfor, at der nedsættes et permanent kontaktforum, der kan fungere som et kontaktorgan mellem de to teologiske fakulteter og folkekirken, og hvor udbyder- og aftagersynspunkter synliggøres gennem debat i et frit samtalerum.

Dette kontaktforum skal ikke have formelle kompetencer, men tiltag, som kan have indflydelse på de deltagende parter arbejde og virke, kan forelægges forummet til kommentar. Kontaktforummet beskriver i øvrigt selv sin arbejdsopgave.

Kontaktforummet skal have en sammensætning, der sikrer en optimal udveksling af erfaringer og information samt medvirker til gensidigt kendskab til hinandens problemstillinger og forståelse for hinandens udfordringer.

Pastoralteologisk Institut

Arbejdsgruppen *foreslår* endvidere, at der nedsættes et udvalg til at drøfte, hvordan et Pastoralteologisk Institut kan etableres og fungere.

Hensigten med et Pastoralteologisk Institut er at skabe et samspil mellem de to teologiske fakulteter og folkekirken uddannelsesinstitutioner, for at de studerende ved fakulteterne ad den vej kan opleve sammenhængen mellem den teologiske universitetsuddannelse og den pastoralteologiske kunnen, som læres under uddannelsen til præst efter teologisk kandidateksamen. Med en tidlig integration af denne pastoralteologi i studieforløbet vil de studerende få mulighed for tidligt at afklare, om deres fremtid ligger i præsteembedet, og integrationen kan i øvrigt bidrage til, at der skabes en helhed i uddannelsen.

I udvalgsarbejdet bør inddrages interne og eksterne parter, herunder fra universiteterne og de folkekirkelige uddannelsesinstitutioner.

Rekrutteringsproblematikken

Rekrutteringsproblematikken er en fælles udfordring for universiteterne og folkekirken. Under drøftelserne i arbejdsgruppen er en række overvejelser kommet frem vedrørende rekruttering, som kan bidrage til at gøre studiet og erhvervsmulighederne mere attraktive. Som eksempler kan nævnes:

Udsigt til attraktive erhvervsmuligheder: Den teologiske uddannelse på fakulteterne skal være åben. Det skal klart signaleres, at den ikke specifikt er en præsteuddannelse. Med en bred målgruppe sikres en bred søgning til studiet, og med en åben og uafhængig uddannelse sikres også den frie forskning.

Opretholde et attraktivt arbejdsmarked: Afgørende for valg af præsteembedet som karrierevej er, at der er en attraktiv karrieremulighed med ordentlige vilkår dér, hvor præsten bliver ansat - også set i forhold til løn og ansættelsesvilkår. Her tænkes ikke bare på udvikling i opgaveindhold, men også på faglig udvikling. Også udsigt til, at fleksibilitet og mobilitet er en mulighed i jobbet, vil være med til at gøre karrieremulighederne attraktive.

Formidle, at teologi værdsættes i folkekirken: Teologiske kandidater skal opleve, at teologi værdsættes i folkekirken, og at den teologiske kunnen, de har med fra universitetet, efterspørges.

Arbejdsgruppen *foreslår* endelig, at folkekirken og universiteterne iværksætter en indsats for, at der etableres flere ph.d. stillinger.

Teologisk studie- og forskningsfond

Folkekirken har en ægte interesse i og forpligtelse til at støtte den teologiske uddannelse og forskning.

Derfor *foreslår* arbejdsgruppen, at der bør ses nærmere på oprettelsen af en ”Teologisk studie- og forskningsfond”, som blandt andet skal have til formål at fremme teologiske studier og forskning samt studier og forskning i beslægtede og relaterede fagområder af betydning for folkekirken.

Arbejdsgruppen *foreslår*, at tanken om oprettelse af en teologisk studie- og forskningsfond analyseres nærmere af det udvalg, som også skal drøfte oprettelse af et pastoralteologisk institut.

1.2 Om Pastorseminariet

Arbejdsgruppen har vurderet, om der overordnet er behov for at forny Pastorseminariets struktur, opbygning og indhold, og om det er hensigtsmæssigt, at der indføres et længere praktikforløb i tilknytning til uddannelsen på Pastorseminariet.

Hensigten med en udbygget praktikordning skal være at understøtte overgangen fra at være cand.theol. til at være præst, en overgang, hvor identitetsopfattelse og adfærd ændres fra studerende til præst i embede.

Arbejdsgruppen *anbefaler*, at Pastorseminariet organiseres med et teori- og praktikforløb af 6 måneders varighed, som fordeles over tre perioder, henholdsvis 2 måneders teori, 3 måneders praktik, 1 måneds teori.

Formålet med at forlænge praktikperioden på Pastorseminariet er, at de studerende ved selv at prøve at udføre en lang række af de konkrete opgaver, der hører til præsteembedet, og ved selv at tage del i en præsts arbejdsliv over en længere periode, opnår et kompetenceniveau, der forbereder dem på at fungere i præsteembedet efter Pastorseminariet.

Model for teori- og praktikforløb

Arbejdsgruppen *foreslår*, at teori- og praktikforløb indholdsmæssigt organiseres efter følgende model:

1. periode - 2 måneders teori på Pastorseminariet

Under de første to måneders teoriforløb på Pastorseminariet undervises de studerende som i dag i de traditionelle pastorale fag.

Herudover indføres de studerende i formålet med det følgende praktikforløb samt i de krav, der er til dem som praktikanter, til praktikforløbets indhold og til deres praktikvejleder/team.

Teologisk kandidateksamen er en forudsætning for optagelse. Medlemskab af folkekirken er ikke en forudsætning. Den studerende er i perioden SU-berettiget.

2. periode - 3 måneders praktik i praktiksogn

Praktikpladsen forankres i et provsti, og provsten har tilsynet med praktikordningen.

Der skabes kontakt mellem praktikanten og praktikvejlederen/teamet, som praktikanten tilknyttes under praktikforløbet, således at der kan udarbejdes en handleplan, og praktikforløbet kan planlægges.

Under praktikforløbet fungerer praktikanten som præst på sin vejleders og eventuelle teampræsters ordination.

Praktikanten skal således kunne fungere i alle de funktioner, som en præst har, og dermed både kunne udføre forkyndelse, vielse, begravelse, kirkebogsføring, konfirmandundervisning og sjælesorg samt præstens øvrige opgaver og arrangementer.

Praktikanten skal både deltage i og selv udføre en række nærmere aftalte kirkelige handlinger og betjening af sognets beboere. Visse af disse

arbejdsopgaver skal praktikanten have prøvet at udføre selvstændigt inden afslutningen af praktikforløbet. Praktikanten deltager under praktikforløbet også i personalemøder og i menighedsrådsmøder.

For at kunne komme i praktik skal den studerende være medlem af folkekirken.

Under praktikperioden aflønnes praktikanten svarende til begyndelseslønnen for overenskomstsatte akademikere uden tillæg.

3. periode - 1 måneds teori på Pastorseminariet med fortsat tilknytning til praksisområdet

Formålet med den afsluttende periode på Pastorseminariet er, at den studerende, sammen med sine medstuderende og underviserne på seminariet, reflekterer over sine erfaringer fra praktikforløbet.

Der vil herved blive skabt en bred erfaringsbasis, hvor mange forskellige oplevelser og synsvinkler vil blive præsenteret og overvejet.

De studerende kan i denne periode opbygge en redskabssamling samt skabe et netværk, som de kan trække på i deres videre arbejde som præst.

Derudover skal tiden bruges til opgaveskrivning.

Aflønning i denne periode svarer til begyndelseslønnen for overenskomstsatte akademikere uden tillæg.

Evaluering af de tre perioder

Perioderne vurderes særskilt. Det vil sige, at en studerende godt kan bestå én af perioderne og ikke bestå den anden. Der er tale om en konkret og individuel bedømmelse - en egnethedsvurdering.

Hvis en studerende ikke består en af perioderne og ønsker at tage perioden om, skal der være mulighed for det.

Tilsyn under de tre perioder

Under det indledende teoriforløb og det afsluttende refleksionsforløb på Pastorseminariet har underviserne på seminariet pligt til at være opmærksom på den enkelte studerende, og de har pligt til at rådgive den studerende, således at den studerende får mest muligt ud af undervisningen.

Under praktikforløbet har provsten efter anvisning fra biskoppen tilsynspligt i forhold til både praktikanten, praktikvejlederen og eventuelle praktikpræster.

Praktikpladsernes antal og placering

Arbejdsgruppen *anbefaler*, at praktikpladsernes antal og placering bestemmes efter det antal præster, der skal uddannes.

Under forudsætning af, at der er behov for 75-100 praktikpladser årligt, fordeles de efter følgende model:

3/5 af pladserne fordeles til faste praktikprovstier:

- de faste praktikprovstier skal være koncentreret omkring uddannelsesinstitutionerne og større byer
- der kan inden for de faste praktikprovstier aftales en rotationsordning, så sogne i provstierne belastes ligeligt
- faste praktikprovstier sikrer, at der kan tilbydes praktikpladser fordelt over hele landet. De betyder endvidere en begrænsning i forhold til det arbejde, det ellers ville være løbende at skulle motivere provstier til at oprette praktikpladser, og det administrative arbejde, der ligger i at oprette og godkende nye praktikpladser og teams.

2/5 af pladserne fordeles efter en udbudsordning:

- interesserede provstier og sogne kan via provstiet udbyde en praktikplads

Udbudsordningen sikrer, at sogne i alle provstier har mulighed for at deltage i praktikordningen. Det handler blot om at gøre praktikpladsen tilstrækkeligt tiltrækkende. Det vil f.eks. sige, at landsogne, der gerne vil gøre opmærksom på deres sogn og eventuelle fremtidige stillinger, får mulighed for at gøre en ekstra indsats for at få praktikanter.

Udbudsordningen sikrer også, at praktikstederne til en vis grad bliver udsat for konkurrence. Dermed sikres det, at standarden fastholdes, og at der arbejdes for at gøre de konkurrerende praktikpladser attraktive.

1.3 Om efteruddannelse for præster

Ny model for efteruddannelse for præster

Arbejdsgruppen har eftersat den eksisterende ordning for efteruddannelse af præster.

Det har resulteret i, at arbejdsgruppen *anbefaler* en ny model for efteruddannelse. Den nye model tager udgangspunkt i medarbejderudviklingssamtalen mellem præst og provst samt i præstens, provstens og biskoppens forskellige roller i et samarbejdende teologisk fællesskab.

Alle præster i den evangelisk-lutherske folkekirke har, som det også fremgår af præsteløftet, et ansvar for ”fortsat at danne og dueliggøre sig” til at varetage præsteembedet.

Det indebærer, at præsten har til opgave at tydeliggøre sit ønske om teologisk videreuddannelse i overensstemmelse med sin teologisk-faglige interes-

se og sit teologiske grundsyn. Det er herefter provstens og biskoppens opgave at medvirke til, at disse ønsker til videreuddannelse kan realiseres.

Det er vigtigt, at en ændret model for efteruddannelse tilrettelægges således, at modellen understøtter og udbygger en livslang læringskultur og betoner den enkeltes eget ansvar.

Modellen konstrueres, så provsten har en realistisk mulighed for at igangsætte den kompetenceudviklingsplan, herunder de efteruddannelsesinitiativer, som aftales ved MUS. Det fordrer, at der skabes gennemsigtighed i finansieringen af præsters efteruddannelse, som i dag er fordelt på mange forskellige kasser.

Endelig skal modellen sikre en rimelig fordeling af efteruddannelsesmidlerne blandt præsterne.

Forberedelse af medarbejderudviklingssamtalen - det samarbejdende teologiske fællesskab

Forberedelse i et samarbejdende teologisk fællesskab

Det *foreslås*, at der tilrettelægges nogle processer for det forberedende arbejde forud for medarbejderudviklingssamtalen.

Forberedelsen kan ske ved flere sideordnede processer:

- der afholdes møder mellem provsten og provstiets præster, hvor mål for kompetenceudvikling og efteruddannelse inden for provstiet drøftes og koordineres. Også biskoppens indsigt og holdning bør inddrages i drøftelserne på disse møder, enten ved at biskoppen selv deltager eller ved provstens videreformidling.
- udviklingsinitiativer, som er aftalt ved tidligere medarbejderudviklingssamtaler, inddrages i den samlede koordinering og afrapporteres til biskoppen.
- biskoppen og provsten afholder koordinerende møder, hvor de overordnede rammer og en fælles målsætning for stiftets og provstiets kompetenceudviklingsplan fastlægges. Drøftelserne på provstiplan og afrapporteringen fra medarbejderudviklingssamtalerne danner grundlaget for fastlæggelsen af den overordnede kompetenceudviklingsplan.

Processen skal bidrage til at øge præsternes engagement og medejerskab til målsætningerne og bidrage til, at arbejdet med kompetenceudvikling i provstiet øges.

Ved denne fælles forberedelse opstår et samarbejdende teologisk fællesskab.

Sideløbende med drøftelserne i det samarbejdende teologiske fællesskab kan der i præsternes og menighedsrådenes fælles målsætningsdebat i forbindelse med budgetlægningen og i budgetsamrådet mellem menighedsrådene og

provstiudvalget komme ønsker om initiativer, som har betydning for præsternes ønsker om og behov for efteruddannelse. Disse drøftelser har også betydning for anvendelsen af de økonomiske ressourcer, som menighedsrådene har til rådighed.

Professionsspejle bruges til forberedelse

Parterne i det samarbejdende teologiske fællesskab kan som forberedelse til medarbejderudviklingssamtaler bruge et professionsspejl - henholdsvis præste-, provste- og bispespejl - til refleksion. Spejlene, som er udarbejdet i forbindelse med arbejdsgruppens arbejde, sætter ord på både kald og profession.

Præsten kan bruge præstespejlet til at reflektere over sine egne kompetencer i forhold til de basisfunktioner, præstespejlet opstiller som rammen for enhver præsts virke. Præstespejlet opstiller et ideal for, hvorledes arbejdet som præst bør udføres. Samtidig sættes dette ideal i forhold til den konkrete virkelighed, som teologer uddannes til og skal virke i som præster. Dermed kan præsten, ved at se sig selv i præstespejlet, også afklare sit behov for efteruddannelse.

Provsten kan i provstespejlet se sine opgaver og forpligtelser som provst:

- at føre tilsyn med kirkernes og præsteembedernes ejendom og midler
- at påse, at de for kirken, dens præster og alle ansatte medarbejdere gældende love og bestemmelser overholdes
- at rådgive og vejlede præster og menighedsråd
- i alle ting at foregå præsterne i provstiet med et godt eksempel
- at arbejde i samvirke med biskoppen.

Når provsten forbereder sig på en medarbejderudviklingssamtale, skal det således ske i lyset af forslag fra præsten og de retningslinjer, der overordnet er fastsat i provstiet/stiftet, samt i lyset af de opgaver og forpligtelser, der påhviler provsten.

Biskoppen skal i alle aspekter af sin præstelige gerning inspirere, opmuntre og vejlede stiftets præster og menigheder.

Der er i forbindelse med arbejdsgruppens arbejde også udarbejdet et menigheds(råds)spejl. Det rummer betragtninger om, hvordan menighedsrådet - i samarbejde med sognets præster - har ansvar for sognets liv og vækst, og derfor skal gøre den lokale folkekirke til et mødested for befolkningen og kirken. En imødekommelse af befolkningens ønsker til folkekirken kan rejse lokalt bestemte efteruddannelsesbehov.

Provsten skal kende den økonomiske ramme

Provsten skal kende den økonomiske ramme, som er til rådighed til efteruddannelse af præsterne i provstiet.

Biskoppen skal derfor melde en økonomisk ramme i forhold til fællesfundsbevillingen og i forhold til stiftsbidraget ud til uddannelsesformål, inden medarbejderudviklingssamtalerne påbegyndes.

Hvis menighedsrådet - i samspil med præsten - ønsker at fremme et særligt område eller projekt, som forudsætter uddannelsesmæssig kvalificering for en eller flere af præsterne, kan menighedsrådet beslutte at afsætte penge til efteruddannelse. Ønsket meddeles til provsten, som inddrager det i sin forberedelse af medarbejderudviklingssamtalen.

Både biskop, provst og præst kan konsultere stiftets uddannelseskonsulent i deres forberedende arbejde, hvis stiftet har oprettet en sådan funktion.

Den individuelle kompetenceudviklingsplan

Ved medarbejderudviklingssamtalen aftales den fremadrettede kompetenceudvikling for den pågældende præst.

Der udarbejdes en flerårig udviklingsplan, som kan have form af retningslinjer for efteruddannelse, der konkretiseres efterfølgende i egentlige aftaler om efteruddannelse det kommende år.

Det væsentlige er, at der aftales en retning for præstens kompetenceudvikling, og ikke, at præsten bindes i forhold til konkrete uddannelsesønsker.

Provsten som omdrejningspunkt

Arbejdsgruppen *anbefaler*, at provsten gøres til omdrejningspunkt for den samlede indsats for efteruddannelse af præsterne i provstiet.

Med medarbejderudviklingssamtalen som det sted, hvor efteruddannelsesbehovene koordineres, vil det være hensigtsmæssigt at gøre provsten til et omdrejningspunkt som koordinator for den samlede efteruddannelsesindsats.

Forslaget forudsætter, at biskoppen delegerer sin kompetence til at godkende efteruddannelsesønsker og bevilge tjenestefrihed til efteruddannelse til provsten.

Provst og biskop bør mindst én gang årligt holde et mere formaliseret møde, hvor de overordnede rammer og en fælles målsætning for kompetenceudvikling og efteruddannelsesindsats i provstiet fastsættes. Herudover kan provst og biskop mødes og drøfte kompetenceudvikling og efteruddannelsesindsatser, når det findes nødvendigt.

Forud for det årlige møde mellem provst og biskop - og når det i øvrigt ellers vurderes som nødvendigt - bør provsten afholde et møde med provstiets præster, hvor efteruddannelsesbehov og -ønsker afklares i forhold til provstiet som helhed.

Biskoppen skal også have mulighed for at inspirere, opmuntre og vejlede på de møder, hvor provsten og præsterne er samlet for at drøfte kompetenceud-

vikling. Det kan enten ske ved, at biskoppen selv deltager, eller ved at provsten videreformidler biskoppens synspunkter.

På den måde sikres det, at det samarbejdende teologiske fællesskab virkelig gøres.

I praksis vil det betyde, at der er et tæt fællesskab mellem provsten og biskoppen om koordinering af efteruddannelsesindsatsen.

Biskoppens rolle i den nye model

Provstens kompetence til at koordinere og bevilge efteruddannelse bygger på, at biskoppen bemyndiger provsten til at gennemføre stiftets kompetenceudviklingsstrategi og efteruddannelsesindsats i provstiet.

Delegationen betyder ikke, at biskoppen bliver frataget sine kompetencer, men at biskoppens kompetencer primært aktiveres gennem ledelse i forhold til provsterne. Delegationen kan tilbagekaldes, og den forhindrer ikke biskoppen i at tage selvstændige initiativer på uddannelsesområdet.

Provsten gives altså mandat til at gennemføre den efteruddannelsesindsats, som biskoppen efter drøftelser med provsten og præsterne fastsætter for provstiet og stiftet. Provsten må aftale sine dispositioner med biskoppen på baggrund af sine forpligtelser både over for den enkelte præst og i forhold til rammerne i det enkelte provsti.

I tilfælde hvor provsten skønner, at en præst har behov for efteruddannelse af hensyn til arbejdets udførelse, og præsten modsætter sig dette, overgives sagen til det gejstlige tilsyn. I en sådan situation er det biskoppen, der beslutter, om præsten skal deltage af hensyn til arbejdets udførelse.

En eventuel uddannelseskonsulent i stiftet vil kunne bistå provsten og biskoppen med at koordinere efteruddannelsesindsatsen.

Provstens kompetence i den nye model

Det *foreslås* som nævnt, at provsten får de nødvendige værktøjer til at iværksætte det aftalte kompetenceudviklingsforløb.

Provsten skal fra biskoppen have udmeldt en økonomisk ramme i forhold til fællesfondsbevillingen og i forhold til stiftsbidraget til efteruddannelsesformål for præsterne i provstiet. Provsten skal koordinere lokalt finansierede kurser i forhold til menighedsråd og provstiudvalg. Provsten skal godkende deltagelse i kurser på TPC og andre steder, så det sikres, at deltagelse afklares i forhold til kompetenceudviklingsplanen, før præsten kan indskrives på kurser. Provsten skal endelig have mulighed for at søge rådgivning hos stiftets eventuelle uddannelseskonsulent.

Det forudsætter delegation af kompetence fra biskoppen især på følgende områder:

- *Tjenestefrihed*: Biskoppen bemyndiger provsten til at kunne bevilge tjenestefrihed til efteruddannelsesformål, som er aftalt ved MUS.
- *Befordringsgodtgørelse*: Biskoppen bemyndiger provsten til at kunne bevilge befordringsgodtgørelse til efteruddannelsesformål, som er aftalt ved MUS.

Uddannelseskonsulent

Det *foreslås*, at der kan ansættes uddannelseskonsulenter i stifterne.

Uddannelseskonsulenten vil få til opgave at rådgive om uddannelsesmuligheder og at kvalificere efteruddannelsesindsatsen i provstierne og stiftet.

Uddannelseskonsulenten skal ikke have kompetence til at godkende uddannelsesinitiativer.

Uddannelseskonsulenten kan være en ressource, som præst, provst og biskop kan konsultere og inddrage i forbindelse med efteruddannelsesindsatsen. Rådgivningen kan vedrøre en enkelt præst, men kan også være rådgivning om en bredere og langsigtet indsats, som skal hjælpe stiftet eller et provsti til at håndtere specifikke kompetenceudfordringer eller gennemføre et fælles kompetenceløft.

Forbindelseslinjer mellem relevante aktører

En fremtidig model skal være tydelig i forhold til de enkelte aktørers rolle og i forhold til relationerne mellem de involverede.

Præsten

Præsten må henvende sig til provsten for at få godkendt og finansieret sine ønsker om efteruddannelse.

Når præsten efteruddanner sig, kan uddannelsen være med til at ajourføre præsten i forhold til præstespejlet. Præstespejlet udvikler og ændrer sig over tid og må derfor revideres jævnligt. En præst, der spejler sig i præstespejlet, kan blive bevidst om sine udviklingsbehov og bruge det som anledning til at søge efteruddannelse - både interessebetonet og som dygtiggørelse. En løbende spejling, f.eks. i forbindelse med MUS, kan sikre, at præsten bliver opmærksom på sine udviklingsbehov, og at provsten også får denne indsigt.

Præst/menighedsråd

I samvirket mellem menighedsråd og præst er præsten med sin faglige kompetence og embedsmæssige placering et omdrejningspunkt i den drøftelse af den lokale målsætning for kirkens arbejde, der finder sted i menighedsrådet.

Samvirket kan også være med til for præsten og menighedsrådet at afklare ønsker om og behov for efteruddannelse af præsten i forhold til de behov, der udspringer af den lokale målsætningsdrøftelse.

Præsten har derfor også mulighed for at bringe sådanne ønsker i spil i forhold til behov for efteruddannelse på provstiplan.

Præst/provst

Præsten tilkendegiver sine ønsker for efteruddannelse over for provsten. Provsten skal godkende præstens efteruddannelsesønsker, og provsten opstiller i samarbejde og enighed med præsten konkrete udviklingsmål for præsten ved MUS.

Traditionelt har præsten selv kunnet indskrive sig på kurser på TPC. For at muliggøre systematiske og strategiske kompetenceudviklingsplaner skal sådan efteruddannelsesaktivitet i fremtiden fremgå af kompetenceudviklingsplanen, der dog løbende kan justeres, hvis der opstår nye ønsker og behov.

Præst/biskop

Biskoppen har under de nuværende regler kompetencen til at godkende præsters ønsker om efteruddannelse hos TPC. Biskoppen har også kompetencen til at godkende et uddannelsesforløb i et andet regi, som finansieres af f.eks. stiftsbidraget eller stiftsfundene.

Disse kompetencer delegeres i en fremtidig model til provsten efter en nærmere bemyndigelsesaftale, der indgås mellem biskoppen og provsten.

Biskoppens kompetence til at godkende ansøgninger om studieorlov berøres ikke.

Provsten

Arbejdsgruppen bag betænkning 1477 om opgaver i sogn, provsti og stift har beskrevet provstens opgaver.

Provsten deltager i det gejstlige tilsyn og udøver i det daglige visse ledelsesfunktioner over for provstiets præster. Provsten forestår koordinering af de økonomiske aspekter, herunder budget og regnskab samt legalitetstilsyn.

Provsten har endvidere en funktion som sognepræst med de opgaver, der hører til embedet.

Provst/biskop

Rollefordelingen mellem provst og biskop finder sted efter retningslinjer, som biskoppen aftaler med provsten. Provstens kompetence til at være omdrejningspunkt for kompetenceudvikling beror på bemyndigelse fra biskoppen.

Biskoppen og provsten mødes en gang årligt for at koordinere udviklingsinitiativerne i provstiet og stiftet. Provst og biskop skal endvidere drøfte, hvilke fælles teologiske opgaver de gerne vil løfte. Herudover mødes biskoppen og provsten og tilpasser efteruddannelsesindsatsen, hvis der er behov for det.

I særlige situationer, hvor en præst ikke er af samme opfattelse som provsten vedrørende efteruddannelse, beslutter biskoppen det videre forløb.

Provsten og finansieringskilderne

Kompetencen til at bevilge efteruddannelse og råderetten over finansieringskilderne er opsplittet på flere niveauer og forvaltes af flere aktører.

Provsten har således i dag ikke selvstændig råderet over de kilder, som finansierer de tiltag, der aftales ved MUS, og som indarbejdes i kompetenceudviklingsplaner for præsterne. Den nye model skal derfor være tydelig i forhold til, hvordan finansieringssystemet er sammensat.

Det kan rent praktisk ske ved, at biskoppen meddeler provsten en økonomisk ramme til uddannelsesformål, før der holdes medarbejderudviklingssamtaler.

Med den forventede vedtagelse af L27 får menighedsrådene lovhjemmel til at finansiere efteruddannelse for præster. Et menighedsråd vil således via provsten kunne bevilge et beløb til efteruddannelse af en bestemt præst. Den konkrete efteruddannelse aftales af præst og provst ved MUS.

Det bliver også muligt for menighedsrådene i et provsti på et budgetsamråd at beslutte at afsætte penge til særlige uddannelsesformål for præster.

1.4 Model for fordeling af efteruddannelse

Efteruddannelsen de første fem ansættelsesår – et ”klippekort”

Inden ansættelse forudsættes det, at den nyuddannede præst har gennemført Pastorseminariet med tre måneders praktikforløb og 3 måneders teoretisk uddannelse (den foreslåede praktikordning).

Det foreslås, at der indføres et nyt obligatorisk efteruddannelsesprogram de første fem ansættelsesår, som påbegyndes ved ansættelsen, og hvor provstens administration af programmet, understøttes af et ”klippekort”.

Klippekortet omfatter den formaliserede del af efteruddannelsesmulighederne for præster, der finansieres via fællesfonden, og omfatter den obligatoriske efteruddannelse på Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse og efteruddannelse på Teologisk Pædagogisk Center.

For at give gode startvilkår skal præster, som er nye i embedet, tilbydes meget læring i begyndelsen af ansættelsen, og efteruddannelsesindsatsen skal derfor være størst inden for de første fem ansættelsesår.

Inden for de første fem ansættelsesår afsættes der 40 dage til efteruddannelse til den unge præst. Dagene administreres af provsten via et ”klippekort”.

- 20 af dagene er obligatoriske med et fast indhold¹. Denne efteruddannelse er landsdækkende, og består af en række internatkurser.
- 20 af dagene er obligatoriske med et frivilligt indhold. Indholdet aftales ved medarbejderudviklingssamtalen.
 - 10 af dagene med frivilligt indhold skal anvendes til kurser på TPC.
 - De øvrige 10 dage med frivilligt indhold skal ikke anvendes et bestemt sted. Dagene skal anvendes til kurser, som aftales ved medarbejderudviklingssamtalen. Der kan der være tale om efteruddannelseskurser udbudt på stifts- og provstiplan. Kursustilbuddene kan også findes hos såvel TPC som hos andre udbydere, men inden for den samlede økonomiske ramme.

Klippekortet indebærer både en ret og en pligt til efteruddannelse. Klippene til unge præster kan ikke disponeres til anden side af provsten.

Hensigten med klippekortet er at sikre, at den enkelte præst får den grundlæggende efteruddannelse, der vurderes at være nødvendig for at kunne fungere i det pågældende præsteembede. Her tænkes bl.a. på uddannelse med henblik på at kunne varetage særlige opgaver i sognet eller uddannelse i relation til særlige opgaver i det pågældende embede.

Gennemførelse af de 20 dages obligatorisk uddannelse med et fast indhold er - som det også gælder for den obligatoriske efteruddannelse i dag - en tjenesteplicht og en ansættelsesbetingelse for sognepræster. Uddannelsen er landsdækkende.

Det obligatoriske forløb med fast indhold angår undervisning i den praktiske teologiske fagområder, andre teologiske hoveddiscipliner, som kan bidrage til, at det praktiske arbejde som præst sættes i en teoretisk kontekst, samt undervisning i administration og samarbejde.

De øvrige 20 dage med frivilligt indhold er lokalt forankrede og skal som udgangspunkt anvendes til kurser, der retter sig mod de behov, der gør sig gældende for det pågældende embede i kombination med præstens individuelle behov. I forbindelse med MUS aftaler præsten og provsten, hvilke kurser der er relevante for præsten. F.eks. kunne efteruddannelses tilbud på stiftsplan, hvor der afholdes kurser i praktisk teologi, være et relevant tilbud til unge præster, som har behov for, at der bygges bro mellem universiteter-

¹ ”Obligatorisk uddannelse” betyder, at præsten skal på kursus.
 ”Med et fast indhold” betyder, at der ikke er valgfrihed i forhold til kursusindholdet.

nes undervisning og præstearbejdet, men det kan også være tilbud, der retter sig mod særlige forhold i stift eller provsti.

De 20 kursusdage med frivilligt indhold bevilges således ud fra behov og relevans for præsten og embedet. Det forudsættes, at præsten har brugt de 40 klip inden udløbet af de første fem ansættelsesår. Herefter indgår præsten i provstiets efteruddannelsespulje.

Ved siden af klippekortet findes fortsat en eventuel uddannelsesbevilling, som finansieres af menighedsråd, provstier og stifter, der indgår i den samlede kompetenceudviklingsplan, som fastsættes ved MUS.

De gældende ordninger om studieorlov, og andre ordninger, hvor der bevilges tjenestefrihed med løn af op til en uges varighed til selvstudier, eksisterer også ved siden af klippekortet. Tjenestefrihed til efteruddannelse i henhold til disse ordninger vil som hidtil skulle godkendes af biskoppen efter de gældende regler på området.

Efteruddannelsen efter fem ansættelsesår – provstiets efteruddannelsespulje

Det samarbejdende teologiske fællesskab mellem præst, provst og biskop indebærer, at der efter de første fem år i særlig grad gives mulighed for den enkelte præsts egne ønsker. Derfor bør stiftets plan for kompetenceudvikling og efteruddannelse give rum for præsternes individuelle ønsker. Efter de første fem år bør provsten derfor i videst muligt omfang anerkende og tilslutte sig præstens egne ønsker om specialisering og dygtiggørelse inden for de områder, præsten har en særlig interesse i.

Provsten skal derfor være inspirator og sparringspartner og skal løbende sikres den nødvendige efteruddannelse og kompetenceudvikling, som kan være med til at sikre kvaliteten af provstens uddannelsesrådgivning i forhold til den erfarne præst.

Der henvises i denne sammenhæng til den overenskomstmæssige forpligtelse til kompetenceudvikling, der forpligter begge parter til at prioritere en øget kompetenceudvikling, såvel i det daglige arbejde som ved kurser og efteruddannelse.

Efter de første fem ansættelsesår er midler og dage til efteruddannelse samlet i provstiets efteruddannelsespulje. Provstiets efteruddannelsespulje omfatter præsternes samlede antal efteruddannelsesdage og understøttes af et administrationssystem, som håndterer, hvor mange uddannelsesdage og uddannelseskroner provsten har til rådighed til præsterne i provstiet. Dagene optjenes efter den nedenfor beskrevne optjeningsmodel og administreres af provsten via provstiets efteruddannelsespulje.

Provsten har i forbindelse med MUS mulighed for at disponere over den samlede efteruddannelsespulje. Provsten skal f.eks. have mulighed for at be-

nytte dage fra puljen til at bevilge et særligt uddannelsesforløb for en af præsterne i provstiet.

For den erfarne præst afsættes der 20 dage til efteruddannelse inden for en rullende femårig periode. Dagene og de medfølgende midler indgår i den samlede pulje for provstiets efteruddannelse, og svarer til 4 dage pr. præst årligt.

Præsten bør forpligte sig til i løbet af en femårig periode at anvende fem af dagene på et kursusforløb på TPC, med et frivilligt indhold, som aftales ved MUS.

- 10 af dagene skal anvendes til kurser på TPC
- 10 af dagene kan anvendes til kurser, som aftales ved MUS. Kursustilbudene kan findes hos såvel TPC som hos andre udbydere.

Præsten kan, eventuelt bistået af provsten, konsultere uddannelseskonsulenten i stiftet med henblik på vejledning om, hvordan efteruddannelsesforløbet kan kvalificere i et langsigtet perspektiv.

Mindretalsudtalelse: Karsten Nissen beklager, at pligten til efteruddannelse ikke gælder alle præster i folkekirken efter de første fem ansættelsesår, idet pligten til efteruddannelse alene udtrykkes som en hensigt.

Ved siden af efteruddannelsespuljen findes fortsat en eventuel uddannelsesbevilling, som finansieres af menighedsråd, provstier og stifter, der indgår i den samlede kompetenceudviklingsplan, som fastsættes ved MUS.

De gældende ordninger om studieorlov og andre ordninger, hvor der bevilges tjenestefrihed med løn af op til en uges varighed til selvstudier, eksisterer også ved siden af provstiets efteruddannelsespulje. Tjenestefrihed til efteruddannelse i henhold til disse ordninger vil som hidtil skulle godkendes af biskoppen efter de gældende regler på området.

Optjeningsmodel for efteruddannelsespuljen

Arbejdsgruppen har skitseret et beregningssystem for, hvordan der optjenes dage til provstiets efteruddannelsespulje. Modellen er opbygget således, at der pr. præst i provstiet kan bruges i alt 20 dage på efteruddannelse i løbet af en femårig periode. Der er ikke afsat en reservepulje af dage til efteruddannelse. Det betyder, at yderligere efteruddannelsesbehov, udover de 20 dage, vil skulle dækkes på anden vis, og at efteruddannelsesdage, der er dyrere end den dagspris, som fastsættes for en efteruddannelsesdag, vil skulle finansieres ved brug af flere dage eller ved økonomisk supplerings fra andre finansieringskilder.

Optjeningsmodellen indebærer, at der udløses et antal dage ved start, og at der efterfølgende årligt optjenes et vist antal dage, som skal bruges inden for en rullende femårig periode.

For modellen gælder, at der skal sættes økonomi på uddannelsesklipe-
ne baseret på en gennemsnitspris for det enkelte klip. Dette er nødvendigt af hen-
syn til at styre udgifterne til efteruddannelse. Den dagspris, som fastsættes
for en efteruddannelsesdag, svarer til dagsprisen for et kursus på TPC.

Der udvikles eller anskaffes et IT-værktøj, som kan administrere klippekortet.

Omkostningsopgørelse over udgifter til efteruddannelse af præster

Arbejdsgruppen har opgjort det regnskabsmæssige forbrug for efteruddannelse af præster. I 2007 blev der af fællesfonden finansieret præsteuddannelse for i alt ca. 24,7 mio. kr. på præsters og provster uddannelse. Herudover blev der af kirkekasser, provstiuvalgskasser og stiftsbidrag samt af kompetencefonden finansieret præsteuddannelse for i alt ca. 5,7 mio. kr.

Den del af præsteuddannelsen, der er finansieret af fællesfonden, kan fordeles på pastoralseminarieuddannelse, obligatorisk efteruddannelse og fri efteruddannelse som vist nedenfor²:

Fordeling af kursistdage og omkostninger til præsteuddannelse finansieret af fællesfonden

Kursus-/undervisningsforløb	Antal kursistdage	Omkostninger (kr.)
Pastoralseminariekurser	8.606	9.524.000
Obligatorisk efteruddannelse for præster og provster	1.926	2.402.000
Fri efteruddannelse	6.045	12.770.000
I alt	16.577	24.696.000

Den del af præsteuddannelsen, der er finansieret fra de øvrige kasser og af kompetencefonden, vedrører fri efteruddannelse og er fordelt på følgende vis:

² Fællesfondens bevilling til folkekirkens uddannelsesinstitutioner er underlagt de generelle forudsætninger om fællesfondens budgetlægning.

Fordeling af kursistdage og omkostninger til præsteefteruddannelse finansieret af andre kasser m.v.

Finansieringskilde	Antal kursistdage	Omkostninger (kr.)
Kirkekasserne	560	1.232.000
Provstiudvalgskasserne	200	440.000
Stiftsbidrag	1.600	3.520.000
Kompetencefonden	1.280	538.000
I alt	3.640	5.730.000

Samlet set kan kursistdage og omkostninger til uddannelse fordeles som vist nedenfor:

Samlet fordeling af kursistdage og omkostninger til obligatorisk og fri uddannelse

Kursus-/undervisningsforløb	Antal kursistdage	Omkostninger (kr.)
Pastoralseminariekurser	8.606	9.524.000
Obligatorisk efteruddannelse for præster og provster	1.926	2.402.000
Fri efteruddannelse	9.685	18.500.000
I alt	20.217	30.426.000

Den samlede model for efteruddannelse indebærer, at efteruddannelse for den unge (uerfarne) præst foregår uforandret hos Folkekirkens Institut for Præsteuddannelser.

For den ældre (erfarne) præst indebærer den nye model, at en del af efteruddannelsen øremærkes Teologisk Pædagogisk Center (TPC), og at en del af efteruddannelsen bliver efterspørgselsbestemt.

Endelig indebærer den nye model, at volumen for efteruddannelse kan bevares uforandret, hvis al efteruddannelsesaktivitet foregår som hidtil. Hvis en del af efteruddannelsen flyttes til udbydere med en væsentlig højere dagspris end TPC, vil det betyde, at volumen enten falder, eller at der må findes yderligere finansiering.

Tutorordning

Arbejdsgruppen *foreslår*, at der stiftsvis kan etableres ordninger med tutorer. Ordningen kan gælde for nyuddannede (1. år) og træde i kraft fra ansættelsen.

Ordningen består i, at biskoppen knytter en præst uden erfaring med præsteembedet til en erfaren præst, der er villig til at stille sin viden og erfaring til rådighed for fælles drøftelse.

En tutorordning understøtter en grundig indføring i embedet og kan være med til at forebygge tidlig udbrændthed hos unge præster. Også den erfarne præst kan opleve tutor-ordningen som udbytterig, da drøftelser med en nyuddannet præst kan betyde, at også den erfarne præsts egen refleksion fremmes, og at arbejdsrutiner sættes i perspektiv.

Supervision

Arbejdsgruppen *foreslår*, at der stiftsvis kan etableres ordninger om supervision.

Formålet med supervision er at støtte og dygtiggøre præsterne i deres daglige arbejde og give mulighed for refleksion over egen praksis.

Supervision er en løbende proces, der ikke knytter sig til særlige opgaver, men som muliggør, at man som præst regelmæssigt kan møde i en kollegial atmosfære under tavshedspligt og under ledelse af en supervisor for at der kan ske en øget bevidstgørelse om ens præstelige praksis.

1.5 Om uddannelse af provster og biskopper

Provster

Arbejdsgruppen *anbefaler*, at uddannelse for nye provster forbliver hos Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse med 4 dages kursus i uge 9 (forvaltning) og 3 dages kursus i uge 44 (ledelse).

Der etableres efteruddannelse i specifikke tilsynsområder: personregistrering, folkekirkens bygninger og kirkegårde, medarbejderudviklingssamtaler, APV i henhold til gældende bestemmelser

Biskoppen holder en kursusdag for provsten kort tid efter, at denne er udnævnt.

Kirkeministeriet afholder årligt ajourføringskursus for provster.

Provsten kan sammen med biskoppen aftale kursusforløb inden for enkelte områder som f.eks. ledelse, samtaler, strukturspørgsmål etc. og søge individuelle efteruddannelse og kompetenceudvikling ved studieorlov og anden tjenestefrihed for at dygtiggøre sig inden for særlige områder.

Biskopper

Arbejdsgruppen *anbefaler*, at biskoppernes efteruddannelse samler sig omkring emneområderne teologi, ledelse, forvaltning og kommunikation. Herudover skal der være mulighed for fælles studieture for biskopperne. Arbejdsgruppen har udarbejdet retningslinjer for dette efteruddannelsesforløb.

Der oprettes en baggrundsgruppe, som koordinerer og tilrettelægger kursusindsatsen, ligesom gruppen er budgetansvarlig. Sekretariatet for gruppen har adresse i Kirkeministeriet.

Arbejdsgruppen *foreslår* endelig, at efteruddannelse af biskopper fremover finansieres med en særskilt bevilling af fællesfonden.

1.6 Om uddannelse af sognemedhjælpere

Arbejdsgruppen *foreslår*, at der for ansættelse som sognemedhjælper stilles krav om et vist kompetence-/uddannelsesniveau, som fastsættes ud fra de opgaver, der er i den pågældende stilling.

Som generel retningslinje skal en sognemedhjælper have kompetencer inden for:

- bibelkundskab og almindelig grundviden om kirke og kristendom
- kirkefaglighed, det vil især sige religionspædagogik, sjælesorg, diakoni og indsigt i kirkens gudstjeneste
- en kreativ komponent, f.eks. fra en musikalsk uddannelse, drama- eller kunstuddannelse

Mange uddannelser understøtter det kompetenceniveau, som efterspørges for sognemedhjælpere. Nogle uddannelser gør ansøgeren direkte kvalificeret til en sognemedhjælperstilling, mens andre ansøgere først bliver kvalificeret, efter at de har suppleret deres uddannelse med relevant uddannelse eller kurser.

Uddannelse der kvalificerer ansøgeren direkte

- Cand.theol.
- Bach.theol.
- Læreruddannelse med kristendomskundskab som linjefag.
- Læreruddannelse med andre linjefag end kristendomskundskab.
- Anden kandidatgrad med pædagogikum.
- Uddannet socialrådgiver, hvis stillingsindholdet er diakonalt arbejde.
- Diakonuddannelsen. Gennemført som en diakonal efteruddannelse eller en kirkefaglig videreuddannelse.

- Professionsbacheloruddannelse i kristendom, kultur og kommunikation (4-årig) (under forudsætning af, at uddannelsen godkendes som professionsbacheloruddannelse).

Tvilstilfælde skal forelægges biskoppen.

Supplering af kompetenceniveau

Ansøgere, som ikke opfylder kompetencekravet for den pågældende stilling direkte, skal supplere sine kompetencer med relevant uddannelse. Ækvivalensudvalget vurderer en ansøgers kompetence-/uddannelsesniveau og udtaler, om det er nødvendigt med supplerende uddannelse.

1.7 Præstemangel

En prognose, som Analysefirmaet TrendEduc har lavet for arbejdsgruppen, viser, at der frem til 2015 vil være det nødvendige antal præster til at besætte stillingerne i folkekirken, uden at det vil kræve særlige indsatser. Prognosen viser begyndende præstemangel efter 2015. I yderområder og ved besættelse af vikariat er der begyndende vanskeligheder.

Umiddelbart peges der på tre muligheder for at begrænse en kommende mangel på præster:

1. øge gennemførselsprocenten fra 35 procent til 55 procent på de teologiske studier
2. forøge studieoptaget fra 100 personer årligt til 150 personer årligt
3. etablere en ordning med merituddannelser for ikke teologer

1.8 Sammenfatning vedrørende økonomiske konsekvenser

Teologi

Arbejdsgruppens forslag vedrørende teologiuddannelsen indebærer ikke merudgifter.

Pastoralseminariet

Arbejdsgruppens forslag vedrørende en aflønnet praktikperiode på 3 måneder vil medføre behov for træk på præstebevillingen på (i 2008-niveau) 78.258 kr. pr. praktik, svarende til en årlig udgift mellem 5,9 mio. kr. og 7,8 mio. kr. for de 3 måneder, praktikanterne er i praktik.

Denne udgift svarer til under 1 % af de samlede årlige udgifter til løn til præster (0,72 - 0,95 %).

Arbejdsgruppens forslag om, at den sidste måned på Pastorseminariet aflønnes svarende til begyndelsesløn for overenskomstansatte akademikere uden tillæg, cirka 26.000 kr. pr. studerende svarende til cirka 2- 2,6 mio. kr., må finansieres ved ekstra bevilling af fællesfonden.

Eventuelle udgifter til honorering af præster i praktikteamet og provster må findes i forbindelse med de ordinære overenskomstforhandlinger.

Efteruddannelsen

Den basale efteruddannelse for nyuddannede præster, som arbejdsgruppen foreslår administreret med et klippekort, finansieres af den hidtidige bevilling fra fællesfonden. Herudover finansieres efteruddannelse tillige af bidrag fra andre kasser, som forudsættes at indgå i den samlede kompetenceudviklingsplan, som fastsættes ved medarbejderudviklingssamtalen. Bidrag fra andre kasser andrager knap 6 mio. kr. i 2007 svarende til knap 4000 kursusdage.

Provster

Arbejdsgruppens anbefalinger vedrørende uddannelse og efteruddannelse for provster medfører ikke merudgifter.

Biskopper

Arbejdsgruppens anbefalinger vedrørende uddannelse og efteruddannelse for biskopper forudsætter, at der afsættes 400.000 kr. årligt af fællesfonden fordelt på 150.000 kr. til uddannelse af en ny biskop og 250.000 kr. til løbende efteruddannelse af øvrige biskopper.

Sognemedhjælpere

Arbejdsgruppens forslag vedrørende uddannelse for sognemedhjælpere medfører ingen merudgifter.

2 Arbejdsgruppen

2.1 Arbejdsgruppens nedsættelse og kommissorium

Bestyrelsen for de folkekirkelige uddannelses- og efteruddannelsesinstitutioner rejste i februar 2007 over for kirkeministeren spørgsmålet om indhold og niveau i de to teologiske kandidatuddannelser ved Københavns og Århus universiteter. Bestyrelsen mente, at den basale teologiske viden, som er nødvendig for at blive præst i folkekirken, skulle styrkes.

På et samråd mellem kirkeministeren og biskopperne den 7. maj 2007 blev det besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe vedrørende uddannelse og efteruddannelse for præster.

Kirkeministeren anmodede ved breve af 18. juni 2007 biskopperne, Landsforeningen af Menighedsråd og Den Danske Præsteforening om at udpege repræsentanter til arbejdsgruppen. Samtidig udpegede kirkeministeren konsulent Kirsten Moesgaard til at deltage i arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppen fik følgende kommissorium:

”Den nuværende organisering af folkekirkens uddannelse og efteruddannelse af præster blev i hovedtrækkene til ved lov nr. 309 af 16. maj 1990 på grundlag af et udvalgsarbejde i årene forud. Udvalgsarbejdet blev affødt af, at de teologiske fakulteter indførte obligatorisk undervisning i faget Praktisk Teologi.

Uddannelsesinstitutionerne var Pastorseminarierne i København og Århus, Efteruddannelsen For Præster, Præstehøjskolen og Folkekirkens Pædagogiske Institut.

Senere ændringer, som indbefattede indskrænkning af antallet af institutioner og antallet af rektorer, ændringer i reglerne om sagkyndig rådgivning og omlægning af ansættelsesproceduren for lektorer m.v., er sket på grundlag af en evalueringsrapport, som et lille. internt udvalg afgav i 2000.

De nuværende institutioner er Folkekirkens institutioner for Præsteuddannelse (pastorseminarierne og efteruddannelsen) og Teologisk Pædagogisk Center (Præstehøjskolen og FPI).

Den nuværende grundstruktur har med andre ord fungeret i ganske mange år uden en overordnet drøftelse af behov, prioritering og sammenhæng til præsternes arbejdsliv. I samme periode er der kommet forøget fokus på livslang læring, kompetenceudviklingsplaner, e-læring, MUS, psykosocialt arbejdsmiljø m.v., ligesom den teologiske uddannelse har undergået forandring.

Folkekirkens Uddannelsesinstitutioner for Præster ledes af en bestyrelse. En vis løbende tilpasning er sket i denne bestyrelses administration og udvikling

af uddannelsesinstitutionerne, men der fornemmes et behov for en gentænkning og et eftersyn af uddannelsesstrukturen for præster i folkekirken.

Med henblik herpå nedsættes en arbejdsgruppe, som har til formål at afgive indstilling om de overordnede rammer for den fremtidige uddannelse og efteruddannelse af præster. Spørgsmålet om udvidet praktik i uddannelsen på Pastorseminarierne, efterspørgselsdrevne udbudspolitik på efteruddannelsesområdet, samarbejde med eksterne udbydere, forskning/ikke forskning, efteruddannelsens varighed, form og indhold samt efteruddannelsens sammenhæng til MUS, bør indgå i arbejdet. Arbejdsgruppen bedes overveje, om der skal nedsættes selvstændige udvalg eller underarbejdsgrupper til at komme med indstillinger om dele af uddannelsen, herunder om et særligt udvalg bør forholde sig til uddannelserne på de teologiske fakulteter og rammerne for samarbejdet mellem folkekirken uddannelser og universiteterne”.

2.2 Arbejdsgruppens sammensætning mv.

Arbejdsgruppen har ved afgivelsen af denne betænkning haft følgende sammensætning:

Departementschef Henrik Nepper-Christensen (formand), Kirkeministeriet
Biskop Karsten Nissen, Viborg Stift

Biskop Kjeld Holm, Århus Stift

Sognepræst Per Bucholdt Andreasen, formand for Den danske Præsteforening

Sognepræst Charlotte Ellermann, næstformand for Den danske Præsteforening

Provst Leif Arffmann, formand for Danmarks Provsteforening

Universitetslektor Inge Lise Pedersen, formand for Landsforeningen af Menighedsråd

Svend Morville Schrøder, bestyrelsesmedlem i Landsforeningen af Menighedsråd

Konsulent Kirsten Moesgaard, formand for Løgumkloster menighedsråd

Afdelingschef Steffen Brunés, Kirkeministeriet

Sekretariatet har været varetaget i fællesskab af Kirkeministeriet, Landsforeningen af Menighedsråd og Den Danske Præsteforening. I sekretariatet har deltaget:

Sekretariatschef Jens Gram, Landsforeningen af Menighedsråd

Chefkonsulent Lise-Lotte Højgaard, Den Danske Præsteforening

Fuldmægtig Sine Thiman Dreyer, Kirkeministeriet

Afdelingsleder Lone Klixbüll, Kirkeministeriet

Fuldmægtig Natasja Agerskov Perotti, Kirkeministeriet

Arbejdsgruppen har afholdt 10 møder i perioden fra den 25. februar 2008 til den 16. december 2008 og afslutter sit arbejde med afgivelse af denne betænkning.

2.3 Arbejdsgruppens arbejde

Til brug for arbejdsgruppens overvejelser blev der iværksat to større undersøgelser:

- 1) En fokusgruppeundersøgelse vedrørende præsteuddannelsen og efteruddannelsen med deltagelse af præster, teologer og teologistuderende.

Fokusgruppeinterviewene førte til et katalog med 10 konkrete forslag til, hvordan præsteuddannelsen og efteruddannelsen kan styrkes.

Rapporten er optrykt som bilag.

- 2) En analyse af visse aspekter af teologiuddannelsen.

Konsulentfirmaet TrendEduc stod for analysearbejdet og har gennemført to analyser af teologiuddannelsen:

Del 1. Empirisk kortlægning af historiske trends og aktuel status for søgning til teologistudiet og for teologernes uddannelses- og arbejdsmarkedsmæssige situation.

Del 2. Prognose for udbud af teologer fra i dage til 2030 samt forventninger til eventuel præstemangel i samme periode.

Herudover afventes analyser om:

Del 3. International sammenligning af Danmark med især Norge og Tyskland med fokus på søgningsmønstre, frafald og fuldførelse af teologistudiet, samt transitionsmønstre fra teolog til præst og fastholdelse i præsteembedet. Rapport afleveres senest med udgangen af december 2008.

Del 4. Analyse af årsager til faldende søgning af teologistudiet. Rapporten afleveres i januar 2009.

Del 6. Analyse af årsager til vigende interesse for pastoralseminariet og præsteembedet hos teologer. Rapporten afleveres senest med udgangen af februar 2009.

Del 7. Analyse af årsager til tidlig fratrædelse fra præsteembedet blandt unge præster. Rapporten afleveres senest medio marts 2009.

Endvidere nedsatte arbejdsgruppen to underarbejdsgrupper om henholdsvis teologiuddannelsen og om en praktikordning i præsteuddannelsen.

Underarbejdsgrupperne kom med forslag til, hvordan teologistudiet kan være med til at styrke de studerende i forhold til præsteembedet, og hvordan op-

bygningen af en praktikordning i præsteuddannelsen kan se ud.

Underarbejdsgrupperne har afrapporteret til arbejdsgruppen. Afrapporteringerne er optrykt som bilag.

Arbejdet i arbejdsgruppen må betragtes som en integreret del af de senere års betænkings- og lovgivningsarbejde vedrørende folkekirkens forhold, særligt betænkningerne 1477 om opgaver i sogn, provsti og stift og 1491 om folkekirkens lokale økonomi.

”Kirkens overordnede opgave danner udgangspunkt for de konkrete former, kirkelivet får i sogn, provsti og stift. Alle konkrete målsætninger må dybest set tjene denne opgave.

Folkekirkens overordnede mission står ikke til diskussion. Alligevel adskiller behovene for en stadig afklaring af visioner, værdier og mål i den konkrete dagligdag i sogne og provstier sig ikke grundlæggende fra behovene i andre organisationer. Skal folkekirken fastholde sin mission på alle niveauer, er det vigtigt, at der løbende foregår en proces, hvor denne sammenholdes med den faktiske virksomhed, så det hele tiden sikres, at folkekirkens ressourcer anvendes til formål, der tjener denne mission.”³

Det gælder derfor også målsætninger og handleplaner for området præsteuddannelse. Målsætningen for præsteuddannelsen er at tiltrække og fastholde mennesker til folkekirkens præste-, provste- og bispeembeder.

Præsternes opgaver i kirken vedrører de mest centrale kirkedannende funktioner. Uddannelsen af mennesker til at varetage det kirkelige embede i folkekirken må derfor påkalde sig allerstørste interesse og beslutningerne herom afspejle en prioritering af ressourcer, som svarer til opgavernes væsentlighed.

Gudstjenester og kirkelige handlinger blev i betænkning 1491⁴ defineret som en kerneydelse, både for kirkens væsen og i forhold til de forventninger, folkekirkens medlemmer har til deres kirke. Men også kirkens undervisning og sjælesorg er blandt de opgaver, som betænkning 1477 definerede som kirkens centrale opgaver og også disse er placeret under præsteembedets opgaveportefølje, enten direkte i udførelse eller som ansvarsområde.

Endelig er præsten fagligt og embedsmæssigt et omdrejningspunkt i den drøftelse af lokal målsætning for kirkens arbejde, som forudsættes at finde sted årligt i menighedsrådet. Denne funktion understøttes af, at præsten kan bringe viden og erfaring i spil, der hidrører fra et bredere kendskab til kirkearbejde, som samvær med kolleger på landsdækkende uddannelsesstilbud kan etablere.

³ Betænkning nr. 1491 om folkekirkens lokale økonomi, side 168

⁴ Betænkning nr. 1491 om folkekirkens lokale økonomi, side 177

3 Generelle overvejelser om uddannelse

3.1 Analyse af teologiuddannelsen

Arbejdsgruppen har iværksat en række analyser af visse aspekter af teologiuddannelsen, som blev gennemført af konsulentfirmaet TrendEduc.

TrendEduc har nu gennemført to analyser vedrørende teologiuddannelsen:

Del 1. Empirisk kortlægning af historiske trends og aktuel status for søgning til teologistudiet og for teologernes uddannelses- og arbejdsmarkeds-mæssige situation.

Del 2. Prognose for udbud af teologer fra i dage til 2030 samt forventninger til eventuel præstemangel i samme periode.

Analyserne er optrykt som bilag i denne betænkning.

Herudover afventes analyser vedrørende:

Del 3. International sammenligning af Danmark med især Norge og Tyskland med fokus på søgningsmønstre, frafald og fuldførelse af teologistudiet, samt transitionsmønstre fra teolog til præst og fastholdelse i præsteembedet. Rapport afleveres i januar 2009.

Del 4. Analyse af årsager til faldende søgning af teologistudiet. Rapporten afleveres i januar 2009.

Del 6. Analyse af årsager til vigende interesse for pastoralseminariet og præsteembedet hos teologer. Rapporten afleveres senest med udgangen af februar 2009.

Del 7. Analyse af årsager til tidlig fratrædelse fra præsteembedet blandt unge præster. Rapporten afleveres senest medio marts 2009.

Kortlægningen viste, at både søgningen til teologuddannelsen og arbejdsmarkedssituationen for færdiguddannede teologer historisk har svinget betydeligt. Inden for den sidste halve snes år er søgning/tilgang gået fra over 300 til mindre end 100. I løbet af kun 3 år er AC-ledigheden faldet fra ca. 10 % i 2005 til ca. 3 % i 2008.

Relativt lave fuldførelsesprocenter og relativt lange studietider har til gengæld været en konstant kendetegnede faktor for uddannelsen. Allerede i midaldren sprang mange fra teologistudiet. En del af disse blev i stedet degne. I de sidste 25 år har fuldførelsen ligget på godt knapt 40 % med en svag faldende tendens. I dag er fuldførelsesprocenten på ca. 35.

Prognosen viste, at der frem til 2015 vil være det nødvendige antal præster

til at besætte stillingerne i folkekirken, uden at det vil kræve særlige indsatser. Efter 2015 viser prognosen begyndende præstemangel.

Mens arbejdsstyrken af teologer vil kulminere i ca. 2010 med over 2.600 og falde til under 2.000 på langt sigt, vil en uændret beskæftigelse i folkekirken mv. og stigende beskæftigelse i de videns erhverv, hvor en del teologer ligesom andre akademikergrupper i stigende grad bliver beskæftiget, betyde, at der vil kunne opstå en mangel på over 500 teologer.

En kandidatproduktion på ca. 40 teologer årligt og en erhvervsaktiv periode på kun 35 år vil give en teologarbejdsstyrke på langt under 1.500 personer på det lange sigt. TrendEducs modelberegning viste, at der efter 2055 kun vil være godt 1.000 teologer i arbejdsstyrken, hvis alle prognoseforhold holdes konstant i fremtiden.

Dette er alvorligt, for selv om der opstår mangel på præster, vil der stadig være teologer, som vil søge uden for folkekirken til f.eks. konsulentvirksomheder, forlag mv. En stærkt stigende andel af kvinder i arbejdsstyrken vil også - alt andet lige - give større fravær fra arbejdsstyrken ved graviditet, forældreorlov mv.

Dog skal der kun rykkes ved få variable, før billedet ændrer sig.

Umiddelbart peges der i prognosen på tre muligheder for at begrænse mangelen på præster:

1. Øge gennemførselsprocenten fra 35 % til 55 % på de teologiske studier .

Hvis fuldførelsesprocenten i stedet for 35 % kunne blive forøget til 55 %, vil det selv med et årligt optag på kun ca. 100 i løbet af en 20-årig periode blive til mindst 300 flere præster, hvis beskæftigelsesvalgene fastholdes i samme mønster, som de har nu.

2. Forøge studieoptaget fra 100 personer årligt til 150 personer årligt.

Hvis søgningen igen kan bringes op til ca. 150 om året, vil det have en effekt på ca. 300 flere præster i løbet af en 20-årig periode.

3. Etablere en ordning med merituddannelser for ikke teologer.

De historiske erfaringer med "særpræster" fra 1970'erne giver et fingerpeg om, at der i befolkningen findes mange kompetente mennesker med anden uddannelsesbaggrund end teologi, som på et tidspunkt ønsker at virke som præster. Sammenlignet med situationen i 1970'erne er der i dag langt flere sprogligt og humanistisk højtuddannede mennesker i befolkningen, der ikke p.t. har en specielt god beskæftigelsessituation. Blandt disse er personer med kompetencer i beslægtede fag som religionsvidenskab, historie og klassiske sprog.

I en situation med mange ledige præsteembeder kan man således vel

forestille sig, at der i befolkningen vil være uddannede med passende kvalifikationer, som har interesse i at tage en korterevarende uddannelse og efterfølgende ansættelse som præst.

3.2 Præstefprofessionen

For at afdække, hvilke trends der relaterer sig til præstefprofessionen, har arbejdsgruppen tegnet et billede af præstefprofessionen.

Rapporten "Med overblikket underdrejet" fra 2005 af Steen Marquard Rasmussen, "Præstespejlet" fra 2005 af Eberhard Harbsmeier og Henning Thomsen, "Billeder af Viborg Stift" fra 2003 og publikationen "Fremtidens Præst fra" 1998 blev brugt som inspiration.

3.2.1 Præstefprofessionens grundindhold - en matrix

Når en teolog har færdiggjort sin universitetsuddannelse, venter der yderligere nogle dannelsesår, før teologen er blevet præst. I den periode handler det om at få indlært det teoretiske grundlag for at være præst, men også om at lære at være præst på lige præcis det sted, hvor man har fået embede.

Tegnes der et billede af præsteembedet og de vidensplatforme, præsten forventes at konsultere for at tilegne sig ny viden - først under studiet og siden i kraft af sit virke - kan der tegnes en matrix, som viser nogle kerneområder, der er nødvendige for præsteembedet.

Vidensplatformene konsulteres af præsten afhængigt af de forhold, der gør sig gældende i pågældendes embede og dennes måde at være præst på. Her tænkes på menighedens forventninger og krav til det kirkelige embede, præstens teologiske ståsted, personlige egenskaber og konkrete erfaringer og på præstens opfattelse af sin pastorale identitet.

En nyuddannet præst har den grundlæggende teoretiske viden for at kunne virke som præst og befinder sig i matrixens centrum. Præsten bevæger sig afhængigt af anciennitet og faglige kundskaber gennem matrixens kasser - som også kan betegnes som vidensplatforme.

Matrix – præstefprofessionens grundindhold

	Teori	Praktik
Grundlæggende	Grundlæggende præsteuddannelse <ul style="list-style-type: none"> • Forkyndelse • Sjælesorg • Børne-/voksenundervisning • Liturgik • Prædikenlære • Hymnologi 	Værktøjskasse <ul style="list-style-type: none"> • Sprog • Formidling • Kirkelig tale og læsning • Pædagogik • Sang • Kommunikation
Udvidet	Udvidet præsteuddannelse <ul style="list-style-type: none"> • Prædikenlære • Filosofisk/litterær efteruddannelse • Efteruddannelse inden for de grundlæggende teologiske discipliner 	Basisydelse <ul style="list-style-type: none"> • Administration • Kirkeret • Ledelse • Regnskab • Personregistrering • Kirkekundskab

Den første grundlæggende viden, en præst tilegner sig, er teoretiske kundskaber gennem studietiden på henholdsvis universitetet og Pastorseminariet. Den teoretiske viden, præsten tilegner sig i dette forløb, kan betragtes som en klargøring af præsten med det teoretiske grundlag, der er en forudsætning for at kunne virke som præst.

Den næste vidensopsamling for præsten sker, når præsten udrustes med praktiske kundskaber til at kunne virke som præst - præstens værktøjskasse. Den teoretiske tilgang til disse værktøjer får præsten f.eks. gennem studier på Pastorseminariet og den obligatoriske efteruddannelse, men præsten kan også selv opsøge uddannelse i de værktøjer, han/hun vurderer som nødvendige for vedkommendes virke i embedet, f.eks. tilegne sig retoriske værktøjer, som knytter sig til kirkelig tale og læsning. Værktøjskassen vil være nødvendig for præsten på mange stadier af karrieren og vil skulle konsulteres hver gang, præsten tilegner sig nye kompetencer.

Den tredje vidensopsamling finder sted tidligt i karriereforløbet og vedrører basisydelse. Til præsteembedet hører en række basisydelse, som præsten skal kunne tilbyde menigheden og varetage i forhold til sin rolle som leder mv. Disse basisydelse vil nyuddannede præster og præster, der arbejder alene, typisk have behov for at kunne mestre.

Den sidste vidensplatform er den udvidede præsteuddannelse. I takt med at

præsten specialiserer sig, vil præsten få behov for eller lyst til at videreudvikle sine kompetencer og dygtiggøre sig inden for det teologiske felt. Det kan f.eks. ske ved fordybelse i teoretisk teologiske emner som prædikenlære.

3.2.2 Kendetegn ved en præst i embede - anciennitet, køn og geografi

Med rapporten ”Med overblikket underdrejet” fra 2005 opstiller Steen Marquard Rasmussen profiler for 10 præstetyper i Århus Stift for at vise, hvordan man faktisk er præst i Århus Stift, og han fremsætter nogle hypoteser for præstetyperne og præstearbejdet.

Præstetyperne defineres ud fra de opgaver, de enkelte præster fokuserer på, og er således ikke et udtryk for præsternes teologiske ståsted. For præstetyperne kan der overordnet sondres mellem generalister og specialister.

Generalister har overblik over embedets forskelligartede opgaver og har tilstrækkeligt indblik i embedet til at kunne løse alle typer af opgaver - dog ikke så dybtgående, som det vil forventes af en specialist. Generalisttypen har en uklar arbejdsprofil, mange opgaver - som gerne er organisatoriske - og er som udgangspunkt præget af yngre mænd og midaldrende præster som helhed.

Specialister har en meget klar arbejdsprofil og er meget tydeligt præget af at være ældre præster af begge køn. Specialistrollerne har en tydelig kønsopdeling og har hovedvægten på kirkens kerneopgaver.

Ved at se på de kendetegn - køn og geografi - der gør sig gældende for præster med kort erfaring i embedet og for præster med lang erfaring i embedet, tegnes der et billede af præstearbejdet, herunder om der er tale om henholdsvis gruppe- eller individorienteret forkyndelse og situationsbestemt eller planlagt forkyndelse.

Gruppeorienteret forkyndelse henviser til, at præsten har en målgruppe på flere personer og vedrører samtidig formidling i form af f.eks. undervisning eller gudstjenester og kirkelige handlinger - den planlagte forkyndelse.

Individorienteret forkyndelse henviser til, at præsten har en individbaseret målgruppe og vedrører opgaver som sjælesorg - den situationsbestemte forkyndelse.

Præster med kort erfaring i embedet

Præster, der kun har virket kort i embedet, er typisk kendetegnet ved at være generalister, som endnu ikke har udviklet en klar arbejdsprofil for deres virke i embedet og for deres identitet som præst.

I den tidligste del af embedsudøvelsen viser der sig en forskel mellem mandlige og kvindelige præster. Mandlige præster får meget hurtigt defineret sig

som generalister i deres jobprofil, mens kvindelige præster bruger mere tid på at få generalistrollen defineret i deres embedsudøvelse.

For de midaldrende præster er forskellen mellem kønnene visket ud, og begge køn har identificeret deres generalistroller.

For mændene gør sig endvidere gældende, at de helt fra begyndelsen optages af mange forskellige opgaver og især opgaver vedrørende undervisning og organisation. Det vil sige de planlagte opgaver. Disse opgaver kendetegner også Steen Marquard Rasmussens 8. præstetype ”Undervisning og organisation”. Denne præstetype er i særlig grad at finde i større byer. Et andet kendetegn for mænd med kort erfaring i embedet er, at de i mindre grad fokuserer på sjælesorg.

For kvinder gør det modsatte sig gældende, idet de i høj grad beskæftiger sig med sjælesorg fra starten af deres embedsudøvelse. Det vil sige de situationsbestemte opgaver.

Med en geografisk dimension træder kendetegn mellem land- og bypræsten frem. Landpræsten (i flersogns pastorat) med kort erfaring i embedet har få opgaver og tager sig i høj grad af de organisatoriske opgaver i pastoratet. Også bypræsten med kort erfaring tager sig af de organisatoriske opgaver, men her ses en opsplitning, idet de mandlige bypræster fokuserer på undervisningsopgaver, mens de kvindelige bypræster fokuserer på sjælesorg.

Præster med lang erfaring i embedet

Præster med lang erfaring i præsteembedet er typisk kendetegnet ved at være specialister med en klar profil.

Mændene fokuserer hovedsageligt på enten undervisning eller kirkelige handlinger og gudstjenester. Disse opgaver kendetegner Steen Marquard Rasmussens 4. og 5. præstetype ”Især undervisning” og ”især gudstjenester og kirkelige handlinger”. Den 4. præstetype er overvejende repræsenteret af mænd, og den 5. præstetype er kendetegnet ved at have en høj anciennitet og ved at være repræsenteret af præster fra landområderne.

Mændene orienterer sig således mod den gruppeorienterede, planlagte forkyndelse.

Kvinderne beskæftiger sig især med sjælesorgsopgaver og orienterer sig således fortsat mod den individorienterede, situationsbestemte forkyndelse.

Når man ser på forskellen mellem land og by, tegner der sig et billede af, at kvindelige bypræster med lang anciennitet specialiserer sig i sjælesorg, mens mandlige bypræster specialiserer sig i undervisningsopgaver.

Når billedet overføres til landpræsten, ses det, at de mandlige landpræster med høj anciennitet fokuserer på gudstjenester og kirkelige handlinger og således fokuserer på de traditionelle præsteopgaver - kirkens kerneydelser.

De kvindelige præster med lang anciennitet specialiserer sig også på landet i sjælesorg.

Den pastorale identitet

En teolog skal lære at være præst. Tilværelsen i et sogn stiller mange krav til præsten både som person og som embedsudøver. Grænsen mellem privatliv og arbejdsliv er uklar, og det forhold stiller nogle særlige krav til præstens opfattelse af sig selv i præsteembedet og sin egen identitet som præst.

Der kan fastsættes nogle ydre rammer for embedet, f.eks. hvor meget administration skal være en del af embedet, men i embedet er der metodefrihed for præsten.

Præsten skal have hjælp til at finde sig selv i embedet og hjælp til at finde sin pastorale identitet. En praktikvejleder kan hjælpe præsten med at indkredse sin pastorale identitet i praktikperioden, således at præsten har et grundlag at udvikle sig videre fra, når denne en dag selv skal virke som præst.

”Præstespejlet” af Eberhard Harbsmeier og Henning Thomsen er et eksempel på et værktøj, som præsten kan bruge til løbende at identificere sin pastorale identitet. Præsten kan bruge ”Præstespejlet” til at finde sine pastorale identiteter.

Det er således præstens opgave at identificere sin pastorale identitet med hjælp fra en praktikvejleder, men præsten skal også tilbydes de nødvendige værktøjer til processen, f.eks. ”Præstespejlet” eller samtale med biskoppen. Menighedsrådets forpligtelser i forhold til embedet er at klargøre deres forventninger til præstens embedsførelse og fastsætte tydelige rammer for de administrative anliggender.

3.2.3 Fire idealtyper i præsteembedet

På baggrund af det billede, der er tegnet af præsteembedets kendetegn og embedstyperne, kan der tænkes fire idealtyper i præsteembedet. Idealtyperne er inspireret af hypoteserne og konklusionen i rapporten ”Med overblikket underdrejet”.

- Generalisten med mange opgaver
- Specialisten med individorienterede opgaver
- Specialisten med gruppeorienterede oplysningsopgaver
- Specialisten med gruppeorienterede forkyndelsesopgaver.

De fire typer kan bruges som indikatorer på, hvilke vidensplatforme fra matrixen en præst har brug for at konsultere afhængigt af, hvor præsten befinder sig i sin karriere, og hvilket sted præsten har embede. Typerne spejles i præstens faglighed, det vil sige i de fire kasser i matrixen.

1. præstetype - generalisten med mange opgaver

En præst med generalistprofil har overblik over de mange forskelligartede opgaver i embedet og kan sikkert håndtere både de situationsbestemte og de planlagte opgaver. Et særligt dybtgående kendskab til de forskellige opgavetyper er ikke en forudsætning for at kunne løse opgaverne tilfredsstillende. Præsteopgaverne i pastoratet deles ikke efter individuelle kompetencer, og en generalistpræst kan tænkes at arbejde alene.

Generalister er kendetegnet ved at være midaldrende præster af begge køn og unge mandlige præster, som hurtigt - i forhold til deres kvindelige kolleger - får identificeret generalistprofilen.

Generalistpræsten har typisk mange opgaver med et vist fokus på de organisatoriske opgaver.

Det er et karakteristikum for generalisterne, at de som ældre præster specialiserer sig og forlader generalistprofilen.

Når generalistens faglighed spejles i matrixen, vil vedkommende typisk have behov for at konsultere vidensplatformene vedrørende den grundlæggende præsteuddannelse og basisydelse. Generalisten og den yngre præst har typisk opgaver af administrativ og organisatorisk karakter, og derfor vil det formentlig for alle præster i begyndelsen af deres karrierer være nødvendigt at konsultere vidensplatformen vedrørende basisydelser.

Da et særligt dybtgående kendskab til de forskellige opgavetyper ikke er en forudsætning for, at generalisten kan løse sin opgave tilfredsstillende, vil generalisten i mindre grad have brug for viden fra værktøjskassen og slet ikke fra den udvidede præsteuddannelse.

Pilen i matrixen indikerer, at generalistpræsten i sin embedsudførelse vekselvirker mellem de to vidensplatforme grundlæggende uddannelse og basisydelser. Denne vekselvirkning er kendetegnende for såvel den mandlige som den kvindelige præst og for land- og bypræster. Da generalistpræsten mestrer en bred vifte af opgaver, efterlader det en overordnet placering for denne præstetype meget tæt på midten, hvor man også finder den nyuddannede præst (illustreret ved en prik).

Placering af 1. præstetype – generalisten med mange opgaver

	Teori	Praktik
Grundlæggende	Grundlæggende præsteuddannelse <ul style="list-style-type: none"> • Forkyndelse • Sjælesorg • Børne-/voksenundervisning • Liturgik • Prædikenlære • Hymnologi 	Værktøjskasse <ul style="list-style-type: none"> • Sprog • Formidling • Kirkelig tale og læsning • Pædagogik • Sang • Kommunikation
Udvidet	Udvidet præsteuddannelse <ul style="list-style-type: none"> • Prædikenlære • Filosofisk/litterær efteruddannelse • Efteruddannelse inden for de grundlæggende teologiske discipliner 	Basisydelse <ul style="list-style-type: none"> ○ Administration • Kirkeret • Ledelse • Regnskab • Personregistrering • Kirkekundskab

2. – 4. præstetype - specialister

Specialister er overordnet kendetegnet ved at være ældre præster af begge køn med en meget klar arbejdsprofil. De har bevæget sig fra generalistrollen til specialistrollen.

Mændene bevæger sig mod den gruppeorienterede forkyndelse i form af enten undervisning eller gudstjenester og kirkelige handlinger, og kvinderne bevæger sig mod den individorienterede forkyndelse i form af især sjælesorg.

Landpræsten (i flersogns pastorat) specialiserer sig i retning af gudstjenester og kirkelige handlinger samt sjælesorg. De har få forskellige opgaver og har ikke fokus på det organisatoriske.

2. præstetype - specialisten med individorienterede opgaver

Præsten, som er specialist i de individorienterede opgaver, har en dybtgående indsigt i de situationsbestemte opgaver, hvor formidlingen sker i forhold til et enkelt individ, især sjælesorg. Denne type har en veludviklet evne til at håndtere fortrolige samtaler og kontakter på individniveau.

Denne præstetype arbejder ofte sammen med andre præster, som vil tage sig af de administrative og organisatoriske opgaver.

Specialister med individorienterede sjælesorgsopgaver er kendetegnet ved at være kvindelige præster, især ældre kvindelige bypræster, der har været længe i embedet, men der ses også nogen indikatorer på, at ældre mandlige landpræster, som virker alene i deres pastorat, er repræsenteret i denne kategori. Allerede fra den første tid i embedet viser kvindelige præster en tendens mod de situationsbestemte individorienterede opgaver.

Når den individorienterede specialists faglighed spejles i matrixen, vil vedkommende typisk have behov for at konsultere vidensplatformen med værktøjskassen for at udvikle sine samtaleevner og vidensplatformen vedrørende udvidet præsteuddannelse for at dygtiggøre sig eller for særlig specialisering inden for sjælesorg.

Den individorienterede specialist mestrer viden inden for den grundlæggende præsteuddannelse, men bekender sig til sjælesorgsopgaven og søger derfor også sin viden i den grundlæggende præsteuddannelse.

Den individorienterede specialist fokuserer ikke på opgaver inden for basisydelse og har derfor ikke behov for at konsultere den vidensplatform.

Pilen i matrixen indikerer, hvordan den typiske individorienterede sjælesorgsspecialist - den ældre, kvindelige bypræst - hovedsageligt bruger viden fra den grundlæggende præsteuddannelse og fra værktøjskassen og i nogen grad fra den udvidede præsteuddannelse. Sjælesorgsspecialisten konsulterer stort set ikke vidensplatformen vedrørende basisydelser. Det efterlader en overordnet placering for denne præstetype mellem den teoretiske grundlæggende præsteuddannelse og værktøjskassen (illustreret ved en prik).

Placering af den 2. præstetype - specialisten med individorienterede opgaver

	Teori	Praktik
Grundlæggende	Grundlæggende præsteuddannelse <ul style="list-style-type: none"> • Forkyndelse • Sjælesorg • Børne-/voksenundervisning • Liturgik • Prædikenlære • Hymnologi 	Værktøjskasse <ul style="list-style-type: none"> • Sprog • Formidling • Kirkelig tale og læsning • Pædagogik • Sang • Kommunikation
Udvidet	Udvidet præsteuddannelse <ul style="list-style-type: none"> • Prædikenlære • Filosofisk/litterær efteruddannelse • Efteruddannelse inden for de grundlæggende teologiske discipliner 	Basisydelse <ul style="list-style-type: none"> • Administration • Kirkeret • Ledelse • Regnskab • Personregistrering • Kirkekundskab

3. præstetype - specialisten med gruppeorienterede oplysningsopgaver

Præsten, som er specialist i de gruppeorienterede oplysningsopgaver, fokuserer på planlagte opgaver, hvor den oplysende formidling sker i forhold til en gruppe, især undervisning. Denne type er god til formidling og perspektivering af kristendommen i forhold til den kontekst, vedkommende formidler i.

Denne præstetype arbejder ofte sammen med andre præster, som vil tage sig af de administrative og organisatoriske opgaver.

Specialister i gruppeorienterede oplysningsopgaver er kendetegnet ved at være mandlige bypræster med lang erfaring i embedet. Allerede fra den første tid i embedet er der en tendens til, at mænd fokuserer på undervisningsopgaven.

Når den gruppeorienterede oplysningspecialists faglighed spejles i matrixen, vil vedkommende typisk have behov for at konsultere vidensplatformen inden for den grundlæggende præsteuddannelse, hvor han bekender sig til undervisningsopgaver. Herudover vil han konsultere værktøjskassen for at udvikle sine formidlings- og kommunikative evner. I nogen grad vil han konsultere vidensplatformen vedrørende udvidet præsteuddannelse for at dygtiggøre sig eller for særlig specialisering inden for emner af interesse.

Præsten fokuserer ikke på opgaver inden for basisydelse og har derfor ikke behov for at konsultere den vidensplatform.

I sine yngre dage, som generalist med mange opgaver, har den gruppeorienterede oplysningsspecialist nok haft behov for at konsultere basiskassen.

Pilen i matrixen indikerer, hvordan den typiske oplysningsspecialist - den ældre, mandlige bypræst - hovedsageligt bruger viden fra den grundlæggende præsteuddannelse og fra værktøjskassen og i nogen grad fra den udvidede præsteuddannelse. Oplysningsspecialisten konsulterer stort set ikke vidensplatformen vedrørende basisydelser. Det efterlader en overordnet placering for denne præstetype mellem den teoretiske, grundlæggende præsteuddannelse og værktøjskassen (illustreret ved en prik).

Placering af den 3. præstetype - specialisten med gruppeorienterede oplysningsopgaver

	Teori	Praktik
Grundlæggende	Grundlæggende præsteuddannelse <ul style="list-style-type: none"> • Forkyndelse • Sjælesorg • Børne-/voksenundervisning ○ • Liturgik • Prædikenlære • Hymnologi 	Værktøjskasse <ul style="list-style-type: none"> • Sprog • Formidling • Kirkelig tale og læsning • Pædagogik • Sang • Kommunikation
Udvidet	Udvidet præsteuddannelse <ul style="list-style-type: none"> • Prædikenlære • Filosofisk/litterær efteruddannelse • Efteruddannelse inden for de grundlæggende teologiske discipliner 	Basisydelser <ul style="list-style-type: none"> • Administration • Kirkeret • Ledelse • Regnskab • Personregistrering • Kirkekundskab

4. præstetype - specialisten med gruppeorienterede forkyndelsesopgaver

Præsten, som er specialist i de gruppeorienterede forkyndelsesopgaver - kirkens kerneydelser - fokuserer på planlagte opgaver, hvor den forkyndende formidling sker i forhold til en gruppe. Det drejer sig især om gudstjenester og kirkelige handlinger.

Denne præstetype er typisk ansat i et pastorat, hvor en anden præst klarer de administrative og organisatoriske opgaver, eller i et pastorat, hvor der kun er behov for, at de traditionelle grundlæggende forkyndelsesopgaver varetages - kerneydelserne.

Specialister i gruppeorienterede forkyndelsesopgaver er ofte kendetegnet ved at være mandlige landpræster med lang erfaring i embedet, men allerede fra den første tid i embedet er der en tendens til, at mænd fokuserer på den traditionelle forkyndelsesopgave med gudstjenester og kirkelige handlinger.

Når den gruppeorienterede forkyndelsesspecialists faglighed spejles i matrixen, vendes blikket mod vidensplatformen vedrørende den grundlæggende præsteuddannelse. Forkyndelsesspecialisten mestrer den grundlæggende viden og bekender sig til discipliner som forkyndelse og prædikenlære.

Vidensplatformen vedrørende udvidet præsteuddannelse kan forkyndelsesspecialisten konsultere for at dygtiggøre sig eller for særlig specialisering inden for emner af interesse.

Præsten fokuserer ikke på opgaver inden for basisydelse og har derfor ikke behov for at konsultere den vidensplatform. Han kører på rutinen og har ikke brug for praktik i form af værktøjer til forkyndelse og prædiken.

I sine yngre dage, som generalist med mange opgaver, har den gruppeorienterede forkyndelsesspecialist nok haft behov for at konsultere basiskassen.

Pilen i matrixen indikerer, hvordan den typiske forkyndelsesspecialist - den ældre, mandlige landpræst - hovedsageligt bruger viden fra den grundlæggende præsteuddannelse, i mindre grad bruger viden fra værktøjskassen og den udvidede præsteuddannelse og stort set ikke konsulterer vidensplatformen vedrørende basisydelser. Det efterlader en overordnet placering for denne præstetype langt til højre i den teoretiske, grundlæggende del af matrixen (illustreret ved en prik).

Placering af den 4. præstetype - specialisten med gruppeorienterede forkyndelsesopgaver

	Teori	Praktik
Grundlæggende	Grundlæggende præsteuddannelse <ul style="list-style-type: none"> • Forkyndelse • Sjælesorg • Børne-/voksenundervisning • Liturgik • Prædikenlære • Hymnologi 	Værktøjskasse <ul style="list-style-type: none"> • Sprog • Formidling • Kirkelig tale og læsning • Pædagogik • Sang • Kommunikation
Udvidet	Udvidet præsteuddannelse <ul style="list-style-type: none"> • Prædikenlære • Filosofisk/litterær efteruddannelse • Efteruddannelse inden for de grundlæggende teologiske discipliner 	Basisydelse <ul style="list-style-type: none"> • Administration • Kirkeret • Ledelse • Regnskab • Personregistrering • Kirkekundskab

3.3 Spejle

For at belyse hvordan arbejdet som præst, provst, biskop eller menighedsråd kan karakteriseres, har arbejdsgruppen set på præstespejlet, provstespejlet, bispespejlet og menigheds(råds)spejlet.

3.3.1 Præstespejl⁵

Meningen med et præstespejl er at opstille et ideal for, hvorledes arbejdet som præst bør udføres. Dette ideal sættes i forhold til den konkrete virkelighed, som teologer uddannes til og skal virke i som præster. På denne måde tilstræbes, at spejlet ikke blot bliver en snæver idealistisk ramme, men giver mulighed for en bred og rummelig refleksion i relation til det at være præst i nutiden.

Konkret består præstespejlet af en blanding af det såkaldte præsteløftets indhold og en dækkende stillingsbeskrivelse. Det er altså ikke kun tænkt som et

⁵ Af Eberhard Harbsmeier og Henning Thomsen med bidrag fra Præsteforeningen. Præstespejlet blev i en tidligere version første gang bragt i Menighedsrådenes Blad 1 Januar 2005, ss. 24-25 hhv. Præsteforeningens Blad 2005/11, ss. 217-218

omrids af, hvordan det er at være præst, men også som en angivelse af, hvad der rettelig kan forventes af en præst; hvad præsten skal kræve af mig selv, og hvad menigheden kan se frem til.

De præstelige opgaver vægtes forskelligt hos den enkelte ansatte, som det gælder for alle erhverv. Præstespejlet koncentrerer sig om den mulige fælles profil af præstearbejdet. Præsteidentiteten må ikke forsvinde under påskud af, at alle præster egentlig er specialpræster. Det kan være rigtigt, men de er grundlæggende præster.

Den danske folkekirke er evangelisk-luthersk. I en luthersk menighed er en præst en person, der handler på menighedens vegne. Han eller hun kaldes af menigheden til at arbejde for menigheden.

Menigheden kalder præsten for at blive ved med at være menighed; det fællesskab, som er et resultat af, at evangeliet er blevet hørt, og dåb og nadver er blevet modtaget. Hvis det fællesskab skal bevares, må der fortsat være bestemte personer, som taler og rækker dåb og nadver videre til alle andre.

Menigheden er derfor afhængig af, at dens medlemmer slutter sig sammen i en fælles vilje til at lade sig repræsentere af én, som kaldes dertil. Ellers kan menigheden ikke blive ved med at være denne hørende og modtagende forsamling.

Ingen præst uden menighed, og ingen menighed uden præst. Sammenfattede kan det siges, at det at være præst er at kombinere person og erfaring med teologisk og professionel kompetence for at indgå i forpligtende og vedvarende mellem menneskelige relationer.

Imidlertid er dette ikke altid problemfrit. Virkeligheden i mange sogne synes at være en anden end det lutherske menighedsideal. Hvis den menighed, der gennem sit menighedsråd har valgt en præst, ikke deltager i gudstjenesten og derved svigter forpligtelsen til at bakke forkyndelse og aktiviteter i menigheden op, griber dette afgørende ind i præstens arbejdsvilkår og arbejdsmiljø af den simple grund, at præstearbejdet forbliver et arbejde, som henter sin næring fra mødet med andre. Det er godt at blive brugt af andre, og det er nedbrydende for en præst ikke at blive brugt og værdsat, ikke at have samtale med, sparring og opbakning fra menigheden og således stå alene med det hele.

Denne ramme for enhver præsts virke udmønter sig i en række basisfunktioner. En præst

- varetager *som forkynder* prædikeembedet og ledelsen af kirkens gudstjenester. Det sker i et samspil mellem faglige kvalifikationer af både retorisk, musikalsk, liturgisk og teologisk art og personlige holdninger og erfaringer. Præsten er såvel teologisk som kulturelt på højde med tiden og holder sig orienteret i den teologiske, kulturelle og almindelige samfundsdebat. Præstens forkyndelse og embedsvirksomhed ud-

foldes som helhed i loyalitet mod og overensstemmelse med folkekirkens bekendelsesgrundlag,

- står *som sjælesørger* til rådighed for samtaler med sine medmennesker. Dialogen indebærer, at præsten både må have menneskekundskab, evnen til at lytte og til at gøre evangeliet gældende i samtaler om livsspørgsmål. Teologisk kompetence og indsigt i samtalens kunst, personligt engagement og evnen til at skabe kontakt til mennesker er uundværlige for præstens arbejde som sjælesørger,
- formidler *som underviser* troen, den kristne tradition og de kristelige værdier til samtiden i både konfirmationsforberedelse, børnearbejde og den kirkelige voksenundervisning. Her er der brug for pædagogiske evner, indsigt i børns, unges og voksnes forudsætninger, kreativitet, fantasi samt personlig autoritet og troværdighed,
- etablerer *som ledende medarbejder i menigheden* et samarbejde og et fællesskab mellem kirkens ansatte, menighedsråd og frivillige medarbejdere; inspirerer og tilskynder mennesker til at deltage i det kirkelige liv med dets vidt forgrenede tiltag og opgaver. Der er i denne sammenhæng brug for ledelseskompetencer og samarbejdsvilje, lydhørhed over for kritik og forståelse for andres teologiske og kirkelige holdninger og synspunkter,
- varetager *som embedsmand* administrative funktioner i relation til kirkelige og offentlige myndigheder og repræsentanterne for menigheden i sognet, menighedsrådet. Dette samarbejde sker i loyalitet over for foresatte og folkekirkens ordening,
- repræsenterer også *som person* kirken og dens budskab og bidrager hermed til forkyndelsens troværdighed. Præstens tro og livsholdninger er således både et privat anliggende og en uundværlig forudsætning for varetagelsen af præstegerningen.

Hvad angår disse funktioner, er præsten frit stillet med hensyn til den nærmere tilrettelæggelse af sit arbejde. Der er rige muligheder for at sætte sit individuelle præg på den måde, opgaverne udføres. Enhver præst har brug for inspirerende og anerkendende ledelse og kollegial dialog i denne mangfoldighed af arbejdsudfordringer og ansvar.

Gennem sin tjeneste opnår præsten stor indsigt, viden og erfaring i forhold til den konkrete kirkelige virkelighed. Han eller hun sidder ofte inde med en stor informationsmængde om sognets kultur, befolkningssammensætning, kirkelige og kulturelle liv. Med denne sagkundskab kan præsten følgelig være med til at tydeliggøre, hvilke opgaver der skal prioriteres, og hvilke mål der skal sættes i samvirket mellem præst og menighed. I den funktion kan præsten bruge sine kompetencer som leder.

Prioriteres skal der. Kerneydelserne kræver til stadighed faglig kompetence, hvorfor det også hører til en præsts tjenstlige forpligtelser både fortsat at arbejde teologisk og at efteruddanne sig. Menigheden kan støtte dette arbejde ved såvel at respektere præstens tid til studier som at stille sig til rådighed som samtalepartner.

Denne pastorale efteruddannelse bør tage sit udgangspunkt i det kommunikative: formidlingsopgaven er omdrejningspunktet, både i forkyndelsen i bredeste forstand og for præsten som med- og modspiller i fællesskaber, og som leder og igangsætter.

Her kan der ved efteruddannelse fyldes på, hvor den enkelte præst ønsker yderligere kompetencer. En fast tilknyttet rådgiver, en mere erfaren præst, kan være mentor og sparringspartner de første ansættelsesår. Kendskab til selvledelse og værktøjer, der kan lette arbejdstilrettelæggelsen, er således vigtig for at gøre præsten i stand til både at sætte grænser i det grænseløse arbejde og at indgå i en læringskultur, der implementeres som en kontinuerlig proces i præstens arbejdsliv.

Det har for en præst hidtil været en selvfølge at leve og bo i sognet. Dette vilkår har uundgåeligt præget præstens private og familiemæssige forhold. De har ikke kunnet adskilles fra præstens arbejde. Partnere og børn har måttet acceptere dette og forholde sig bevidst til situationen.

3.3.2 Provstespejl⁶

Ud fra ritualet for provsteindsættelse er provstens forpligtelser følgende:

1. at føre tilsyn med kirkernes og præsteembedernes ejendom og midler
2. påse, at de for kirken, dens præster og alle ansatte medarbejdere gældende love og bestemmelser overholdes
3. at rådgive og vejlede præster og menighedsråd
4. i alle ting foregå præsterne i sit provsti med et godt eksempel
5. arbejde i samvirke med biskoppen

Provsten forener i sit virke en forkyndelsesmæssig og en økonomisk-administrativ forpligtelse. Denne dobbelte funktion er begrundet i kirkens egenart af at være et åndeligt og et administrativt fællesskab. Derfor er den teologiske besindelse vigtig for provsten, idet det er denne, der er med til at danne baggrunden for de administrative og økonomiske beslutninger, der skal træffes.

Dette gælder i forhold til den rådgivning og vejledning, provsten skal udøve i forhold til præster og menighedsråd.

⁶ *Af provst Leif Arffmann*

Udgangspunktet er, at provsten også bestrider prædikeembedet og som sognepræst derfor kender dette arbejdsområde. Dette er derfor en underliggende bestemmelse af provstens øvrige forpligtelser.

Da provstens virke kan siges at være meget stærkt knyttet til den indsættelse, biskoppen foretager, er det en forudsætning for provstens arbejde, at dette sker på biskoppens vegne, eller efter biskoppens bemyndigelse. Dette gælder for eksempel tilsynet med ministerialbøgerne, hvor der er tale om en direkte bemyndigelse til provsten, der følgelig også skal rapportere til biskoppen om dette tilsyn. Provsten er således biskoppens ”øjne og ører”, ligesom provsterne i et stift med et altnodisch, men ikke mindre relevant udtryk, kan siges at være ”biskoppens hird”.

Når dette er slået fast, kan provstens virke beskrives således:

Provsten skal først og fremmest arbejde med henblik på, at der i den lokale kirkelige økonomi prioriteres, således at der i sognene er gode økonomiske muligheder for regelmæssige gudstjenester, kirkelige handlinger og forkyndelse i bred forstand.

Provsten skal dertil virke for, at den lokale kirkelige struktur er hensigtsmæssigt indrettet, således at sognegrænser ikke virker besværlige og hæmmende for den lokale sognekirkelige dagligdag, og i samarbejde med menighedsråd, præster og biskoppen overveje ændringer af denne.

Dette betyder også, at der skal skabes økonomisk råderum for både den indledende konfirmandundervisning og den traditionelle konfirmandundervisning samt andre kirkelige undervisningsmæssige tiltag, herunder at samarbejdet mellem skole og kirke kan fortsættes, også med nye initiativer.

I forlængelse heraf sørger provsten for, at folkekirkens bygninger kan danne ramme om den forkyndelsesmæssige og undervisningsmæssige virksomhed. Dette gælder både kirkebygningen, kapeller og sognegårde, men det gælder også tjenesteboligerne, således at disse er tilgængelige for sognets beboere og indrettet således, at der er hensigtsmæssig adskillelse mellem privat og tjenstlig del.

Rådgivnings- og vejledningsevne i forhold til præsterne i provstiet er et meget vigtigt område af provstens virke. Her udfører provsten ledelsesmæssige opgaver. Medarbejderudviklingssamtalen står her centralt som det sted, hvor provst og præst sammen sætter fokus på præstens arbejdssituation som præst i den danske folkekirke, og er således det positive omdrejningspunkt for præstens fortsatte virke. I samtalen skal provsten være meget opmærksom på, hvilke ønsker og behov der er for kursusvirksomhed og præstens efteruddannelse. Provsten skal derfor holde sig orienteret om, hvilke efteruddannelsesmæssige tilbud præsten kan præsenteres for. Dialogen om dette finder som oftest sted netop ved medarbejderudviklingssamtalen.

I rådgivningsvirksomheden over for menighedsråd skal provsten ligeledes være opmærksom på, hvilke ønsker og behov menighedsrådsmedlemmer og kirkefunktionærer måtte have for kursus, og om muligt etablere kursusvirksomhed for menighedsrådsmedlemmer og kirkefunktionærer i samarbejde med stiftet og den lokale menighedsrådsforening.

I arbejdet med den lokale kirkelige økonomi skal provsten i provstiidvalget virke for, at der sikres økonomisk baggrund for, at de kirkelige arbejdsopgaver kan løses. Det gælder endvidere, at der bør kommunikeres oplysninger til offentligheden om budget og regnskab for menighedsråd og provstiidvalg, således at dette bliver gennemskeligt for offentligheden.

Folkekirken har fra gammel tid civile arbejdsopgaver, som også skal løses. Her er det vigtigt, at provsten sikrer, at der føres et redeligt tilsyn med personregistreringen og med begravelsesvirksomheden og kirkegårdsdriften. Disse opgaver løses for hele det civile samfund og ikke kun for folkekirken medlemmer. Provsten har her en ganske særlig opgave over for disse indbyggere i Danmark.

3.3.3 Bispespejl⁷

Helt tilbage fra de første kristne tider har den kristne kirke haft et tilsynsembede kaldet ”episkopos” eller biskop. Det var biskoppens opgave som leder af menigheden eller området (stiftet) at fastholde kirkens apostolske forankring igennem forkyndelse og sakramentforvaltning. Ved de syv såkaldt ”økumeniske” konciler (kirkemøder), hvor kirken tog stilling til en række fælleskirkelige spørgsmål vedrørende tro og bekendelse, forsamledes mange af kirkens biskopper og tydeliggjorde hermed kirkens enhed. Op igennem middelalderen udviklede bispembedet sig til en institution med megen verdslig magt, idet biskopperne blev kirkefyrster med alt, hvad dette indebærer.

I forbindelse med reformationen i første halvdel af 1500-tallet gør Martin Luther op med bispembedets verdslige magt, men han afskaffer ikke embedet. Det fremgår af den Augsburgske Konfessions artikel 28, af Apologien for Konfessionen og af de Schmalkaldiske artikler, at der også i en evangelisk-luthersk kirke er behov for et tilsynsembede. I nogle sammenhænge anvender Luther udtrykket ”superintendenter”, i andre sammenhænge taler han om ”biskopper”.

Der er en kritisk grundtone i Luthers tale om biskoppernes magt, idet han, f. eks. i den Augsburgske Konfession artikel 28, taler om de eksisterende katolske biskopper. Han kræver af dem, at de antager sig de evangeliske præster, og at de ordinerer dem. I Danmark afsatte man ved reformationen i 1536 de katolske biskopper, hvorefter Johannes Bugenhagen ordinerede og indsatte nye superintendenter i den danske evangelisk-lutherske nationalkirke.

⁷ *Af biskop Karsten Nissen*

ke. Anderledes gik det i Sverige og Finland, hvor de katolske biskopper ordinerede de nye evangelisk-lutherske biskopper. Sverige og Finland har således bevaret den ”apostolske succession”, medens den blev brudt ved reformationen i Danmark og Norge.

Bispeembedet i folkekirken er personligt udøvet, og biskoppen kan først ansættes i sit embede efter at være blevet valgt af stiftets menighedsrådsmedlemmer og præster.

Biskoppen har en række forvaltningsmæssige opgaver og udgør sammen med stiftamtmanden stiftsøvrigheden, der har ansvar for økonomi, bygninger og personaleforhold i stiftet. Biskoppen har det overordnede ansvar for stiftskontoret og udøver efter delegation fra Kirkeministeriet arbejdsgiveransvar over for stiftets præster, ligesom biskoppen har en række særlige opgaver i øvrigt i henhold til den kirkelige lovgivning. I forbindelse med ansættelse af præster fungerer biskoppen som vejleder for menighedsrådene og har blandt andet til opgave at præsentere ansøgerne for menighedsrådene.

Bispeembedet er imidlertid først og fremmest et gejstligt embede, idet biskoppen i en evangelisk-luthersk kirke er en præst med en række særlige præstelige opgaver. Biskoppens præstelige hovedopgaver er:

1. at *forkynde* evangeliet og forvalte sakramenterne
2. at afholde *bispeeksamen* og *ordination*
3. at føre *tilsyn* med stiftets præster og menigheder, hvilket kan ske igennem et samarbejde med provsten som biskoppens lokale repræsentant
4. at afholde *visitatser* i stiftets menigheder, hvilket kan ske igennem deltagelse i gudstjenester i stiftets kirker eller ved særligt tilrettelagte gudstjenestebesøg med efterfølgende samtaler.

Biskoppen skal være teologisk kandidat, og der påhviler ham eller hende, som alle præster i øvrigt, en forpligtelse til at fastholde, videreudvikle og udbygge sin teologiske viden. I alle aspekter af sin præstelige gerning skal biskoppen *inspirere, opmuntre og vejlede* stiftets præster og menigheder. Biskoppen samarbejder med provsten og kan delegerede dele af sine arbejdsopgaver til provsten.

Især igennem de senere år er biskoppen i stigende grad også blevet deltager i den offentlige debat, idet såvel de trykte som de elektroniske medier ofte ønsker biskoppernes stillingtagen til en lang række spørgsmål. Biskoppen bør være en levende og aktiv del af sin tid og bør være velorienteret om især de etiske og religiøse spørgsmål, som optager mennesker. I samarbejdet med andre kristne kirker verden over tydeliggør biskoppen, som i de første kristne århundreder, kirkens enhed på tværs af de konfessionelle skel imellem kirkesamfundene.

Folkekirkens ritual for bispevielsen beskriver i en liturgisk ramme biskoppens opgaver og ansvar. I bispeløftet, som er en central del af ritualet, formuleres det ansvar, den nye biskop siger ja til at varetage, således:

”Når nu Herren stadig betror dig denne hellige tjeneste og desuden sætter dig til at øve en tilsynsgerning, så vil han, at du skal være årvågen i dit kald og agte vel på dig selv og de menigheder, som er betroet dig, vandre i troskab for hans åsyn som en ret Herrens tjener, holde fast ved den sunde lære, som findes i de profetiske og apostolske skrifter og er bevidnet i vor kirkes symbolske bøger, og i alle måder tage vare på din tjeneste, ikke efter personsanselse, men med retsind, Guds navn til ære og hans menighed til opbyggelse. Vær en støtte for præster og menigheder i dit stift, styrk de svage, opsøg de vildfarne, vær barmhjertig uden at tåle det onde, irttesæt uden at glemme barmhjertigheden. Og når verden foragter evangeliet, skal det være din trøst, at det er Guds gerning, du øver, ikke din egen, og at vor Herre Jesus Kristus har lovet at være med sin menighed alle dage indtil verdens ende, så hans tjenere kan røgte deres kald frimodigt og fuldende løbet med glæde. Lover du mig da for Guds åsyn, at du således trofast og retsindigt efter den nåde, Gud vil give dig, vil varetage den tilsynsgerning, du er valgt og kaldet til?”.

3.3.4 Menigheds(råds)spejl⁸

Meningen med et menigheds(råds)spejl er at opstille et ideal for, hvordan de valgte medlemmer af menighedsrådet i et samvirke med præsten/præsterne bør arbejde for kirkens liv og vækst.

Det er tænkt som en principiel udfoldelse af menighedsrådsløftet og bestemmelserne i menighedsrådslovens § 1, men gør ikke krav på at være en udtømmende beskrivelse af menighedsrådets opgaver.

Udgangspunktet for det lokale kirkeliv er den konkrete menighed der forsamles om gudstjenesten og de kirkelige handlinger. At være menighed betyder også at have medansvar for at være kirke lokalt. Menigheden udøver dette ansvar direkte ved at gå i kirke og således sørge for at der bliver gudstjeneste, og indirekte ved at vælge et menighedsråd, der på menighedens vegne kalder præst(er) til at varetage forkyndelsen, og som i samarbejde med præsten/præsterne varetager den kirkelige og administrative ledelse i sognet. Menigheden bør være rede til at gå i dialog med menighedsrådet, f.eks. når der indkaldes til menighedsmøde.

Menighedsrådet har følgende basisfunktioner:

Menighedsrådet forestår drøftelsen af den lokale kirkelige målsætning og fastlægger gudstjenester (tider og former) og hvilke øvrige kirkelige aktiviteter (undervisning, diakoni, musik, andre kulturelle tiltag) man finder rele-

⁸ *Af universitetslektor Inge Lise Pedersen, formand for Landsforeningen af Menighedsråd*

vante i lokalområdet. Dette sker i loyalitet mod og i overensstemmelse med folkekirkens bekendelsesgrundlag og under iagttagelse af gældende regelværk.

I menighedsrådets lokale udmøntning af det at være kirke, sker prioriteringen af aktiviteterne i et samvirke mellem præst(er) og valgte medlemmer og under hensyntagen til de menneskelige og økonomiske resurser, man råder over.

De valgte medlemmer af rådet er medansvarlige for realiseringen af de overordnede fælles mål og må forholde sig professionelt til vedtagne planers gennemførlighed. De må specielt holde sig for øje, at de ikke har arbejdsgiverbeføjelser over for præsterne, og at præsterne skal have tid til fortsat at arbejde teologisk og lige som øvrige ansatte skal have mulighed for efteruddannelse.

Menighedsrådet tager medansvar for sognets gudstjeneste ved at deltage i den. Menighedsrådet må være sin identitet bekendt og stå ved, at det er en del af den lokale menighed, ved jævnlige deltagelse i gudstjenesten som det, der gør menigheden til menighed, og for på kvalificeret måde at kunne vælge præst og medvirke til at træffe beslutninger om ændringer i liturgien. Rådet er på denne måde med til som menighed at slutte op om sognets præst(er).

Som kirkelig ledelse har menighedsrådet til opgave at gøre den lokale folkekirke til et mødested for befolkningen og kirken. Denne ledelsesopgave løses i et samarbejde mellem præsten/præsterne og de valgte medlemmer af rådet. Menighedsrådet skal derfor vide, hvad det vil sige at være evangelisk-luthersk kirke, kende befolkningens ønsker til kirken og tage stilling til, i hvilken udstrækning disse bør imødekommes.

Som følge heraf danner og uddanner medlemmerne af menighedsrådet sig inden for den kristne tro og den kristne tradition, så menighedsrådet kan være en kompetent med- og modspiller for præsten i ledelsen af sognets kirkelige anliggender. De enkelte medlemmer dygtiggør sig endvidere inden for et eller flere felter af menighedsrådsarbejdet.

Medlemmerne af menighedsrådet stiller sig til rådighed for det kirkelige liv i sognet som deltagere og/eller igangsættere og inspirerer og tilskynder mennesker til at deltage i det kirkelige liv. De har forståelse for, at forskellige teologiske og kirkelige holdninger og synspunkter kan udfoldes, og sans for, at aktiviteter skal modsvare de særlige kulturelle udtryk, som er til stede lokalt.

Menighedsrådet varetager de administrative funktioner i relation til kirkelige og offentlige myndigheder, herunder forvaltning af bygninger og økonomi.

Menighedsrådet har ansvar for at skabe rammer og rum, bl.a. ved at ansætte det nødvendige personale og give den enkelte medarbejder mulighed for at udnytte sin viden, erfaring og kreativitet i samspil med de andre ansatte og evt. frivillige og dermed føle sig værdsat.

Menighedsrådet har det overordnede ansvar for personaleledelse og koordinering af frivillige medarbejdere, hvad enten det varetages af den valgte kontaktperson eller ved bemyndigelse til ansat. Dette foregår i samarbejde med sognets præst(er) og i loyalitet over for folkekirkens ordening.

Menighedsrådets medlemmer må i udøvelsen af disse funktioner være loyale både over for præsten, som menighedsrådet selv (eller dets forgænger) har valgt, og over for institutionen. Der må forudsættes en gensidig forpligtethed mellem præst og menighed, og dermed mellem præst og menighedsråd.

Loyaliteten over for præsterne kan og bør give sig udtryk i at medlemmerne er opmærksomme og melder tilbage, både ved at påskønne det der går godt, og ved at sige til, når noget ikke fungerer. Menighedsrådet må anerkende, at præsten i udøvelsen af sin pastorale forpligtelse er uafhængig af menighedsrådet.

3.4 Fokusgruppeundersøgelse - præsters uddannelse

Arbejdsgruppen gennemførte fire fokusgruppeinterviews med præster vedrørende efteruddannelse, praktik, specialisering og organisering for at indhente viden fra præster, teologer og teologistuderende om deres erfaringer vedrørende præsteuddannelsen og efteruddannelsen.

Antropologisk Analyse, som er en erhvervsplatform og formidlingsenhed på Institut for Antropologi, Københavns Universitet, varetog opgaven i samarbejde med Kirkeministeriet.

På baggrund af indstillinger fra biskopperne, Kirkeministeriet og Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse blev fire fokusgrupper sammensat med deltagere, som dækkede bredt i forhold til geografi, erfaringer og ansættelser.

Rapporten fra fokusgruppeinterviewene er i sin helhed optrykt som bilag i denne betænkning. I det følgende fremhæves nogle hovedtræk fra undersøgelsen.

Katalog med 10 konkrete forslag

Fokusgruppeinterviewene førte til et katalog med 10 konkrete forslag til, hvordan præsteuddannelsen og efteruddannelsen kan styrkes:

1. Obligatorisk praktik på - eller sideløbende med - teologistudiet i teologisk og kirkelig praksis, eventuelt varetaget af pastoralseminarierne.
2. Større udbud af studenterstillinger i kirker og kirkelige organisationer. Opslag og information herom via universitetet / pastoralseminarierne.
3. Styrkelse af den praktisk-teologiske faglighed på universiteterne.

4. Udvidet praktik på pastoralseminarierne med en ordination eller ordinationslignende ordning. Styrkelse af læringsmål, krav om systematisk afrapportering, uddannelse af praktiksteder, aflønning/kompensation til praktikpræster.
5. Uddannelsesstillinger (3 mdr. – 1 år) med en ordination eller ordinationslignende ordning i sogne/provstier, som har de fornødne ressourcer. Aflønning/kompensation til uddannelsespræster.
6. Mentorordninger i stifterne for nyuddannede (4-5 år). Basal formalisering. Mulighed for individuel ordning og i grupper. Skal træde i kraft ved ansættelse. Mulige emner: ankomst, egne forventninger, menighedens forventninger, arbejdstilrettelæggelse, ritualer, præsteidentitet, personlige forhold.
7. Obligatorisk efteruddannelsesprogram ved ansættelse (gælder også ansatte i længere eller fortløbende vikariater, samt ved ansættelse i ledelsesfunktion på alle niveauer). Funktion varetages for præster af provsten i MUS-samtaler. Kompensation i arbejdstid/opgaver. Formaliseringen kan ske ved et klippekort med et antal klip, der skal bruges inden for f.eks. 10 års intervaller. De første år primært med henblik på at kunne varetage opgaver i sognene, senere og i forbindelse med særansættelser med mulighed for specialisering.
Klip fordelt på:

Sogn: Kurser rettet mod ansatte som arbejder sammen (præst, organist, kordegn, menighedsråd, kirketjener, graver mv.) i teamsamarbejde, konfliktløsning, ledelse og andre former for aktuelle problemstillinger.

Provsti: Konventer og kurser.

Stift: Kurser og orientering om ressourcer i stiftet. Vidensbank blandt nyansatte i stifterne: 'yngre præsters stiftskonvent'.

Obligatorisk efteruddannelse: Internat.

TPC.

Eksternt: Universiteter i ind- og udland, andre uddannelsesinstitutioner.

8. Oprettelse af serviceorgan, som koordinerer viden om efteruddannelseskurser (og finansieringsmuligheder) internt i folkekirken og eksternt. Involvering af de institutioner og organisationer, som funktionspræster er ansat ved, og som præster i øvrigt samarbejder med.
9. Tilbud om supervisionsgrupper for alle. I stifterne for generalister, regionalt og nationalt for specialister.

10. Flere åremålsansættelser, der sikrer mobilitet, arbejdsglæde og muligheder for videreuddannelse.

Sammenfatning af interviewene

Sammenfatningen af interviewene opdeles i seks punkter:

1. Sammenhæng mellem universitetsuddannelsen, præsteuddannelsen, videreuddannelsen og ansættelsen som præst
Langt flest deltagere fremhæver, at sammenhængen mellem universitetsuddannelsen, præsteuddannelsen og ansættelsen som præst lider under et 'praksisunderskud'. Der er forskellige synspunkter om, hvordan en mere praksisorienteret uddannelse kunne tage form, men der er langt overvejende enighed om, at et vekselvirkende forhold mellem teori og praksis bør styrkes.

Deltagernes erfaringer viser også, at praksisunderskuddet ikke nødvendigvis betyder, at nyuddannede har ringe kirkelige erfaringer, fordi mange har fundet kirkeligt relevante erfaringer mange steder. Det betyder dog ikke nødvendigvis, at teori og praksis er forbundet på en hensigtsmæssig måde. Denne adskilthed mellem teori og praksis ses som en svaghed. Som nedenfor citeret er der dog også stemmer, der fremhæver fordele ved adskiltheden.

Alle deltagere har fremhævet, at de første år i ansættelsen er usædvanligt og u hensigtsmæssigt hårde, og at efteruddannelse derfor skal tænkes sammen med personalepolitik og ledelse. Interviewene har derfor kredset bredt om, hvilke tiltag der kunne gøre overgangen mere smidig. Risikoen for udbrændthed har været et emne, der har optaget mange.

2. Praktik

Alle dagene var der mange synspunkter på, hvordan et praksisunderskud kunne udlignes. Der diskuteredes flere former for formaliserede forløb i uddannelsen, blandt andet på baggrund af de erfaringer, der er i landene omkring os. Der var udbredt enighed om, at mere praktik under den gældende ordning på pastoralseminariet ikke er en hensigtsmæssig løsning. Det medfører for store opgaver for praktikpræsten og tilfører ikke praktikanterne væsentligt, fordi opgaverne uden en ordination er for begrænsede. De modeller, som blev diskuteret mest intenst, var 1) Obligatorisk praktik på eller sideløbende med universiteterne. 2) Udvidet praktik på pastoralseminariet med flere opgaver. 3) Særlige uddannelsesstillinger i udvalgte sogne. Forslagene til tidlige og stedlige rammer varierer.

Studenterjobs. Andre måder at få kirkelig erfaring på

Deltagernes beretning om egne veje igennem uddannelsen og arbejdet vidner om, at der er mange måder at skaffe sig kirkelig erfaring på. En af dem er via studenterjobs. Det blev flere gange diskuteret, om det var muligt mere systematisk at anvende denne form for arbejde som en dannelsesform. Der var

bred enighed om, at studenterjobs er centrale, og at der for så vidt allerede er mange, men også at det kunne få et langt større omfang.

3. Forholdet mellem pligt, rettigheder og frihed i efteruddannelsen

I alle fokusgrupper udtryktes der en positiv holdning over for, at præsters efteruddannelse har en højere grad af forpligtelse end i den nuværende praksis. Det er ikke en fremmed tanke, at der allerede ved ansættelsen på alle niveauer tænkes i et delvist obligatorisk og delvist selvvalgt efteruddannelsesforløb. Udover at det ansås for en pligt, at man selv varetog en stadig opdatering, var det vanskeligt at se de gode grunde for ikke at ville eller kunne deltage i efteruddannelse. Alt fra arbejdspress til dovenskab, selvovervurdering og manglende tilskyndelse fra menighedsråd, kolleger og provst blev fremhævet som problemer. Samtidig var der flere røster, som opfordrede til forsigtighed mht. udstedelsen af krav, pligter, tjek, kontrol og regler. Der var dog enighed om, at præster i dag generelt ville være meget mere positive over for pligtig efteruddannelse end for ti og tyve år siden. I mange af præsternes udsagn er pligten til efteruddannelse forbundet med muligheden for løntillæg eller arbejdslettelse. Det fremhæves som et alvorligt problem, hvis arbejdsomfanget er den samme, uanset om man er af sted eller ej.

Klippekort

Behovet for efteruddannelse blev i alle fokusgrupper defineret bredt. Derfor blev der lagt betydelig vægt på, at en del af efteruddannelsen kan foregå på institutioner uden for folkekirken. Samtidig var der enighed om, at en folkekirkelig efteruddannelse har klare faglige og sociale fordele. For at afveje forholdet mellem interne og eksterne efteruddannelsesmuligheder blev det en gennemgående idé, introduceret under det første møde, at man kunne tænke sig en klippekortsmodel. Dette kort kunne knytte retten og pligten til efteruddannelse sammen ved et antal obligatoriske klip, hvoraf nogle er interne og andre eksterne. Denne aftale om efteruddannelse var der enighed om at placere hos provsten (som det allerede er praksis nogle steder) i den årlige MUS-samtale. Forudsætningerne for at dette kan fungere er, at begge parter faktisk har en viden om området, både i forhold til adgang til kurser og finansiering mv. Det overvejedes, om man kunne placere en central vidensbank herom på en af præsteuddannelserne.

4. Særlige vilkår for funktionspræster

Flere fokusgrupper drøftede behovet for efteruddannelse i lyset af forholdet mellem at være generalist og specialist. Der blev gentagne gange lagt vægt på, at en specialisering først bør komme efter flere års ansættelse som generalist. Der efterlyses generelt en mere formaliseret efteruddannelse og supervision, alt efter det spor man følger. I mangel heraf er der mange mere uformelle initiativer. Samtidig lægger mange præster vægt på, at kurser ikke kan erstatte den personlige erfaring.

Det er på mange felter, at der efterspørges efteruddannelse indholdsmæssigt, ligesom det fremhæves, at der er flere organisatoriske forhold, der bør inddrages i gennemtænkningen af systemet. Selvom det gældende to-årige uddannelsesstilbud for sygehuspræster er godt, mangler der flere elementer, en form for fortsættelse og bedre forankring i de institutioner, som præsterne er ansat hos/af.

5. Første ansættelse og initiativer over for nyansatte

De første år efter ansættelsen blev i fokusgrupperne fremhævet som vigtige, ikke bare som en kaotisk og vanskelig periode, som kan give frustration og hurtige symptomer på udbrændthed mm., men også som en meget strukturerende tid, der har effekter langt senere i form af samarbejdsvanskeligheder, manglende incitament til videreuddannelse mv. I det lys er der overvejende positiv kritik af den obligatoriske efteruddannelse, men også enighed om, at den ikke dækker det behov, der er i det daglige for at søge råd og hjælp. I den sammenhæng blev en obligatorisk mentorordning efterspurgt. Flere former blev drøftet, også frivillighedsmulighederne (valget af mentor, mulighed for at skifte mv), ligesom enkelte udtrykte modvilje mod en mentorordning.

Obligatorisk efteruddannelse

Fokusgrupperne har ikke været anvendt til en evaluering af den obligatoriske efteruddannelse eller af de øvrige institutioner. Men alle institutioner er blevet drøftet i relation til mulighederne for at skabe nye overordnede rammer. Der er i udgangspunkt udtrykt tilfredshed med institutionerne samt udtrykt ønsker om, at der kan foretages klare forbedringer og tilpasninger i forhold til de enkelte præster og specialiseringer. Timing, tidsforbrug, forholdet mellem internatkurser og lokale dagskurser er blevet drøftet i flere sammenhænge, som det også vil være fremgået af ovenstående citater. Et mere smidigt system både geografisk og fagligt synes generelt at være efterspurgt.

6. Køn og teologiske forskelle som vanskelige spørgsmål

Spørgsmålet om kvinders og mænds mulige forskellige vinkler på efteruddannelse var ikke en del af grundlaget for fokusgrupperne, men spørgsmålet om køn dukkede flere gange op. Ikke mindst i forhold til spørgsmålet om faren for udbrændthed, stress mm. blev en mulig forskel mellem kvinder og mænd nævnt. Samtidig er det også et spørgsmål, det var vanskeligt at komme videre med, fordi der er så forskellige erfaringer (og ikke megen systematisk viden). På den ene side udtryktes det klart, at der er kønsforskelle, som man burde tage højde for, på den anden side kom der altid modeksempler.

Det samme gør sig gældende for spørgsmålet om den teologiske og kirkelige retnings indflydelse på efteruddannelse. På den ene side udtryktes der stor velvillighed til at deltage i kurser mv. hvor der er en bred teologisk og kirkelig repræsentation, på den anden side fremgår det ofte, at det er noget, man

mere eller mindre skal tvinges til, eller at det fungerer bedst i faglige sammenhænge, hvor de kirkelige retninger og teologiske forskelle ikke er så markante, eller hvor man laver en aftale om ikke at 'ride på de vante kæpheste'. Idet vi har taget emnet op, har deltagerne med det samme set det brede fællesskab som et vigtigt anliggende, men samtidig vist, at bredden ift. uddannelse i nogle sammenhænge ikke gavner egen motivation, læring og udvikling.

3.5 Praktikforløb - komparative akademiske uddannelser

Pastoralseminariet er den danske folkekirkes praktiske præsteuddannelse. Mens teologiske studier danner den teoretiske basis for at udøve en gerning i folkekirken, gives der ved Pastoralseminariet en undervisning, som direkte sigter mod præstegerningens forskellige opgaver og forbereder den studerende på at kunne varetage en præstestilling i folkekirken.

Ved svagere kirkelige forudsætninger hos de teologiske kandidater skabes der et behov for en styrkelse af Pastoralseminariet. Men det er her en væsentlig barriere, at Pastoralseminariet underviser på grundlag af erfaringer, som kandidaterne ikke selv har. En sådan styrkelse kan derfor næppe gennemføres inden for de eksisterende rammer, f.eks. ved at øge undervisningen med flere timer i de enkelte fag.

Arbejdsgruppen inddrog derfor i sine generelle overvejelser, om Pastoralseminariet skulle suppleres med nye uddannelses tilbud, eller om der var et overordnet behov for at forny Pastoralseminariets struktur, opbygning og indhold. Det var i den sammenhæng relevant at overveje, om andre akademiske uddannelser kunne fungere som inspiration. I det danske uddannelsessystem findes en række akademiske uddannelser, hvortil der er knyttet et praktisk uddannelsesforløb i forlængelse af den akademiske universitetsuddannelse.

De praktiske uddannelsesforløb gennemføres typisk for at opnå kompetence eller autorisation til at kunne udøve et specifikt erhverv. Det er gennemgående for disse erhverv, at der i jobudøvelsen er interaktion med mennesker (elever, patienter, klienter mv.), f.eks. gymnasielærer, læge og advokat.

Til inspiration blev opbygning, varighed, aflønning mv. for en række praktiske uddannelsesforløb, som kunne være relevante i forhold til uddannelse af præster, gennemgået.

3.5.1 Uddannelsesstillinger - selvstændige praktikordninger

Pædagogikum

Indhold

Pædagogikum er en pædagogisk overbygning på en universitetsuddannelse, der sammen med den faglige kompetence giver ret til at undervise ved de gymnasiale uddannelser. Uddannelsen kræver en uddannelsesstilling.

Vilkår

Navn: Pædagogikum.

Type: Uddannelsesstilling.

Længde: 1 år for kandidater med 1 fag og 2 år for kandidater med mere end 1 fag.

Adgangskrav: Kandidateksamen og ansættelse i uddannelsesstilling. For at blive ansat i en uddannelsesstilling skal den studerende have bestået en kandidateksamen fra et universitet i fag inden for gymnasiets/hf's fagrække og i øvrigt opfylde de krav om faglig kompetence, som nævnes i pædagogikum-bekendtgørelsen.

Økonomi: Løn under hele uddannelsesforløbet. Fra 1. april 2009 aflønnes ansatte i en uddannelsesstilling efter AC-overenskomsten (indtil da gælder regelen om at lønnen for 2-årige kandidater det første år udgør 90 procent af det aktuelle løntrin (ca. 22.900 kr. inkl. pension), og det andet år 100 procent (ca. 25.500 kr. inkl. pension). For 1-årige kandidater er lønnen 100 procent af det aktuelle løntrin (ca. 25.500 kr. inkl. pension)).

Ansøgning: Uddannelsesstillingerne bliver opslået hvert forår af de enkelte skoler. Undervisningsministeriet fastsætter antallet. Tidsfristen kan være forskellig fra skole til skole. Det samme kan de ønskede fagkombinationer. Det er altid vanskeligere at få en uddannelsesstilling med kun et fag.

Lovgrundlag

Bekendtgørelse om undervisningskompetence i de almene gymnasiale uddannelser (pædagogikum-bekendtgørelsen). Nr. 1743 af 13. december 2006.

Bekendtgørelse om gymnasierelateret faglig supplerings på universiteterne (suppleringsbekendtgørelsen). Nr. 668 af 12. august 2002.

Om uddannelsen

Pædagogikumuddannelsen er lønnede 2-årige uddannelsesstillinger for kandidater med mere end ét fag fra den gymnasiale fagrække. For kandidater med 1 fag og for kandidater, der ikke skal sidefagssupplere, varer uddannelsen 1 år.

Uddannelsen foregår på ansættelsesstedet - gymnasier, studenter- eller hf-kurser, herunder voksenuddannelsescentre (VUC).

Uddannelsen består af praktisk pædagogikum og teoretisk pædagogikum. Den studerende får under hele uddannelsen tilknyttet en lokal kursusleder, der har ansvar for, at der bliver udarbejdet en uddannelsesplan og kommer sammenhæng i forløbet. Fra Undervisningsministeriet bliver der beskikket en tilsynsførende, der følger undervisningsforløbet.

For kandidater med mere end 1 fag indeholder uddannelsen såvel sidefags-supplering i gymnasie- og hf-faglige discipliner som praktisk og teoretisk pædagogikum i hvert af de fag, man er ansat til at undervise i.

For kandidater med 1 fag og andre, der ikke skal have sidefagssupplering eller anden relevant faglig supplering, varer uddannelsen 1 år og indeholder kun praktisk og teoretisk pædagogikum.

Under uddannelsen lærer den studerende at anvende forskellige fagdidaktiske principper og forskellige undervisningsformer og -metoder. Den studerende lærer også at planlægge og evaluere et undervisningsforløb i forhold til elevernes forudsætninger og forventninger.

Praktisk pædagogikum: I et 2-årigt forløb underviser den studerende det første år af praktisk pædagogikum i almindelige klasser under vejledning af lærerne i de pågældende fag. Det foregår på den måde, at en del af undervisningen bliver tilrettelagt sammen med lærerne. Bagefter drøfter læreren og den studerende forløbet, herunder elevernes forudsætninger, tilrettelæggelsen af undervisningen, spørgeteknik og arbejdsformer, samt hvordan man bedømmer elevernes præstationer.

Det andet år underviser den studerende mere selvstændigt i egne klasser med periodevis supervision. Derudover skal den studerende også deltage i generelle pædagogiske opgaver på skolen.

Praktisk pædagogikum afsluttes i 4. semester med, at der udarbejdes et afsluttende projekt.

Teoretisk pædagogikum består af kurser i almenpædagogik, fagdidaktik, evaluering, organisationskultur og skoleudvikling samt alment gymnasierelevant it. Undervisningen tilrettelægges som en kombination af internat- og eksterнатkurser samt it-baseret fjernundervisning.

Merit. Har den studerende på anden vis opnået kvalifikationer, der kan erstatte visse dele af pædagogikumforløbet, kan der søges om merit, hvis kvalifikationer kan dokumenteres formelt. Det er rektor, der bevilliger merit. Gives der merit, vil omfanget af egenundervisning blive øget med et omfang, der svarer til det meritgivende forløb.

Vurdering. I en 2-årig uddannelsesstilling bliver undervisningsfærdighederne vurderet efter første års praktisk pædagogikum, som skal bestås for at kunne fortsætte på andet år.

Teoretisk pædagogikum afsluttes med en skriftlig prøve af en uges varighed i slutningen af tredje semester. Den faglige sidefagssupplering afsluttes med en eksamen.

Pædagogikumbevis. Når uddannelsen er gennemført, udstedes der et pædagogikumbevis med karakter for den skriftlige prøve i teoretisk pædagogikum og en pædagogikumudtalelse. Beviset indeholder desuden en beskrivelse af de elementer, der er gennemført i uddannelsen.

Karriere. Pædagogikum til de gymnasiale uddannelser giver undervisningskompetence til gymnasier, hf- og studenterkurser. Den pædagogiske viden giver samtidig den studerende kompetence til undervisning i andre sammenhænge, f.eks. på højskoler, eller til job i den private sektor i f.eks. uddannelsesafdelinger.

Overvejelser

Pædagogikum inspirerede arbejdsgruppen til at overveje, om der er elementer af opbygningen af pædagogikum, som med fordel kan inddrages i overvejelserne om opbygning af et praktikforløb for præster.

Bibliotekar

Indhold

Med bacheloruddannelsen BSc. (Bachelor of Science) kan man uddanne sig til bibliotekar ved at tage et ekstra semester (normeret til 30 ECTS-point). Det ene semester er et såkaldt erhvervsrelateret projektsemester, dvs. at der arbejdes med en konkret problemstilling, der afprøves på et bibliotek eller i en virksomhed. Man kan også vælge at uddanne sig til cand.scient.bibl. (candidatus/candidata scientiae bibliothecariae).

Vilkår

Navn: Bibliotekar

Type: Erhvervsrelateret projektsemester

Længde: 1 semester

Adgangskrav: Bacheloreksamen

Økonomi: SU. Projektsemesteret starter hvert efterår, og ansøgning sendes til Danmarks Biblioteksskole.

Lovgrundlag

Bekendtgørelse om bachelor- og kandidatuddannelser m.v. ved Danmarks Biblioteksskole. Nr. 460 af 15. juni 1998.

Bekendtgørelse om adgang m.v. ved bachelor- og kandidatuddannelser ved Danmarks Biblioteksskole. Nr. 158 af 21. februar 2007

Om uddannelsen

Efter bachelorstudiet kan man uddanne sig til bibliotekar DB. Det foregår på det såkaldte erhvervsrelaterede projektsemester.

Formålet med dette særligt tilrettelagte semester er, at de studerende skal afprøve deres teoretiske kundskaber på en konkret problemstilling eller opgave i samarbejde med et bibliotek eller en virksomhed. Projektet forbereder således konkret den studerende til arbejdet som bibliotekar. Den studerende har selv ansvaret for projektet, men arbejder tæt sammen med projektvejlederen fra den praktiske verden og vejlederen fra biblioteksskolen.

Der oprettes hvert år en projektbase, hvorfra de studerende kan vælge projekter om alt lige fra opbygning af hjemmesider til brugerundersøgelser, undervisning, kulturarrangementer mv. De studerende har også mulighed for selv at definere et projekt. Det erhvervsrelaterede projekt kan gennemføres både som gruppeprojekt og som enkeltprojekt.

Den studerende er SU-berettiget under uddannelsen til bibliotekar.

Overvejelser

I forhold til bibliotekaruddannelsen var det for arbejdsgruppen relevant at se på opbygningen af det praktiske forløb, der følger efter den akademiske uddannelse.

Med det erhvervsrelaterede projektsemester bindes den studerendes teoretiske kundskaber sammen med praktisk indsigt, og dermed forberedes den studerende konkret til det praktiske arbejde. Denne fremgangsmåde sikrer samtidig, at den studerendes teoretiske tilgang til fagområdet indarbejdes i det praktiske arbejde og dermed giver den studerende et værktøj til, hvordan teorien fremover indarbejdes i praktikken.

Ideen med en projektbase, hvorfra den studerende kan vælge et emne at beskæftige sig med under praktikken, giver uddannelsesinstitutionen en mulighed for at kunne påvirke de studerende til at beskæftige sig med emner, der teoretisk set er behov for at få belyst i en praktisk kontekst.

3.5.2 Autorisationsuddannelser

Læge

Indhold

For at kunne arbejde som læge skal man have kandidatuddannelsen cand. med., aflægge lægeløfte og gennemføre den kliniske basisuddannelse, som er tilrettelagt og koordineret af Sundhedsstyrelsen.

Den kliniske basisuddannelse varer 12 måneder; 6 måneders uddannelse inden for to specialer på et hospital. De sidste 6 måneder af uddannelsen kan være hos en alment praktiserende læge. (Den tidligere uddannelse strakte sig over 18 måneder; 12 måneder på et hospital og 6 måneder hos en alment praktiserende læge).

Sundhedsstyrelsen har i "Sundhedsstyrelsens målbeskrivelse for den kliniske basisuddannelse" fra 2007 beskrevet de kompetencer, der skal være opnået ved afslutningen af uddannelsen. Målbeskrivelsen skal ledsages af afdelings-/praksisspecifikke uddannelsesprogrammer og af individuelle uddannelsesplaner.

Sundhedsstyrelsen har også opstillet en række læringsmål i den kliniske basisuddannelse, som er minimumskrav. Læringsmålene refererer til de 7 roller, der findes i speciallægeuddannelsen: Medicinsk Ekspert, Kommunikator, Sundhedsfremmer, Samarbejder, Leder/Administrator, Akademiker og Professionel. Definitionen af disse roller er tilpasset de krav, der bør stilles til basislægen på dette uddannelsesstrin, og de er samtidig en vigtig guideline for den uddannelsesgivende afdeling i forhold til rammer for og indhold i lægens kliniske arbejde.

Vilkår

Navn: Den Kliniske Basisuddannelse (tidligere Turnusuddannelsen)

Type: Obligatorisk efteruddannelse for at kunne virke som læge

Længde: 12 måneder

Adgangskrav: Kandidateksamen

Økonomi: Løn efter overenskomst for Yngre Læger

Ansøgning: Tilmelding sendes til Sundhedsstyrelsen på sidste semester af kandidatstudiet eller senest 6 måneder før den tidligste turnusstart.

Om uddannelsen

Af Sundhedsstyrelsens målbeskrivelse for den kliniske basisuddannelse fra 2007 fremgår det, at et centralt formål med den kliniske basisuddannelse er, at den skal fungere som en læringsramme for den nyuddannede læges overgang fra den universitære uddannelse til det kliniske arbejde med alt, hvad det indbefatter af såvel medicinske ekspertiser som kommunikative og professionelle kompetencer mv. Sundhedsstyrelsen anfører således, at det med andre ord drejer sig om at "lære at være læge" ved rent faktisk at *være* læge, at komme til at føle sig "hjemme i den hvide kittel" og at tage det dertil hørende ansvar på sig, samtidig med at evnen til at kunne varetage dette udvikles.

Allerede tidligt i medicinstudiet stifter den studerende bekendtskab med den kliniske verden og oplever der forskellen på det at lære i en skolestastisk sammenhæng og det at lære på en arbejdsplads, hvor hensynet til patienterne

kommer først. Sundhedsstyrelsen fremfører, at forskellen på disse to måder at lære på forenklet kan opstilles således:

Fra: → → → → → → → → → → → → → → → → Til:	
<p>Skolastisk læringskultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identitet og adfærd som studerende • Ansvar for at opsøge og erhverve sig viden og kunnen med primært henblik på beståelse af eksaminer (og senere kandidatgrad) 	<p>Klinisk arbejdspladskultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identitet og adfærd som læge, kollega og medarbejder • Ansvar for at opsøge læring og erhverve sig både ny praktisk erfaring og ny teoretisk viden mv. med henblik på optimal patientbehandling
<p>Observatør:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelbaseret læring baseret på generelle, eksternt bestemte mål • Ansvarsfri deltagelse i forbindelse med klinikophold 	<p>Aktør:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfaringsbaseret læring baseret på personlige, integrerede og praksisbaserede mål • Ansvar for patienter
<p>Kommunikation / samarbejde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Foregår mellem medstuderende og med lærerkrafter med samme forståelse og forventninger • Primært ansvar ifht. egen læring og evt. medstuderendes 	<p>Kommunikation / samarbejde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansvar for situationsrelevant information og samarbejde med patienter og med andre faggrupper med anden forståelse og andre forventninger • Foregår som kollegial udveksling med relevant klinisk ageren og patientbehandling som formål
<p>Fokus på viden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Succes måles på erhvervet og demonstreret/præsenteret teoretisk viden • Kontekst: Eksamen • Anvendelse: vil ofte være som isoleret præsentation ved eksaminer 	<p>Fokus på kunnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Succes måles på viden omsat i relevant klinisk praksis • Kontekst: Patientbehandling/-forløb • Anvendelse: vil ofte være af længere varighed og/eller kræve opfølgning
<p>Fokus på fagets delelementer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viden tilegnes fragmenteret i kraft af pensum, fagopdeling mv. og eksamensformer 	<p>Fokus på fagets helheder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Behov for at kunne kombinere faglig viden fra flere områder og se deres relevans på tværs af de kliniske sammenhænge de forekommer i
<p>At blive præsenteret for entydighed i lærebøger:</p> <p>Den boglige fremstillings forenkling af forekomsten af lægefaglige emner/fænomener</p>	<p>At blive præsenteret for og forvente kompleksitet</p> <p>Den kliniske virkeligheds uforudsigelighed og flertydighed forekommende i sygdomsbilleder hos konkrete patienter / patientforløb</p>

Sundhedsstyrelsen anfører, at den studerende under studiet ideelt set bevæger sig fra venstre mod højre i ovenstående skema i kraft af, at den teoretiske viden bliver bragt i spil i klinisk sammenhæng og i takt med, at der opbygges et vist fagligt overskud på baggrund af fortrolighed med de procedurer og arbejdsformer og samarbejdsrelationer, der karakteriserer det kliniske arbejde.

Basislægen skal således have mulighed for at nå nærmere definerede læringsmål i forhold til overordnede praktiske procedurer, samarbejde, at lede og fordele, at lade sig lede, at kommunikere med patienter/ pårørende/kolleger/andet personale, centrale medicinske ekspertområder og være bevidst om sit eget kompetenceniveau.

Dette indebærer, at lægen under den kliniske basisuddannelse skal opnå et fagligt fundament, som sikrer, at han/hun anvender den nødvendige viden og de tilhørende færdigheder til at kunne varetage modtagelse af såvel akutte som elektive patienter.

Lægen skal således efter endt klinisk basisuddannelse kunne fungere tilfredsstillende på et grundlæggende lægeligt niveau i forhold til alle de 7 roller i speciallægeuddannelsen med et indhold, der er tilpasset dette uddannelses-trin.

Det ligger også i den kliniske basisuddannelses formål, at lægen får et bredt kendskab til sundhedsvæsenets opbygning. Det er derfor væsentligt, at basislægen erhverver sig kendskab til varetagelsen af længerevarende patientkontakter og kroniske sygdomsforløb. Det kroniske patientforløb stiller andre krav til basislægen end det akutte forløb. Basislægen skal i læreprocessen opøve sin evne til overblik over en kompleks klinisk proces med mange behandlere og et behandlingsregime, der involverer aktører fra forskellige afdelinger/sektorer. Basislægen skal derfor være opmærksom på de krav, der her stilles til kommunikationen mellem læger og andet sundhedspersonale og med andre aktører (hjemmepleje, offentlige myndigheder mv.), der kan indgå i den samlede indsats omkring patienters sygdoms- og behandlingsforløb.

Sideløbende med at basislægens identitet som læge styrkes, og de faglige læringsmål oparbejdes i løbet af den kliniske basisuddannelse, fungerer uddannelsen også som en forberedelse til speciallægeuddannelsen.

Forberedelsen består bl.a. i, at lægen påbegynder en proces i retning af at blive bevidst om egne faglige præferencer og interesser samt styrker og svagheder. En sådan begyndende erkendelsesproces vil skulle danne grundlaget for den livslange læring, der forventes af fremtidens speciallæger. Såvel erkendelsen af egne stærke og svage sider som indsigten i egne præferencer er væsentlige formål med den kliniske basisuddannelse, da disse er nødvendige for, at lægen får de bedst mulige forudsætninger for at søge introduktionsstilling.

Obligatorisk kursusforløb

Der afholdes ni dages obligatorisk kursusvirksomhed i kommunikation, læring og akut behandling.

Evaluering

Vedrørende evaluering af den kliniske basisuddannelse anfører Sundhedsstyrelsen i sin målbeskrivelse følgende betragtninger:

Evalueringen skal medvirke til at styrke den enkelte basislæges faglige refleksion og udvikling.

Evalueringen har dog også karakter af formel godkendelse af uddannelsens læringsmål og dermed af uddannelsen som adgangsgivende til speciallægeuddannelse. Opnåelse af læringsmålene skal således attesteres.

Evalueringen i den kliniske basisuddannelse bør således kunne danne grundlag for en refleksion over læreprocessen og læringsrammerne for både basislægen og evaluator (vejleder, anden senior læge, afdeling/praksis).

Der bør i den kliniske basisuddannelse lægges stor vægt på vejledersamtalen som led i evalueringsprocessen. Det er centralt, at der er en tæt dialog og et tæt samarbejde mellem basislægen og vejlederen, der tager udgangspunkt i en struktureret gennemgang af bestemte kliniske problemstillinger, journalaudits eller i en drøftelse af basislægens udførelse af en procedure el. lign.

Det er desuden vigtigt, at evalueringen i den kliniske basisuddannelse foregår systematisk, og at der anvendes gennemprøvede evalueringsmetoder samt, at evalueringen er formaliseret, sådan at basislægen på forhånd er klar over, hvordan og på hvilke præmisser evalueringen af ham/hende vil finde sted.

I målbeskrivelsen er anført en række læringsmål, hvor evalueringen skal foregå struktureret f. eks. ved struktureret klinisk observation, struktureret gennemgang af journaler eller struktureret vejledersamtale. I den forbindelse skal "struktureret" forstås sådan, at der forud for evalueringen er opstillet klare kriterier for, hvad der skal bedømmes, hvordan det skal foregå, samt hvad der skal til, for at læringsmålet kan godkendes. Kriterierne skal være kendt både af basislægen og vejlederen.

Evalueringen skal indeholde elementer af summativ evaluering med henblik på godkendelse og af formativ evaluering med henblik på at anspore til kritisk refleksion hos basislægen.

Under basisuddannelsen aflønnes lægen efter overenskomst for yngre læger. For en regional ansat læge svarer det til en månedlig basisløn på ca. 25.000 kr.

Overvejelser

Opbygningen af den kliniske basisuddannelse for kandidater fra medicin viser, at der i høj grad er tænkt over overgangen/transitionen fra det teoretiske universitetsmiljø til det praktiske virke som læge.

Det var i den forbindelse relevant for arbejdsgruppen at inddrage opbygningen af formål og læringsmål i den kliniske basisuddannelse, da der her gives et bud på, hvordan teori og praksis arbejder sammen.

Advokat

Indhold

Juridiske kandidater kan uddanne sig til advokater. Der sker gennem både en teoretisk og en praktiskuddannelse, som foregår på samme tid. Det kan betragtes som en læretid, der suppleres af et uddannelsesophold.

Vilkår

Navn: Advokat

Type: Obligatorisk grunduddannelse for at kunne opnå advokat beskikkelse

Længde: 3 års praktik, 1 års uddannelse

Adgangskrav: Juridisk kandidateksamen og ansættelse som fuldmægtig

Økonomi: Løn, som betales af den advokat, man har ansættelse hos

Ansøgning: Ansøgning sendes til Advokaternes Serviceselskab A/S

Lovgrundlag

Bekendtgørelse om obligatorisk efteruddannelse som betingelse for at få beskikkelse som advokat. Nr. 1129 af 13. december 1996

Om uddannelsen

Advokatuddannelsen består af en praktisk og en teoretisk del.

Praktisk uddannelse: Den praktiske del af uddannelsen foregår under ansættelsen som advokatfuldmægtig og varer tre år. Uddannelsen kan sammenlignes med den læretid, en medicinsk kandidat skal igennem for at blive læge. Den praktiske uddannelse kaldes mesterlæren og har til formål at give advokatfuldmægtige kompetence til at kunne varetage advokatrollen gennem træning på jobbet. Mesterlæren varer tre år.

Advokatfuldmægtiges arbejdsopgaver ligner advokaters opgaver. Fuldmægtigen arbejder sammen med erfarne kolleger og får gradvis større og større selvstændighed i jobbet.

Teoretisk uddannelse: Ud over ansættelsen som fuldmægtig skal man gennemføre en uddannelse for advokatfuldmægtige, som Advokaternes Serviceselskab A/S udbyder.

Uddannelsen består af en teoretisk grunduddannelse på 20 kursusdage fordelt over et år, der afsluttes med en skriftlig eksamen. Eksamen udbydes mindst to gange årligt.

Den teoretiske del af uddannelsen skal gøre fuldmægtigen bevidst om den særlige rolle i samfundet, vedkommende skal udfylde. På uddannelsen lærer advokatfuldmægtigen at arbejde med de etiske regler, der gælder for advokater. Undervisningen koncentrerer sig herudover om de grundlæggende advokatfærdigheder; retssagsbehandling, forhandling, kommunikation, god advokat skik, regnskabsforståelse mv.

Herudover skal den studerende bestå en praktisk prøve i retssagsbehandling. Ved denne retssagsprøve skal den studerende gennemføre en hovedforhandling i en retssag, som den studerende selv har valgt, og som er godkendt af retten.

Under uddannelsen betaler den advokat, som fuldmægtigen er ansat hos, løn til fuldmægtigen. Lønnen er typisk en startløn omkring 30.000 kr., som stiger efter endt uddannelse.

Overvejelser

Betragtningerne omkring mesterlæren suppleret af teoretisk uddannelse var relevant at overveje i forhold til ideen om en mentorordning.

4 Arbejdsgruppens overvejelser og anbefalinger

4.1 Om teologistudiet

4.1.1 Indledende overvejelser om teologi

Der har gennem en årrække været en betragtelig ledighed blandt teologiske kandidater. Det er sandsynligt, at dette vil ændre sig i de kommende år. Dels som følge af at store årgange blandt præsterne nærmer sig pensionsalderen. Dels fordi sognene har fået mulighed for at opprioritere den præstelige betjening gennem oprettelse af lokalt finansierede præstestillinger. Dette stiller øgede krav til uddannelsessystemet både med henblik på at sikre, at der uddannes kandidater, der er kvalificerede til at få et præsteembede, og med henblik på at levere en efteruddannelse, der bidrager til at udbygge kvaliteten og til, at præster ikke forlader præsteembedet til fordel for anden ansættelse.

De teologiske kandidaters kirkelige forudsætninger står som helhed i dag svagere, end det historisk har været tilfældet. Det er derfor relevant for arbejdsgruppen at overveje, om teologistudiets sammensætning tager højde for, at godt 90 procent af kandidaterne får embede som præst.

Teologistudiet skal være med til at ruste de studerende med faglig og praktisk viden og kompetencer i forhold til senere at kunne bestride et job som præst.

I rapporten om ”Evaluerings af de teologiske uddannelser i Danmark” fra 1999 blev der sat fokus på, hvilke evner og kompetencer de teologiske kandidater har i forhold til arbejdsmarkedet.

Rapporten blev til på baggrund af en brugerundersøgelse blandt teologiske kandidater fra Københavns og Århus universiteter. Der blev også foretaget en mindre rundspørge blandt menighedsrådsformænd for at få aftagersynspunkter inddraget i rapporten.

Resultaterne fra rapporten viste, at det var deltagerens opfattelse, at teologistudiet ikke fuldt ud ruste de studerende til præsteembedet, og at der ved sammensætning af teologiuddannelsen mangler erkendelse af, at de fleste studerende får job som præst.

Der blev blandt andet peget på, at de studerende mangler uddannelse i formidling. Formidling er en konkret disciplin for en præst, og det er problematisk, at den ikke berøres i løbet af studietiden på teologi. For at bøde på dette blev det foreslået, at omfanget af undervisning i sprog skulle begrænses, at der skulle indføres mere undervisning i formidling, og at praktikophold

skulle inddrages som en del af teologiuddannelsen. For sprogfagernes vedkommende blev det gjort gældende, at læringen skulle målrettes de teologiske fagområder.

Rundspørgen blandt menighedsrådsformænd viste, at menighedsrådene vægter præstens teologiske faglighed som præstens vigtigste kompetence. Formændene anførte dog, at præsterne mangler kompetencer i pædagogik og formidling. Herudover havde flere den opfattelse, at det praktiske omkring præsteembedet skulle læres på jobbet.

Både de teologiske kandidater og menighedsrådsformændene gjorde gældende, at teologistudiet manglede læring i sjælesorg.

Af overordnede ønsker for teologistudiets sammensætning kan nævnes, at de teologiske kandidater ønskede en højere grad af tværfaglighed og helhedsforståelse mellem fagene, så de forskellige discipliner blev sat i relation til hinanden. Især var der et ønske om et indførende overblikfag i begyndelsen af uddannelsen. Herudover var det den generelle opfattelse, at teologistudiet bar præg af for meget specialisering.

For faget Praktisk Teologi viste brugerundersøgelsen, at de teologiske kandidater havde delte opfattelser. En gruppe mente, at faget skulle omdefineres, så andre samfundsvidenskabelige metoder blev inddraget, og så et praktikophold blev en del af faget. En anden gruppe mente, at faget burde afskaffes på teologi, da teologistudiet vedrører de akademiske discipliner, og at de praktiske discipliner hører til på pastoralseminarierne.

I evalueringsrapporten for teologiuddannelserne fra 1999 omtalte styregruppen den stadige diskussion om teologistudiets målsætning og skildrede diskussionens to modpoler (s. 25):

”Meget groft sagt består det ene i et ønske om at opretholde en strengt videnskabelig uddannelse, som helt undlader at lade sig styre af/forholde sig til den omstændighed, at det store flertal af dimittenderne vil blive ansat i Folkekirken som præster. Det andet argumenterer for tværtimod at erkende og forholde sig bevidst til relationen til kirken og blandt andet lade dette udmønte sig i en højere prioritering af formidlingsaspektet i den teologiske uddannelse, kommunikative færdigheder osv. I diskussionerne bliver de to synspunkter ofte trukket skarpt op, så det kommer til at stå som en uforenelig modsætning mellem på den ene side et akademisk studium og på den anden side en præsteskolet, og mere nuancerede opfattelser og konkrete forslag afvises af ”modparten” med henvisning til en grundlæggende fastholden af disse positioner.

Styregruppen mener ikke, at der er tale om et enten-eller. Et videnskabeligt grundlag og niveau og en akademisk tilgang står ikke i sig selv i modsætning til en åbenhed mod og refleksion over den kirkelige praksis. Tværtimod er begge dele nødvendige for at opretholde en meningsfuld

teologisk uddannelse på et videnskabeligt grundlag. Styregruppen ønsker at understrege, at teologistudiets akademiske kvalitet er forudsætningen for, at kandidaterne kan have glæde af deres uddannelse såvel i kirken som i forskningsverdenen.”

Styregruppen kom i evalueringsrapporten med en række anbefalinger af relevans for denne problemstilling, herunder:

- at samarbejdet mellem universitetsuddannelserne og de folkekirkelige efteruddannelsesinstitutioner bør styrkes, og
- at faget Praktisk Teologi bør være obligatorisk og bør styrkes, og at fagets profil bør afklares.

Der er siden evalueringsrapporten indført nye studieordninger i både København og Århus.

Eftersom Pastorseminariet primært må ses som en praktisk præsteuddannelse, er der behov for, at den teologiske kandidatuddannelse omfatter en videnskabelig refleksion over kirkens praksis.

Arbejdsgruppen har vurderet, hvordan denne opgave kan løses.

Det er væsentligt, at der fortsat forskes inden for området, da dette er en forudsætning for, at der kan ydes forskningsbaseret undervisning i Praktisk Teologi - også inden for efteruddannelsesinstitutionerne. Arbejdsgruppen har også vurderet, hvordan den opgave løses.

Endelig har arbejdsgruppen givet forslag til, hvordan universiteterne kan imødekomme den rekrutteringsudfordring, tendenserne fra optagstallene på universiteterne peger mod.

4.1.2 Underarbejdsgruppen vedrørende teologistudiet

Arbejdsgruppen besluttede at nedsætte en underarbejdsgruppe, som skulle vurdere den grundlæggende adgangsgivende uddannelse til præst i folkekirken.

Underarbejdsgruppen havde følgende sammensætning:

- Afdelingschef i Kirkeministeriet Steffen Brunés (formand)
- Biskop Karsten Nissen
- Biskop Kjeld Holm
- Dekan Steffen Kjeldgaard-Pedersen, Københavns Universitet
- Studieleder Kirsten Busch Nielsen, Københavns Universitet
- Dekan Carsten Riis, Århus Universitet
- Studieleder Else K. Holt, Århus Universitet
- Universitetslektor Inge Lise Pedersen, formand for Landsforeningen af Menighedsråd

- Sognepræst Per Bucholdt Andreasen, formand for Den danske Præsteforening
- Rektor Mogens Lindhardt, Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse

Underarbejdsgruppen afholdt fire møder, hvor teologistudiet og dets relation til ansættelse som præst i folkekirken blev drøftet. Nedenfor gengives resultaterne fra drøftelserne i arbejdsgruppen.

4.1.3 Underarbejdsgruppens forslag til arbejdsgruppen

Underarbejdsgruppen har til arbejdsgruppen foreslået følgende (forslagene uddybes i de følgende afsnit):

Nedsættelse af et permanent kontaktforum

Underarbejdsgruppen foreslog, at der nedsættes et permanent kontaktforum, der kan fungere som et kontaktorgan mellem de to teologiske fakulteter og folkekirken.

Nedsættelse af et udvalg til at drøfte, hvordan et Pastoralteologisk Institut kan etableres og fungere

Underarbejdsgruppen drøftede muligheden for at oprette et Pastoralteologisk Institut, som skulle sikre samspil mellem de to teologiske fakulteter og folkekirkens uddannelsesinstitutioner, særligt i forhold til Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse.

Det blev tilkendegivet, at folkekirken ikke ønsker at blande sig i de to teologiske fakulteters videnskabelige teologiske uddannelse, men at der er behov for at se på præstefprofessionen og skabe sammenhæng mellem den teologiske universitetsuddannelse og den pastoraletologiske kunnen, som læres under uddannelsen til præst.

Underarbejdsgruppen foreslog, at ideen gøres til genstand for et udvalgsarbejde, hvori der bør inddrages interne og eksterne parter, som kan have interesse i oprettelse af et Pastoralteologisk Institut, herunder parter fra universiteterne og fra de folkekirkelige uddannelsesinstitutioner, men også fra f.eks. andre fakulteter.

Underarbejdsgruppen oplistede sine overvejelser i en bruttoliste og foreslog, at den fungerede som startgrundlag for det videre udvalgsarbejde.

Inspiration til, hvad universiteterne og folkekirken kan gøre ved rekrutteringsudfordringerne

Tendenserne peger mod, at såvel teologiuddannelsen som folkekirken står over for rekrutteringsproblemer. Underarbejdsgruppen drøftede, hvordan rekrutteringen til teologiuddannelsen kunne styrkes.

Det var underarbejdsgruppens opfattelse, at rekrutteringsproblematikken er en fælles udfordring for universiteterne og folkekirken. Under drøftelserne i arbejdsgruppen kom en række overvejelser frem vedrørende rekruttering,

som kunne bidrage til at gøre studiet og erhvervsmulighederne mere attraktive for målgruppen og dermed sikre fortsat søgning til det teologiske studium på universiteterne.

Forslag om at folkekirken og universiteterne iværksætter en styrket indsats i forhold til ph.d.-stillinger

Underarbejdsgruppen pegede på, at indsatsen i forhold til ph.d.-stillinger bør styrkes, og at der kunne etableres flere ph.d. stillinger.

4.1.4 Permanent kontaktforum mellem universiteterne og folkekirken

Drøftelserne i underarbejdsgruppen viste, at der er behov for dialog og erfaringsudveksling mellem de to teologiske fakulteter og folkekirken.

Folkekirken og universiteterne skal som henholdsvis aftager og udbydere medvirke til at forbinde den akademiske uddannelse til den folkekirkelige praksis. Uddannelsens fag og indhold skal spille sammen med arbejdet for at skabe et mere attraktivt arbejdsmarked. Folkekirken skal tage sin del af ansvaret, og universiteterne skal lytte til folkekirkens behov.

Underarbejdsgruppen vurderede, at behovet for dialog og erfaringsudveksling kan imødekommes ved, at der nedsættes et permanent kontaktforum.

Hensigten med et kontaktforum er, at det skal virke som et kontaktorgan mellem universiteterne og folkekirken, hvor udbyder- og aftagersynspunkter synliggøres gennem debat i et frit samtalerum.

Forummet skal ikke have formelle kompetencer, men tiltag, som kan have indflydelse på parternes arbejde og virke, kan forelægges forummet til kommentar.

Under drøftelserne blev følgende emner vendt som muligt relevante for kontaktforummet: studieændringer, efteruddannelse i fakulteternes regi, adgangskrav til Pastorseminariet, etablering af et folkekirkeligt forskningsinstitut, etablering af fælles stillinger mellem universiteterne og folkekirken (relevant, hvis et Pastoralteologisk Institut får større integrationsgrad) og mulighederne for merituddannelse.

Det blev også vendt i drøftelserne, at kontaktforummet kan invitere oplægsholdere til oplysning og inspiration.

Kontaktforummet beskriver selv sin arbejdsopgave.

Rammer for et permanent kontaktforum

Kontaktforummet skal have en sammensætning, der sikrer den optimale udveksling af erfaringer og information samt medvirker til gensidigt kendskab til hinandens problemstillinger og forståelse for hinandens udfordringer.

I kontaktforummet deltager:

- 1 repræsentant fra Det Teologiske Fakultet i København
- 1 repræsentant fra Det Teologiske Fakultet i Århus
- 1 repræsentant for biskopperne
- 1 repræsentant fra Kirkeministeriet
- 1 repræsentant fra Den Danske Præsteforening
- 1 repræsentant fra Landsforeningen af Menighedsråd
- 1 repræsentant fra bestyrelsen for folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster
- 1 repræsentant for rektorerne for folkekirkens efteruddannelsesinstitutioner

Sekretariatsfunktionen varetages af Kirkeministeriet.

For at opretholde dialogen og det personlige kendskab skal forummet mødes to gange årligt - f.eks. sidste torsdag i februar og august.

Deltagerne afholder selv udgifterne til deltagelse i møderne. Udgifter til mødeafholdelse går på skift mellem deltagerne (værtskab).

Møderne afvikles efter aftale i kontaktforummet.

Det Teologiske Fakultet i Århus har inviteret til det første møde, som kan afholdes torsdag 26. februar 2009.

4.1.5 Overvejelser om oprettelse af Pastoralteologisk Institut

Pastoralteologiens forankring i det nuværende studieforløb

Teologi er en selvstændig uddannelse, som kan anvendes af folkekirken som præsteuddannelse.

I det perspektiv omfatter uddannelsen to hovedområder:

1. Den klassiske teologiske uddannelse, hvor de bibelske, historiske, systematiske og praktisk-teologiske fag undersøges og præsenteres
2. Den pastoralteologiske uddannelse i den kirkelige praksis.

I den klassiske uddannelse spørges der ofte *til* praksis på grundlag af forskning og videnskabeligt baserede teoridannelser. I den pastoralteologiske uddannelse spørges der ofte *fra* praksis tilbage til forskning og teoridannelse, som kan forklare og evt. ændre praksis eller opfattelsen af den.

Underarbejdsgruppen drøftede behovet for et pastoralteologisk tilbud, hvor igennem de studerende kan få praktisk indsigt i selve faget pastoralteologi, og hvor en kandidateksamen ikke er nødvendig for at tage imod tilbuddet.

Følgende opstilling angiver de betragtninger, som blev tilkendegivet i underarbejdsgruppen i forhold til etablering af et Pastoralteologisk Institut.

Hensigten med et Pastoralteologisk Institut

- Et Pastoralteologisk Institut skal fungere som kobling mellem den videnskabelige universitetsuddannelse og den praktiske uddannelse efter teologiuddannelsen på Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse.
- Et Pastoralteologisk Institut skal give teologistuderende mulighed for konkret at arbejde med pastoralteologiske emner i studietiden.
- Et Pastoralteologisk Institut bør kunne benyttes af alle studerende på de to teologiske fakulteter. Både af dem, der ønsker at blive præst i folkekirken, og af dem, der ønsker at studere teologi uden nødvendigvis at være afklaret omkring at ville være præst. Der skal holdes fast i, at teologi både er et præste- og et kulturfag.
- Der bør ikke være adgangskrav til instituttet, som f.eks. krav om medlemskab af folkekirken. Derimod bør der stilles krav om et vist fagligt grundlag, inden man kan starte på Pastoralteologisk Institut.
- Et Pastoralteologisk Institut bør være åbent mod samfundet. Det vil sige, at også idéhistorikere, filosoffer og andre skal kunne knyttes til instituttet.
- Et Pastoralteologisk Institut vil skabe vekselvirkning mellem studium og kirkens praksis ved at give de studerende mulighed for teoretisk refleksion over praksis gennem praktikforløb og mulighed for at følge fag på pastoralseminarierne allerede under teologistudiet.
- Et Pastoralteologisk Institut vil kunne fungere som et praksisfelt, de studerende kan konsultere som led i deres fremtidsafklaring.
- Et Pastoralteologisk Institut kan også bruges til at kortlægge, hvilke efteruddannelsesbehov der er.
- Den pastoralteologiske dimension bør videreføres i præsters efter- og videreuddannelse på Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse. Pastoralteologisk Institut får derved betydning for pastoralteologi på alle uddannelsesniveauer.

Tidlig integration af pastoralteologisk forløb på teologiuddannelsen

- Et Pastoralteologisk Institut bør præsenteres for de studerende som en mulighed allerede under de første år på universitetsuddannelsen.

- Tidlig integration af pastoralteologi i studieforløbet skal give de studerende mulighed for tidligt at afklare, om deres fremtid ligger i præsteembedet, og bidrage til, at der skabes en helhed i uddannelsen.
- Tidlig integration af et pastoralteologisk forløb i studiet vil give de studerende mulighed for at prøve at prædike og gennem lærere og inspiratorer at få pastoralteologisk dannelse allerede på universitetet.
- Folkekirken kan gøres synlig i studietiden ved gennem et Pastoralteologisk Institut at give de studerende indsigt i, hvad det vil sige at arbejde som præst.
- Det bør overvejes, hvordan et Pastoralteologisk Institut kan gøres synligt i studiet.

Indpasning i den teologiske universitetsuddannelse

- Deltagelse i et forløb gennem Pastoralteologisk Institut må ikke ændre i teologistudiets længde og selve rammerne for studieforløbet, men det bør overvejes, hvordan de studerende allerede fra de første studieår på teologi kan gives mulighed for at opleve den sammenhæng i fagene, som pastoralteologien kan tilføre.
- Den økonomiske byrde for universiteterne ved forlænget studietid skal indgå i overvejelserne om et Pastoralteologisk Institut.
- Det bør afklares med universiteterne, hvor i teologistudiet der er plads til et praktikforløb.
- Der bør indhentes erfaringer fra andre teologiske fakulteter i Europa og andre evangelisk-lutherske kirker om, hvordan et pastoralteologisk praktikforløb kan integreres.

Praktikforløb

- Der kan være tale om kvalificeret praktik, hvor der indgår flere forløb mellem teori og praksis med mulighed for refleksionsøvelser. Praktikens teoretiske sigte skal være at forberede den studerende på at kunne stille spørgsmål, der konkretiserer den teoretiske undervisning på universitetet. Det vil sige en observerende praktik, som giver de studerende grundlag for at reflektere over teologien.
- Det bør overvejes, hvordan et praktikforløb griber ind i de enkelte fag på universitetsuddannelsen.
- Det bør overvejes, i hvilket omfang valgfagene på teologiuddannelsen kan bruges til et pastoralteologisk forløb.
- Det bør overvejes, hvordan der kan tilbydes de studerende faglig vejledning til et pastoralteologisk forløb (faglig universitetsvejledning og

aftaler om supervision hos den modtagende præst/kirkelige institution).

- Det bør overvejes, om et praktikforløb skal fungere som et fritidstilbud.
- Eksisterende løbende ordninger omkring praktik/feltprojekt skal inddrages i overvejelserne om etablering af et Pastoralteologisk Institut.

Udfordringer

- Om et pastoralteologisk forløb kan betyde ekstra studietid for de studerende.
- Med et Pastoralteologisk Institut kan der opstå en fornemmelse af ”konfessionalisering”.
- Det bør overvejes, om et Pastoralteologisk Institut kan blive et konkurrerende institut til Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse.

Praktisk organisering af et Pastoralteologisk Institut

Følgende oplistning angiver de betragtninger, som blev tilkendegivet i underarbejdsgruppen i forhold til praktisk organisering af et Pastoralteologisk Institut.

- Det foreslås, at Folkekirkens Institut for Præsteuddannelses teoretiske og praktiske udbud anvendes som grundlag for et Pastoralteologisk Institut, og at instituttet organisatorisk placeres i regi af Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse. Således samles al pastoralteologisk uddannelse et sted med pastoralseminariekurset, efteruddannelseskurserne, provstekurserne og Pastoralteologisk Institut.
- Et pastoralteologisk forløb finansieres af folkekirken og betales af fællesfonden, selvom det opleves på universitetet.
- Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse står for administration og drift af instituttet.
- Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse præsenterer sig for de studerende i løbet af de første år af teologiuddannelsen. Her skal det synliggøres, at der er et samarbejde mellem universitetet og Pastoralteologisk Institut. Det skal synliggøres, at der er mulighed for at organisere et praktikforløb, og at der er mulighed for at følge et studieforløb/modul på Pastoralseminariekurset.
- For at sikre områdekendskab blandt underviserne vil - under hensyntagen til de gældende regler og krav vedrørende ansættelser - udveksling af lærerkræfter mellem Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse og universiteterne være relevant. Der eksisterer i forvejen samarbejdsaf-

taler mellem Teologisk Pædagogisk Center og de to teologiske fakulteter.

- På universiteternes og Folkekirken Institut for Præsteuddannelses hjemmesider kan der være et link til Pastoralteologisk Instituts hjemmeside. Her skal den studerende kunne få oplysning om, hvad Pastoralteologisk Institut kan tilbyde, samt hvordan man som studerende kan deltage i et pastoralteologisk forløb. Der skal således være en virtuel sammensmeltning mellem universiteterne, Folkekirken Institut for Præsteuddannelse og Pastoralteologisk Institut.

4.1.6 Inspiration til hvad universiteterne og folkekirken kan gøre ved rekrutteringsudfordringerne

Rekrutteringsudfordringer

Udsigt til mere attraktive erhvervsmuligheder

Helt afgørende for uddannelsesvalg synes at være, om de unge kan se sig selv i en stilling, som den pågældende uddannelse peger frem imod. Det betyder to ting:

1. Arbejdspladsens offentlige anseelse, arbejdets status, og muligheder for udvikling og karriereløft i forbindelse med arbejdet bliver en afgørende faktor for uddannelsesvalg - særligt for den gruppe og de fag, hvor der er direkte sammenhæng mellem studievalg og erhvervsvalg.
2. For en anden og nok større gruppe, som ikke vælger målrettet at ende i én bestemt type arbejde, gælder det, at de foretrækker de uddannelser, som giver mange forskellige ansættelsesmuligheder, dvs. uddannelser, der så længe som muligt holder ansættelsesmulighederne åbne.

Tendensen forstærkes af det uddannelsespolitiske pres på unge i retning af tidlig start og hurtig gennemførelse. På tidspunktet for studievalget ser de unge sig selv som en del af en langt fra afsluttet ungdomskultur. Derfor vil en overvejende del af dem, der starter på en uddannelse, ikke ønske at skulle afklare deres arbejdsvalg før evt. meget sent i uddannelsen, men faktisk foretrække at holde det hen - eller i bedste fald kun se deres universitetsuddannelse som den første del af deres uddannelse. Det gælder også teologer.

Den teologiske uddannelse skal være åben, det vil sige klart signalere, at den ikke specifikt er en præsteuddannelse, men en teologiuddannelse, som kan bruges af folkekirken, og at den derfor selvsagt også skal give kompetencer, som egner sig til det. Med en bred målgruppe sikres en bred søgning til studiet, og med en åben og uafhængig uddannelse sikres også den frie forskning.

Opretholde et attraktivt arbejdsmarked

Afgørende for valg af præsteembedet som karrierevej er, at der opretholdes en attraktiv karrieremulighed med ordentlige vilkår, dér hvor præsten bliver ansat - også set i forhold til løn og ansættelsesvilkår. Faglig stolthed ved at være præst skal fremmes, da karrieremuligheder har betydning for unges studievalg. Tendenserne på arbejdsmarkedet peger mod, at unge stiller stigende krav til jobindholdet, og at jobloyaliteten er faldende. Herudover ser de deres eget udviklingsprojekt som det afgørende.

Folkekirken har i den relation et ansvar for at tilbyde et attraktivt arbejdsmarked med mulighed for jobudvikling, f.eks. muligheder for at blive leder. Her tænkes ikke bare på ændret opgaveindhold, men også på faglig udvikling. Også udsigt til, at fleksibilitet og mobilitet er en mulighed i jobbet, vil være med til at gøre karrieremulighederne attraktive.

Formidle, at teologi værdsættes i folkekirken

Teologiske kandidater skal opleve, at teologi værdsættes i folkekirken, og at den teologiske kunnen, de har med fra universitetet, efterspørges. Især de, der har arbejdet i folkekirken og/eller kirkelige organisationer i deres studietid, bør få skærpet lysten til ansættelse og bør have lyst til at virke som ambassadører for de folkekirkelige arbejdspladser.

Negativ omtale af præstearbejde - f.eks. om problemer med kolleger, menighedsråd og bolig, for meget aktivitet omkring det udvortes (alt fra alternative gudstjenester til babyer, spaghetti osv.), ingen faglig udvikling, ikke meget brug for en teolog, men bare for en taler - er med til at forringe folkekirkens omdømme som en attraktiv arbejdsplads.

En rekrutteringsindsats, som har fokus på at styrke opfattelsen af, at teologi værdsættes i folkekirken, vil indebære, at folkekirken fremstår som en teologisk selv-reflekterende organisation. Denne rekrutteringsstrategi vil give effekt ud fra den tankegang, at hvis teologi opleves som anerkendt i organisationen, vil det også give øget plads til universitetsteologien (gennem inddragelse i lokalkurser og generelle efteruddannelsesstilbud) og forøge tilliden til, at studiet er umagen værd. Hvis folk skal læse teologi for at blive præster, må det være tydeligt, indadtil og udadtil, at teologi reflekteres og værdsættes som en central del af folkekirkens arbejde.

Herudover vil det også give det foreslåede kontaktforum en væsentlig gensidig opgave: at drøfte det teologiske studiums relevans for kirken og teologi-ens status i folkekirken.

Forslag som skal bidrage til at gøre studiet og erhvervsmulighederne mere attraktive

(Forslagene blev fremført af et eller flere medlemmer af underarbejdsgruppen. Ikke alle forslag har nødvendigvis fundet almen tilslutning i underarbejdsgruppen)

- Intensive hvervekampagner, rejse rundt til gymnasier og fortælle om teologi i fagene religion, græsk, latin og samfundsfag
- PR hvor aspekter af studiet formidles
- Sognemedhjælperstillinger forbeholdt stud.theol'ere
- Mulighed for merituddannelse og dermed tiltrække et større ansøgerfelt - drøftes i kontaktforum
- Anden bacheloruddannelse som adgangsgivende til den teologiske kandidatuddannelse og dermed tiltrække et større ansøgerfelt - drøftes i kontaktforum
- Forberedelseskursus
- Et stærkere studiestartsprogram - kompensere for manglende ballast hos de studerende
- Styrke viden om kristendom
- Mulighed for erhvervsforberedelse gennem Pastoralteologisk Institut
- Kommunikere, at der er brug for teologer
- Samarbejde med interessenter om at sikre, at teologistudiet er attraktivt
- Folkekirken skal hjælpe med at promovere teologistudiet
- Realkompetencer - udover de klassiske - skal fremhæves, f.eks. lederudvikling, kultur- og samfundsfortolker mv.
- Synliggøre det professions- og det kompetenceudviklende i teologistudiet
- Fokuser på læringskulturen. Kompetenceudvikling og motivering
- Mulighed for studieophold i udlandet
- Tværfagligt arbejde på universitetet
- Opbrud af fagindhold og fagsammensætning - tænke læring på en ny måde
- Vurdering af, om der skal være tiltag i forhold til sprogfagene - måde og omfang
- Mulighed for organiseret refleksion over den enkeltes teologiske arbejde og over teologien i den enkeltes arbejde med f.eks. forkyndelse, gudstjeneste, begravelse og undervisning.

Redskaber til at styrke den faglige refleksion, f.eks. ved primært at udbygge en faglig ledelsesgren på alle niveauer som kan supplere den administrative/-forvaltningsmæssige ledelsesgren (svarende til gymnasierne, hvor man som en selvfølge har en faglig, pædagogisk og administrativ ledelsesgren). F.eks. kunne man give en præst i hvert provsti den særfunktion - tilknyttet til

provsten og dermed under biskoppens tilsyn - at sikre en faglig ledelse, konkretiseret i opgaver som følgende:

1. organisere og følge op på mentorordninger eller teams, som har ansvar for at lave en systematisk introduktion af nye præster
2. selv være mentor (evt. uden for provstiet, hvis det er bedre)
3. organisere de teams, som skal foretage den lokale vejledning i forbindelse med praktikordninger eller uddannelsesstillinger
4. organisere grupper, som lejlighedsvis drøfter indholdet af forkyndelse, gode prædikener, indholdet af undervisning, taler etc., og vel at mærke grupper, som nye præster deltager i sammen med gamle.
5. organisere egentlige kvalitetsudviklingsgrupper (jf. f.eks. den tyske visionsrapport: Kirche der Freiheit, 2006), hvor præster sammen med lægfolk afprøver bæredygtigheden af det, der siges og gøres.
6. sikre, at faglig udvikling prioriteres, således at præsters faglige udvikling værdsættes, og sikre, at præster, som har fået kompetencer gennem kurser eller uddannelse, får mulighed for at bruge dem og formidle dem til kolleger. Altså sikre, at provstiet fremstår som et attraktivt fagligt miljø.

4.1.7 Ph.d.-stillinger

Baggrunden for ønsket om flere ph.d.-stillinger er behovet for en styrket forskning.

I dag er der et forholdsvis begrænset forskningsmæssigt samarbejde mellem folkekirken og universiteterne. Dels er det en udfordring at opretholde de meget små forskningsmiljøer, og dels er der et manglende samspil med resten af uddannelsessystemet, som kan siges at gøre sig gældende for folkekirkens uddannelses- og efteruddannelsesinstitutioner.

Indsatser til styrkelse af rekrutteringsgrundlaget og ansættelsesmulighederne

Rekrutteringsgrundlaget

Bedre adgang til forskningsstillinger (ph.d.)

Bedre adgang til stillingerne kan fås ved at frikøbe præsten. Også af hensyn til udvikling af pastoralteologien bør præster/teologer have bedre mulighed for at få en ph.d.-stilling. Dette kan f.eks. ske ved frikøb.

Styrket samarbejde

Et styrket samarbejde mellem folkekirkens uddannelsesinstitutioner og universiteterne kan etableres ved fælles forskningsprojekter, eller ved at institutionernes undervisning gensidigt trækker på hinandens lærerkræfter. Under-

visning ved de to teologiske fakulteter forudsætter mindst en ph.d.-grad. Det gælder også for vejledning af ph.d. studerende, jf. nedenfor.

For Teologisk Pædagogisk Center og Folkekirkens Institut for Præsteuddannelser vil et øget samarbejde med universiteterne om forskning kunne være en relevant mulighed for at sikre grundlaget for forskningsbaseret undervisning.

Bred teologisk forskning

Ved oprettelse af ph.d. stillinger skal der være tale om bredere teologisk forskning. Også ph.d.-ansøgninger inden for andre fagområder end teologi kan godkendes, hvis de vurderes som folkekirkelige relevante.

Vejledning

Frem mod en forskeruddannelse tilbydes præster/teologer indledende vejledning. Vejledningen skal bruges som afklaring i forhold til den forskeruddannelse, den studerende ønsker at påbegynde. Vejledningsopgaven kan være forankret på Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse og Teologisk Pædagogisk Center, og den skal udføres i samarbejde med universiteterne og en eventuel stiftsansat uddannelseskonsulent. For ansatte præster kan den indledende vejledning tage sit udgangspunkt i medarbejderudviklingssamtalen med provsten.

Når forskeruddannelse er påbegyndt, skal den ph.d.-studerende, sammen med Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse og Teologisk Pædagogisk Center samt i samarbejde med universiteterne og en eventuel stiftsansat uddannelseskonsulent, fastlægge en forsknings- og uddannelsesplan. I planen beskrives projektet og uddannelsesforløbet, og tids- og finansieringsplan angives. Der udpeges en hovedvejleder, som er ansvarlig for det samlede forløb.

Obligatorisk uddannelsesforløb

Uddannelsesforløbet, som fremgår af forsknings- og uddannelsesplanen, er obligatorisk. Arbejdet skal tilrettelægges, så præsten kan deltage i uddannelsesforløbet. Provst/biskop kan inddrages i tilrettelæggelsen.

Ansættelsesmulighederne

Flere ph.d.-stillinger

Der kan etableres flere ph.d.-stillinger med samfinansiering. Der har tidligere været afsat penge på fællesfondens budget til ph.d.-stillinger, og et af stiftsudvalgene har allerede ydet midler til en ph.d. stilling.

Arbejdsmarked og erhvervs muligheder til ph.d.'er

Samfinansierede ph.d.-stillinger skal anerkendes, og folkekirken bør bidrage til, at der skabes karrieremuligheder for kandidater med en ph.d.-grad. Der efterspørges flere erhvervs muligheder i folkekirken for ph.d.-præster.

Kombinationsstillinger

Ph.d.-stillinger skal kunne kombineres med sognepræstestillinger med en lav beskæftigelsesgrad. Det kan f.eks. være relevant i områder, som har behov for et teologisk løft. Oprettes der i et sådant område en stilling, som kombineres med en ph.d.-stilling, vil det kunne medføre teologisk udvikling på stedet og en god prædikant, som kan inspirere sine omgivelser. Her kan en ordning med samfinansiering være relevant. I disse tilfælde skal der afsættes en kvote til ph.d.-stillingen og en kvote til præstestillingen.

Stillinger forbeholdt ph.d.-kandidater

Et arbejdsmarked for ph.d.-kandidater kan skabes ved, at enkelte stillinger i stiftet forbeholdes ph.d.-kandidater. Det kunne f.eks. være de uddannelseskonsulentstillinger, som er drøftet i hovedarbejdsgruppen. Uddannelseskonsulentstillingerne er tænkt som en mere kvalificeret karrierevej for præster. Uddannelseskonsulentens opgave bliver at bistå provst og biskop med at tilrettelægge kompetenceudvikling for præster i stiftet.

Præsteforeningen har hertil bemærket, at uddannelseskonsulentstillingen i udgangspunktet ikke er tænkt i relation til forskeruddannelse, men i forhold til pastoral efteruddannelse, og derfor bør også andre uddannelsesmæssige eller kompetencemæssige kvalifikationer komme i spil til disse stillinger, idet en ph.d.-grad ikke i sig selv kvalificerer til disse stillingstyper.

Masteruddannelse

Flere og flere præster tager en masteruddannelse. Der er ikke tale om en videnskabelig uddannelse og ikke en ph.d., men det bør alligevel indgå i det samlede billede af de muligheder, der er. Det kan tænkes, at stillinger, der er reserveret til ph.d., også kan erhverves af personer, som har taget en masteruddannelse.

ErhvervsPh.d.

Ifølge vejledning til ErhvervsPhD-ordningen fremgår det, at en ErhvervsPhD er et treårigt forskningsprojekt og en forskeruddannelse, der gennemføres i samarbejde mellem en privat virksomhed, en ErhvervsPhD-studerende og et universitet. Projektet skal have et erhvervsrettet fokus.

Offentlige virksomheder og institutioner kan også ansøge om at få godkendt et ErhvervsPhD-forløb i samarbejde med et universitet, såfremt forløbet lever op til de almindelige forudsætninger, som gælder for ErhvervsPhD-ordningen. Offentlige virksomheder og institutioner kan *ikke* opnå støtte fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen og skal selv afholde samtlige udgifter til forløbet, herunder de udgifter som følger af indskrivning og vejledning på universitetet.

Finansiering

De offentlige forskningsmidler konkurrenceudsættes. Det kan give en udfordring, når der skal kæmpes om midlerne, og derfor er det nødvendigt med bæredygtig folkekirkelig forskning.

Finansiering af ph.d.-stillinger kan både ske ved særlige stillinger og ved lønstrukturer.

Finansieringskilderne kunne være:

Præstebevillingen

Biskopperne indvilger i, at der til nogle stillinger foretrækkes ph.d. studerende. Menighedsrådet skal godkende dispositionen.

Fællesfonden

Der tilføres midler til ph.d.-stillinger fra fællesfonden, som der også har været praksis for tidligere. Det forudsætter omdisponering af budgettet for folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster.

Stiftsbidrag

Udvidet brug af stiftsbidraget kan være med til at finansiere ph.d. stillinger.

Nyt lønsystem for præster

Ændres lønstrukturen, vil det være naturligt at drøfte, om ikke en særlig klassificering for at være ph.d. kandidat vil være relevant.

Pulje under folkekirkens uddannelsesinstitutioner

Ved sammensætning af finansieringsgrundlaget kan det undersøges, om der er puljer under folkekirkens uddannelsesinstitutioner, som kan bidrage til den pågældende forskerstilling. Det kunne f.eks. være relevant i tilfælde, hvor en præst frikøbes til en forskerstilling.

Stiftsfonden

Ved sammensætning af finansieringsgrundlaget kan det undersøges, om stiftsfonden kan bidrage til den pågældende forskerstilling.

Teologisk Studie- og Forskningsfond

Besluttes det at oprette en teologisk studie- og forskningsfond, kan fonden bidrage til finansiering af ph.d. stillinger.

Den Folkekirkelige Udviklingsfond

Frem til den 1. november 2008 kan der søges økonomisk støtte i 2009 fra Den Folkekirkelige Udviklingsfond. Den Folkekirkelige Udviklingsfond er etableret for en forsøgsperiode på 3 år, hvoraf 2009 er det sidste. Der er i alt ca. 1,3 mio. kr. til rådighed til støtte i 2009.

Der er udpeget tre områder som særlige fokusområder for støtte fra Den Folkekirkelige Udviklingsfond i 2009:

- Udvikling af nye former for kirkemusik
- Udvikling af materiale til oplæring af voksendøbte

- Ledelse, arbejdsmiljø og nye samarbejdsformer

Både Københavns og Århus universiteter har haft samfinansierede ordninger. Ved samfinansiering kan der opstå problemer, hvis den pågældende ikke gennemfører.

Landsforeningen har udtrykt bekymring for, at der ville komme pres på de bindende stiftsbidrag, såfremt der skal tages af denne kasse til ph.d.-stillinger.

4.2 Teologisk studie- og forskningsfond

Folkekirken har en ægte interesse i og forpligtelse til at støtte den teologiske uddannelse og forskning. Det er vigtigt, at folkekirkens menigheder deler både interessen og forpligtelsen. De forskningsmidler, som fakulteterne råder over, er begrænsede set i lyset af både behov og muligheder.

Derfor foreslår arbejdsgruppen, at der bør ses nærmere på oprettelsen af en ”Teologisk studie- og forskningsfond” med følgende formål:

- at fremme teologiske studier og forskning, samt studier og forskning i beslægtede og relaterede fagområder af betydning for folkekirken. Det sker bedst i samarbejde med de to teologiske fakulteter og folkekirkens uddannelses- og efteruddannelsesinstitutioner for præster, f.eks. ved at skabe økonomisk grundlag for tildeling af ph.d.-stipendier
- at inspirere til studier og forskning ved f.eks. at udskrive prisopgaver med angivelse af specifikke forskningsemner
- at muliggøre studierejser for præster og teologer
- at yde tilskud til teologiske studie- og forskningsprojekter i øvrigt
- i øget omfang at rådgive og inspirere præster og teologer til teologiske studier og forskning, bl.a. ved at pege på allerede eksisterende finansieringskilder, f.eks. Kompetencefonden og fonde i øvrigt.

Arbejdsgruppen foreslår, at fonden skaber økonomisk grundlag for sin virksomhed fra følgende kilder:

- Henvendelse til folkekirkens menigheder med anmodning om støtte, evt. fra menighedsrådenes rådighedsbeløb
- Anmodning til offentligheden om økonomisk støtte
- Henvendelse til stifterne med anmodning om støtte fra stiftsbidraget, idet fondens virksomhed skønnes at ligge inden for de formål, der kan finansieres via stiftsbidraget.
- Henvendelse til øvrige fonde, hvis formål muliggør en sådan støtte
- Ansøgning til Fællesfonden om et årligt grundbeløb.

4.2.1 Begrundelse for en studie- og forskningsfond

Berettigelsen af et præsteembede i en evangelisk-luthersk kirke hviler især på to bestemmelser i den Augburgske Bekendelse. I artikel 5 fastslås, at der er ”indstiftet et embede til at lære evangeliet og meddele sakramenterne”, for at mennesker kan komme til tro på Guds nåde i Kristus og på syndernes forladelse for Kristi skyld. I artikel 7 hedder det om kirken, ”at der bestandig vil forblive én, hellig kirke”, og at ”kirken er de helliges forsamling, i hvilken evangeliet læres rent og sakramenterne forvaltes ret.”

Præsten kaldes af en menighed til at udøve disse funktioner, som gøres tydelige over for såvel præsten som menigheden igennem ordination og kollats. Ordinationen betyder imidlertid ikke, at præsten indtræder i en særlig gejstlig stand, der er adskilt fra lægfolket. Den lutherske tanke om ”det almindelige præstedømme”, som understreger det enkelte menneskes direkte adgang til Gud, indebærer også, at ethvert døbt menneske kan udøve præstelige funktioner.

Når kirkens orden alligevel kræver, at en præst skal kaldes og ordineres til sin tjeneste, skyldes det, at præsten både menneskeligt og fagligt bør være kvalificeret til at varetage embedets opgaver: at forkynde evangeliet, forvalte sakramenterne, undervise i kristendom og øve sjælesorg. Præsten repræsenterer i sin gerning den evangelisk-lutherske kirkes viden om teologi og kirke. Derfor bør en præst have et forsvarligt kendskab til Bibelen, den kristne tros lære og kirkens historie samt til de pastoralteologiske fag: prædikenlære, kateketik, sjælesorg m.v.

Dette nødvendige faglige grundlag for præstens arbejde gives på de teologiske fakulteter ved Københavns og Århus Universitet, samt på Pastorseminarierne, Efteruddannelsen og Teologisk Pædagogisk Center. Kravet om teologisk faglighed som forudsætning for en tjeneste som præst i folkekirken fremgår af de gældende lovbestemmelser omkring ansættelse som præst i folkekirken. Her fastholdes teologisk kandidateksamen og attest fra Pastorseminariet som forudsætninger for at kunne ansøge om og blive ansat i en stilling som præst i folkekirken.

Kravet om teologisk faglighed sættes i perspektiv af udfordringen fra den senmoderne virkelighed. Traditionstab, religiøs pluralisme og manglende fortrolighed kalder på genuint teologisk og pastoral arbejde. For at dette arbejde kan ske, er det bydende nødvendigt, at folkekirkenes medlemmer også fortsat kan kalde veluddannede teologer til en tjeneste som præst i folkekirken.

Den teologiske uddannelse ved de to fakulteter er ikke konfessionelt bundet, og bør heller ikke være det. Uddannelse og forskning trives bedst i frihed. Men dette betyder ikke, at teologi og folkekirke er adskilte størrelser, tværtimod. Folkekirken har et ansvar for at være med til at skabe gode vilkår for de teologiske fakulteters virksomhed, og der bør være en stadig dialog imel-

lem folkekirken og de to teologiske fakulteter. Nedgangen i antallet af studerende, der søger optagelse på de to fakulteterne, er ikke kun et akut problem for fakulteterne. Det er også et problem for folkekirken.

4.2.2 Den videre proces

Forslaget om oprettelsen af en teologisk studie- og forskningsfond bør beskrives langt mere dybtgående, ligesom der skal udformes et forslag til vedtægter.

For at tanken kan nyde fremme er det vigtigt, at Kirkeministeriet, Landsforeningen af Menighedsråd, de teologiske fakulteter, de folkekirkelige uddannelses- og efteruddannelsesinstitutioner for præster, biskopperne og Præsteforeningen inddrages i det videre arbejde.

Til at forestå dette arbejde bør der nedsættes en arbejdsgruppe. Det bør overvejes, om det kontaktforum imellem folkekirken og fakulteterne, som underudvalget vedrørende den teologiske uddannelse har foreslået oprettet, og de tanker om et folkekirkeligt forskningsinstitut, som også har været berørt i underudvalgets diskussioner, skal tænkes sammen med forslaget om oprettelse af et teologisk studie- og forskningsfond.

Arbejdsgruppen anbefaler, at der nedsættes et udvalg, som har til opgave at se på oprettelsen af et pastoralteologisk institut, oprettelse af en teologisk studie- og forskningsfond samt etablering af et folkekirkeligt forskningsinstitut.

4.3 Om Pastorseminariet

4.3.1 Indledende overvejelser om Pastorseminariet

Ved svagere kirkelige forudsætninger hos de teologiske kandidater skabes der et behov for en styrkelse af Pastorseminariet. Men det er her en væsentlig barriere, at Pastorseminariet underviser på grundlag af erfaringer, som kandidaterne ikke selv har. En sådan styrkelse kan derfor næppe gennemføres inden for de eksisterende rammer, f.eks. ved at øge undervisningen med flere timer i de enkelte fag.

Arbejdsgruppen har vurderet, om der overordnet er behov for at forny Pastorseminariets struktur, opbygning og indhold, og om det er hensigtsmæssigt, at Pastorseminariet får en ny form, hvor der er taget højde for behovet for mere undervisning i formidling og et længere praktikforløb.

Resultaterne fra rapporten "Evalueringsrapport af de teologiske uddannelser i Danmark" fra 1999 viste, at de teologiske kandidater efterspurgte mere undervisning i formidling og pædagogik. Samtidig blev der sat spørgsmålstegn ved, om en art af faget Praktisk Teologi skulle udbydes på Pastorseminariet.

Endelig efterspurgte rapporten et længere praktikforløb i forbindelse med studietiden.

Arbejdsgruppen har overvejet, i hvilket omfang en praktikant selvstændigt skal kunne varetage præstelige funktioner og betingelserne herfor, samt hvordan der kan findes et tilstrækkeligt antal kvalificerede praktikvejledere.

Som afslutning på Pastorseminariet udstedes i dag en attest for deltagelse i undervisningen.

Arbejdsgruppen har overvejet, om seminarierne ved uddannelsens afslutning skal vurdere den enkelte studerendes egnethed til embede som præst. Med en konstruktion som kendes fra pædagogikum er det nærliggende, at der som afslutning på Pastorseminariet tillige foreligger en skriftlig udtalelse eventuelt en egentlig egnhedsbedømmelse.

4.3.2 Underarbejdsgruppen vedrørende en praktikordning

Arbejdsgruppen vedrørende præsters uddannelse og efteruddannelse besluttede at nedsætte en underarbejdsgruppe, som skulle komme med forslag til, hvordan opbygningen af en praktikordning i præsteuddannelsen kan se ud, så overgangen fra cand.theol. til præst understøttes.

Underarbejdsgruppen havde følgende sammensætning:

- Afdelingschef i Kirkeministeriet Steffen Brunés (formand)
- Rektor Mogens Lindhardt, Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse
- Provst Leif Arffmann, Formand for Provsteforeningen
- Sognepræst Charlotte Ellermann, næstformand for Den Danske Præsteforening

Underarbejdsgruppen afholdt tre møder. Parterne deltog konstruktivt og medvirkede til udformningen af en praktikordning. Uenighederne i underarbejdsgruppen var ikke store og parterne stod sammen om skitsen for en ny praktikordning, selv om der var nogle særstandpunkter.

4.3.3 Underarbejdsgruppens indstilling til arbejdsgruppen

Underarbejdsgruppens indstilling til arbejdsgruppen omfatter tre punkter:

1. Underarbejdsgruppen foreslår, at Pastorseminariet organiseres med et teori- og praktikforløb af 6 måneders varighed – 3 måneders teori og 3 måneders praktik.

Forløbet opdeles i tre perioder:

1. periode: 2 måneders teori på Pastorseminariet
2. periode: 3 måneders praktik i praktiksogn
3. periode: 1 måneds teori på Pastorseminariet med tilknytning til praktiksognet

Underarbejdsgruppen foreslår, at indholdet i praktikken beskrives i et uddannelsescirkulære.

2. Underarbejdsgruppen foreslår, at praktikpladsernes antal og placering bestemmes efter det antal præster der skal uddannes, og at placeringen skal fordeles efter en rullende udbudsordning på provstiplan.

Provsteforeningen har bemærket, at et rullende udbud vil betyde meget for den kollektive kompetenceudvikling i provstierne.

Kirkeministeriet har fremført, at praktikordningen skal være til gavn for hele landet.

3. Underarbejdsgruppen har udarbejdet en pris- og lønmodel for praktik for præster.

Underarbejdsgruppen forslår, at spørgsmålet om eventuelt fortsat SU på Pastoralseminariet vurderes i hovedudvalget.

Da modellen forudsætter, at praktikanten opfylder betingelserne for at blive præst i folkekirken, er det svært at forestille sig fortsat SU.

Til modellen var der nedenstående særstandpunkter:

Kirkeministeriet har påpeget, at de udgifter, der er forbundet med en ny praktikordning, afhænger af, hvilken model der vælges for praktikordningen. Ministeriet finder ikke umiddelbart, at en tilførsel af lønede ressourcer til et provsti nødvendiggør betaling af højere løn til de ansatte præster, men henviser spørgsmålet til ordinære lønforhandlinger.

Præsteforeningen har fremført, at eventuelle øvrige udgifter, man kan forestille sig som relevante, bør oplistes for at få et overblik over den potentielle økonomiske belastning. Præsteforeningen har bemærket, at en praktikordning formentlig vil kræve en forøget bemanning på Pastoralseminariet samt ekstra arbejde og dermed aflønning til vejlederpræsterne.

Pastoralseminariet har fremført, at det skal overvejes, om transportudgifter skal indgå i modellen.

4.3.4 Model for organisering af Pastoralseminariet med et teori- og praktikforløb

Som det ser ud i dag, varer Pastoralseminariet 17 uger, herunder 2 gange 14 dages praktikophold.

Der har imidlertid forud for nedsættelse af arbejdsgruppen vedrørende uddannelse og efteruddannelse for præster fra flere sider i folkekirken været udtrykt ønske om forlængelse af praktikperioden.

Formålet med at forlænge praktikperioden på Pastoralseminariet er, at de studerende erhverver en kompetence, der gør dem klar til at varetage præsteembedet og påtage sig præstearbejdet, når de har afsluttet Pastoralseminariet.

Et længere praktikforløb vil selvsagt betyde, at de studerende over en længere periode kan tage del i præstens hverdag med både store og små begivenheder, således at praktikforløbet giver en mere virkelighedsnær oplevelse af præstegerningen og ikke blot får karakter af et besøg. De studerende skal netop ikke være besøgende, men deltagende. De skal med andre ord lære at være præster ved i videst mulig omfang at agere således, altså "learning by doing".

De studerende vil qua et længere praktikforløb få mulighed for at prøve kræfter med flere af præstens arbejdsopgaver, end det er muligt med den nuværende forholdsvis korte praktikordning.

Der var enighed i underudvalget om, at de studerende selvstændigt skal have mulighed for at foretage kirkelige handlinger fra det tidspunkt, hvor første teoriperiode på Pastoralseminariet starter, og at de senest skal begynde herpå fra det tidspunkt, hvor praktikforløbet starter.

Underudvalget forholdt sig til, hvordan den studerende i videst mulig omfang kan fungere som præst og betragtes som ordineret og blev enig om, at den studerende skal fungere som præst på praktikvejlederens ordination. Denne løsning er mest praktisk, da den ikke kræver selvstændige ritualer og ikke foregriber en senere indsættelse og ordination.

Det er hensigten, at den studerende, på praktikvejlederens ordination, skal kunne fungere som præst i alle funktioner og dermed både kunne udføre forkyndelse, vielse, begravelse, kirkebogsføring, konfirmandundervisning og sjælesorg samt præstens øvrige opgaver og arrangementer.

Tilsynet - provst og biskop - skal have den afgørende kompetence til at vurdere, hvornår den studerende må hvad, og provstens ledelse af dette forhold skal ske efter aftale med biskoppen.

Det at praktikanten over en længere periode fungerer som præst, indebærer en høj grad af selvstændighed, hvor de studerende får mulighed for selv at tilrettelægge og udføre præstens opgaver og derved opleve de processer og den planlægning, som er en stor del af præstens arbejde, samt det ansvar, der påhviler præsten.

Ved et længere praktikforløb får de studerende også mulighed for i en vis udstrækning at blive en del af kirken som arbejdsplads, indgå i samarbejdet med præstekolleger, andre ansatte såsom organister, kirketjenere, gravere og menighedsrådet. De vil således opleve, hvad der forventes af dem, som kollega og samarbejdspartner, samt hvilke relationer, forhandlinger og kon-

flikter, der også er en del af præstens hverdag. Desuden vil de studerende også få mulighed for at følge menigheden over en periode.

Et længere og mere selvstændigt praktikforløb vil betyde, at den studerende udvikler sin egen identitet som præst og får sat ord og situationer på egne værdier, interesseområder og grænser samt egne stærke og svage sider.

Efter praktikforløbet vil de studerende få mulighed for at bearbejde og reflektere over deres erfaringer sammen med deres medstuderende og undervisere på Pastorseminariet og her modtage sparring og vejledning.

De overvejelser, oplevelser og erfaringer, der udspringer af praksis, kan ikke "læres" teoretisk. Først når de studerende gør sig egne erfaringer, bliver de i stand til at reflektere over alle facetterne i oplevelsen, bearbejde den og udvikle redskaber til at håndtere lignende situationer i deres videre virke.

En undersøgelse, udarbejdet af Pastorseminariet i København, konkluderer, at nyuddannede præster har svært ved at tilrettelægge deres tid, har problemer i forbindelse med samarbejde og mangler pædagogiske færdigheder. Det er netop nogle af de elementer, som er meget vigtige for selve præstegerningen - betjeningen af og relationen til sognets beboere, menighedsrådet og kollegaerne - som et længerevarende praktikforløb kan være med til at rette op på.

Der er således behov for, at Pastorseminariet nytænkes, og at praktikforløbet udbygges, således at de studerende i højere grad får mulighed for at gøre sig egne erfaringer og reflektere over dem i samspil med deres medstuderende, undervisere og det team, de vil blive tilknyttet ude i praktiksognet.

Transition fra at være cand. theol. til at være præst

Med et udvidet praktikforløb lærer de studerende at være præst ved rent faktisk at være præst og at tage det dertil hørende ansvar på sig, samtidig med at evnen til at kunne varetage embedet udvikles. Med andre ord kan man også sige, at de studerende lærer at lære og udvikle sig i praksis, hvorved praktikforløbet bliver starten på en livslang læringsproces.

De studerende opnår på denne måde en række faglige færdigheder inden for eksempelvis kommunikation og videreformidling samtidig med, at de udvikler sig som mennesker og præster. De finder så at sige deres ben som præst.

Folkekirken er netop unik, fordi præsterne ikke retlinjes, men inden for en bred ramme kan finde deres egne værdier, interesseområder, holdninger, overbevisninger og grænser. Det betyder imidlertid, at en færdiguddannet præst står over for at skulle definere sig selv som præst, hvilket kan være en meget stor opgave. Denne opgave vil et praktik- og refleksionsforløb kunne give et fundament til at løse.

Præster har mange forskellige roller, bl.a.:

- kirkelig ekspert
- forkynder
- underviser
- sjælesorger
- rådgiver
- leder
- kollega
- akademiker og professionel.

Disse roller vil de studerende i løbet af praktikforløbet afprøve og få indsigt i. De kan under praktikforløbet rådføre sig med deres praktikvejleder/team, og i refleksionsperioderne vil de ligeledes kunne finde sparring hos deres medstuderende og rådgivning og vejledning hos deres undervisere. Dermed bliver grundlaget for deres udvikling bred og mangevinklet.

Desuden vil et praktikforløb kunne bidrage til, at de studerende bliver bekendt med egne svage og stærke sider, fortrolige med at springe ud i nye opgaver og fortrolige med løbende udvikling og læring.

Struktur for en ny praktikordning i præsteuddannelsen

Der var i underudvalget enighed om følgende model:

- Uddannelsen på Pastorseminariet skal have en samlet varighed på 6 måneder - 3 måneders teori og 3 måneders praktik.
- Forløbet opdeles i tre perioder:
 1. periode: 2 måneders teori på Pastorseminariet
 2. periode: 3 måneders praktik i praktiksogn
 3. periode: 1 måneds teori på Pastorseminariet med fortsat tilknytning til praktiksognet.Den nye model betyder, at den samlede uddannelse på Pastorseminariet udvides med en forlængelse på cirka 7 uger, som primært går til en styrket praktik.
- Praktikpladsen skal være forankret i et provsti. Dette skyldes, at provstierne har en passende størrelse til, at der kan laves en turnusordning for praktikpladser inden for provstiet, således at det at have en praktikant kan gå på tur. Endvidere skyldes det, at den enkelte praktikant vil få flere muligheder, idet vedkommende kan deltage i forskellige arrangementer og arbejdsopgaver på tværs af sognegrænser inden for provstiet.
- Provsten er forankringsperson for praktikordningen og har det overordnede ansvar for praktikordningen.

- Praktikforløbet tilrettelægges og gennemføres af et praktikteam/praktikpræst. Fra praktikteamet vælger provsten en præst, som er praktikantens praktikvejleder (forankringsperson for praktikforløbet).
- Praktikanten er en ressource for provstiet og sognet, da vedkommende selvstændigt kan forberede og afholde eksempelvis gudstjenester og dermed aflaste egen praktikpræst og/eller andre præster i sognet/provstiet.
- Endvidere kan praktikanten tilføre sognet/provstiet inspiration til eksempelvis nye måder at nå ud til sognets beboere på, ideer til nye arrangementer, interesse for særlige grupper i samfundet, nye kontakter osv.
- 2. periode på Pastorseminariet indledes med, at den studerende introduceres til pågældendes praktikprovsti og sogn.
- Det skal være muligt at kunne foretage kirkelige handlinger fra det tidspunkt, hvor 2. periode på Pastorseminariet starter.
- Praktikperioden skal planlægges, så de studerende ikke sendes i praktik i lavsæsonen.

Adgangskrav

Der var i underudvalget enighed om, at uddannelsen på grund af øget vægt på praktik i højere grad vil blive målrettet det at blive præst. Det indebærer, at følgende adgangskrav skal være opfyldt:

1. Periode:
 - Teologisk kandidateksamen
 - Skriftlig ansøgning
 - Den studerende skal have indsendt ansøgning om praktiksted til Pastorseminariet (jf. afsnittet "Fordeling af praktikpladser blandt studerende" nedenfor)
2. Periode:
 - Gennemført 1. Periode (teoriforløbet på Pastorseminariet), og dermed have opfyldt adgangskravene for 1. Periode
 - Medlem af folkekirken
 - Børneattest
3. Periode:
 - Gennemført 2. Periode (praktikforløbet).

Model for praktikordning - opbygning og indhold

1. periode (2 måneders undervisning på Pastoralseminariet, tilknytning til praktikprovstiet og sognet og forberedelse til praktikforløbet)

Undervisning

Forløbet starter med 2 måneders undervisning på Pastoralseminariet, hvor de studerende undervises i de traditionelle fag på Pastoralseminariet, som er:

- Liturgik
- Homiletik
- Hymnologi
- Kateketik
- Poimenik eller sjælesorg
- Øvrige fag såsom kirkebogsføring, kirkeret, kirkekundskab, retorik samt kirkemusik, sang og kommunikation.

Undervisningen skal give de studerende en grundlæggende indførelse i fagene og dermed ruste dem til i det følgende praktikforløb at prøve kræfter med de mange forskellige opgaver - både praktiske og menneskelige - som præsten varetager.

Herudover skal de studerende modtage indføring i:

- Formålet med det følgende praktikforløb
- Hvad de kan forvente af praktikforløbet
- Praktikteamets og praktikvejlederens rolle (den præst/præster den studerende skal følge under praktikforløbet og vejlederen, jf. nedenfor)
- Hvad der forventes af dem som praktikanter
- At de som afslutning på Pastoralseminariet skal aflevere en opgave, hvor de vurderer deres erfaringer under praktikforløbene og deres efterfølgende refleksioner, de skal derfor nedskrive disse løbende. De bliver endvidere oplyst om, at denne opgave skal godkendes
- De studerende skal endvidere have skitseret de forskellige typer af præstestillinger, der findes i praksis, eksempelvis fængselspræst, hospitalspræst og studenterpræst. I forlængelse heraf skal de præsenteres for muligheden for at følge en funktionspræst, dog uden at der stilles krav, til hvilke typer af præstestillinger de studerende skal følge, idet funktionen i bund og grund er den samme, og det blot er omstændighederne, der er forskellige

2. periode (3 måneders praktik)

Introduktion til praktikprovstiet, sognet og teamet

De studerende skal selvstændigt have mulighed for at virke som præst fra det tidspunkt, hvor praktikperioden starter.

Det betyder, at de studerende straks efter 2. periode på Pastorseminariet er indledt, skal introduceres til pågældendes praktikprovsti, sogn og praktikteam.

Praktikanten skal kunne fungere i alle funktioner, der skal ikke være begrænsninger. Tilsynet har afgørende betydning for, hvornår i forløbet praktikanten må udføre de forskellige præsteopgaver. De skal derfor have kopi af handlingsplanen for praktikforløbet, godkende den og føre tilsyn med at den følges. Provstens ledelse af dette sker efter aftale med biskoppen.

Endvidere skal der være mulighed for at planlægge besøg i forskellige organisatoriske afdelinger inden for folkekirken, som er relevante i forhold til det konkrete embede, eksempelvis pågældende stift.

Praktikvejleder og praktikteam, udarbejdelse af handleplan for praktikforløbet

Praktikteamet udpeges af provsten og skal bestå af en eller flere præster inden for samme sogn/provsti, som den studerende kan følge. Der skal vælges én praktikvejleder, som skal have hovedansvaret for tilrettelæggelse og gennemførelse af praktikforløbet. Provsten og biskoppen har tilsynsfunktionen.

Praktikanten og praktikteamet skal sammen udarbejde en detaljeret plan for, hvilke arbejdsopgaver praktikanten skal prøve kræfter med, f.eks. gudstjeneste med prædiken, konfirmandundervisning, kirkebogsføring, begravelse m.m.

Af planen skal det endvidere fremgå, hvornår praktikanten skal begynde at afholde gudstjeneste eller udføre andre kirkelige handlinger.

Der kan eventuelt udarbejdes et mere formelt skema, hvor der skal krydses af, hvad det er, praktikanten skal gennemgå for at opnå forskellige færdigheder, da det giver et mere formelt grundlag at vurdere praktikantens evner på.

Den individuelle plan og skemaet kan senere fungere som en tjekliste til at sikre, at den studerende kommer til at deltage i og/eller udfører en række nærmere bestemte arbejdsopgaver. Selve udarbejdelsen kan fungere som en proces, hvor der skabes en forventningsoverensstemmelse mellem praktikanten og praktikteamet.

Udformning af praktikcirkulære

Der var i underudvalget enighed om, at der bør udarbejdes et cirkulære, hvor det nærmere indhold af praktikken beskrives. En skitse er beskrevet nedenfor:

Når en praktikant starter på praktikforløbet, skal praktikvejlederen/teamet præsentere vedkommende for arbejdet som præst og præstens forskellige roller. Praktikvejlederen/teamet skal give en indførelse i, hvad der forventes af en præst både fagligt og menneskeligt, hvilket ofte er overlappende i præste-

gerningen. Med andre ord skal praktikanten have en indføring i, hvordan det velplejede embede ser ud.

Praktikanten introduceres for ”Præstespejlet”, som allerede på dette tidspunkt kan virke som inspirerende ved refleksion.

Under praktikforløbet skal praktikanten følge praktikvejlederen eller præster fra praktikteamet.

Som tidligere nævnt skal praktikanten under praktikforløbet fungere som præst på sin praktikvejleders ordination og skal således selvstændigt kunne udføre præstens arbejdsopgaver.

Der skal dog altid være tale om en konkret afvejning af praktikantens færdigheder og eventuelle behov for støtte, således at selvstændigheden for nogle er en proces, mens andre springer direkte ud i opgaverne. Udgangspunktet er imidlertid altid selvstændighed.

Praktikanten skal både deltage i og selv udføre en række nærmere aftalte kirkelige handlinger og betjening af sognets beboere. Visse af disse arbejdsopgaver skal kunne udføres selvstændigt inden afslutningen af praktikforløbet.

Praktikanten skal også deltage i personalemøder, således at denne får indsigt i hvilke personalemæssige udfordringer, der kan opstå, og så vedkommende kan iagttage relationerne på arbejdspladsen.

Praktikanten skal have lejlighed til at sætte sig ind i de demokratiske kirkelige beslutningsprocesser. Det betyder, at praktikanten skal have lejlighed til at deltage i menighedsrådsmøder og mødes med menighedsrådsformanden, således at praktikanten får indblik i menighedsrådets arbejde og kompetencer, samt relationen mellem præst og menighedsråd. Der skal med rimelige intervaller være møder mellem praktikanten og praktikvejlederen. Disse møder skal dels tage form af vejledning og dels af undervisning, hvor vejlederen beskriver, hvordan organisationen fungerer i praksis.

I forlængelse heraf skal praktikanten, i overensstemmelse med praktikteamets tilrettelæggelse af praktikforløbet, besøge forskellige organisatoriske afdelinger inden for folkekirken med et teori- og praktikforløb.

3. periode (1 måneds teori og refleksion med fortsat tilknytning til praktiksognet)

Efter praktikforløbet følger 1 måned på Pastorseminariet, hvor de studerende sammen med deres medstuderende og undervisere kan reflektere over de erfaringer, de har gjort sig under praktikforløbet.

Praktikteamet kan også i denne periode være en medspiller for den studerende, som den studerende kan drøfte sine overvejelser og konklusioner med.

Der kan eksempelvis være tale om overvejelser i forhold til:

- udførelsen af praktiske opgaver såsom kirkebogsføring
- udførelse af gejstlig betjening
- mødet med sognets beboere - herunder sjælesorg
- organisationsstrukturen og praksis - herunder kompetencefordeling
- rollen som praktikant, præst og provst og relationer her imellem
- menighedsrådets arbejdsform og kompetencer
- forholdet kollegaerne imellem - præster såvel som gravere, kirketjenere m.m.
- arbejdsmiljø
- egne stærke og svage sider.

I dette forløb får de studerende således mulighed for ikke kun at reflektere over egne erfaringer, men også deres medstuderendes erfaringer. De studerende kan sammenligne deres erfaringer og lære af forskelle og ligheder.

Fordi de selv måske har siddet i lignende situationer, forbedres deres evne til at sætte sig ind i deres medstuderendes oplevelser og tanker. Dvs. at der faktisk bliver tale om en meget bred erfaringsbase, hvor mange forskellige tilgange og perspektiver er repræsenteret og deles. Desuden spiller underviserne også en vigtig rolle i denne proces ved løbende at holde teori og praksis sammen og op mod hinanden.

De studerende vil i denne periode have mulighed for at opbygge en redskabssamling og et netværk af både kommende præster og siddende præster (deres praktikteam og praktikvejleder), som de kan trække på i deres videre arbejde som præst.

Derudover skal tiden bruges til opgaveskrivning. Den afsluttende opgave kan de studerende enten vælge at skrive individuelt eller sammen med en eller flere af deres medstuderende.

Praktisk opgave- og ansvarsfordeling i forbindelse med praktikforløbet

Praktikvejleder/team – under tilsyn af provsten og biskoppen

- Skal vejlede praktikanten, herunder gøre praktikanten opmærksom på, hvorledes vedkommende kan ændre på sin håndtering af opgaver, vedkommende har håndteret upassende eller forkert, således at praktikperioden kan blive godkendt.
- Skal, i samarbejde med praktikanten, udarbejde en handleplan, som skal afleveres til provsten til godkendelse senest en måned inde i det første teoriforløb.
- Skal sikre, at handleplanen følges, og at alle praktikopgaver dækkes.
- Den praktikansvarlige vejleder har ansvar for, at opgaverne koordineres, og har således et overordnet ansvar for praktikforløbet.
- Vejlederen skal med rimelige intervaller mødes med praktikanten.

Provsten

- Provsten er Pastoralseminariets fremskudte forpost
- Har som tilsynsførende det overordnede ansvar for teamets ansvarsområde (jf. ovenfor).
- Fører tilsyn med praktikpræsterne og vejlederne
- Fører under praktikforløbet tilsyn med praktikanten
- Skal stå til rådighed for praktikanten og teamet i forbindelse med udarbejdelse af handleplan
- Godkender handleplan
- Ved mangler i handleplanen oplyses praktikteamet og praktikanten herom senest 14 dage efter aflevering, hvorefter de har en uge til at rette op herpå, og Pastoralseminariet har en uge til at se den igennem igen og godkende den. I det tilfælde, at provsten fortsat ikke kan godkende handleplanen, må provsten sammen med praktikteamet og praktikanten rette op på manglerne i fællesskab
- Vurderer i samråd med teamet praktikantens præstation og skriver en udtalelse herom, som sendes til Pastoralseminariet
- I de tilfælde, hvor praktikanten ikke har klaret sig godt i praktikperioden, skærpes kravet til praktikevalueringens grundighed.

Biskoppen

- Provstens ledelse sker efter aftale med biskoppen.

Stifterne

- Har pligt til at rådgive praktikpræsterne og praktikvejlederne.

Pastoralseminariet udarbejder følgende:

- Tjekliste for praktikopgaver, der skal gennemføres i løbet af praktikperioden
- Vejledning til udarbejdelse af handleplan for praktikperioden

Eksempel på en handleplan for praktikperioden

Pastoralseminariet

- Sikrer, at den studerende tager kontakt til praktikvejlederen, og at 1. møde bliver sat i stand.
- Skal stå til rådighed for praktikanten og teamet i forbindelse med udarbejdelse af handleplan.
- Skal bistå praktikanten med generel rådgivning under praktikforløbet.
- Skal rådgive praktikanten ved samarbejdsvanskeligheder eller lignende i forbindelse med praktikstedet/teamet.
- Hvis det ikke fungerer med praktikstedet, må praktikanten henvende sig til Pastoralseminariet, som kan indgå i dialog med stiftet og provstiet om en løsning. Uoverensstemmelser, som henhører under det gejstlige tilsyn, må indbringes for biskoppen gennem provsten.

- Pastorseminariet kan vælge at tilbyde praktikanten en anden praktikplads. Seminariet har i denne forbindelse pligt til at være behjælpelig med rådgivning i forbindelse med praktikantens indslusning i den nye praktikplads og eventuel tilretning og overdragelse af handleplan.

Evaluering af praktikforløbet

Evaluering kan ske på baggrund af følgende aspekter:

- de studerendes afsluttende opgaver,
- deres deltagelse og bidrag i de to perioder på Pastorseminariet (det, der svarer til en årskarakter)
- på baggrund af en udtalelse fra det team (den praktikvejleder), som har fulgt den enkelte studerende i praktikforløbet.

Det anses i denne sammenhæng for en forudsætning, at der ved udpegningen af praktikvejlederen/teampræsten er taget højde for, at vedkommende besidder forudsætningerne for at kunne vejlede og evaluere praktikanten.

Godkendelse af uddannelsesforløbet

Uddannelsen består af tre dele, der som sådan hver især skal godkendes:

- Et teoriforløb (1. periode)
- Et praktikforløb (2. periode)
- Et refleksionsforløb, som i sidste ende skal munde ud i en større skriftlig opgave (3. periode)

Der var i underudvalget enighed om, at godkendelse af, om den enkelte studerende har bestået uddannelsesforløbet, altid må bero på en konkret vurdering, og at den studerende eksempelvis godt kan bestå en af perioderne og ikke en anden. Selvom der er tale om et sammenhængende forløb, skal hver enkelt periode vurderes selvstændigt, og den studerende kan således blive pålagt at tage én af perioderne eller en del af den om.

Det vil sige, at hvis den studerendes afsluttende opgave eksempelvis ikke godkendes, men dette ikke er et udtryk for en ringe præstation i praktikforløbet, kan den studerende blive pålagt blot at skrive opgaven om. Alt efter i hvilken grad der er tale om misforstået teori, kan den studerende ligeledes blive pålagt at tage teoriforløbet om.

Det pointeres, at underviserne på Pastorseminariet har en forpligtelse til løbende at gøre de studerende opmærksomme på, hvis de eventuelt ikke lever op til de krav, der er til dem i undervisningsforløbet (1. og 3. periode). Ligeledes er det teamets opgave løbende at gøre praktikanten opmærksom på, hvorledes denne kan ændre på sin håndtering af opgaver, som vedkommende har håndteret upassende eller forkert, således at praktikperioden kan blive godkendt. Det er provstens opgave at ”trække i bremsen”, hvis prakti-

kanten ikke lever op til vedkommendes forpligtelser under praktikforløbet, for eksempel ved misbrug, udeblivelse eller lignende.

Der skal altid gives en skriftlig begrundelse ved afgørelser om, at et forløb ikke er godkendt.

Der var i underudvalget enighed om, at der ikke kan ske ansættelse af den studerende som præst, før Pastorseminariet er afsluttet.

Evaluering af den samlede praktiske præsteuddannelse - herunder praktikforløbet

Pastorseminariet

- foretager en konkret vurdering af, om den enkelte studerende har bestået de tre perioder af studieforløbet. Perioderne vurderes særskilt. Det vil sige, at den studerende godt kan bestå én af perioderne og ikke bestå en anden.
- udarbejder et dokument til den studerende, hvoraf bedømmelse af hver enkelt periode fremgår, og hvor provstens udtalelse vedrørende praktikperioden vedlægges.
- Hvis en studerende ikke består en periode og ønsker at tage perioden om, er der mulighed herfor. Seminariet har i dette tilfælde pligt til at oplyse den studerende om, hvad den studerende kan gøre bedre, og hvor den studerende har brug for at lægge en ekstra indsats for at bestå. Seminariet kan ligeledes tage individuelle hensyn, således at forløbet tilrettelægges på en måde, hvor der lægges vægt på de områder, hvor den studerende ved det tidligere forløb udviste manglende kompetence.

Pastorseminariet skal til dette formål udarbejde

- vejledning om, hvilke elementer en endelig praktikevaluering skal indeholde
- eksempel på en praktikevaluering.

Provsten (i samarbejde med praktikvejlederen)

- vurderer praktikanten i forbindelse med praktikforløbet og sender denne udtalelse til Pastorseminariet senest 14 dage efter praktikforløbets afslutning.

Uddannelse af praktikvejledere og teampræster

Praktikanten skal i praktikperioden tilknyttes et team bestående af en praktikvejleder, som udpeges af provsten, samt - i det omfang det er hensigtsmæssigt - én eller flere praktikpræster.

Stifterne har ansvar for uddannelse af praktikpræster og vejledere, og udgifterne hertil afholdes af stifterne.

Stifterne

- skal oprette et kursusforløb for præster der ønsker at blive praktikpræster. På dette kursus skal præsterne indføres i de grundlæggende principper for vejledning
- skal oprette et overbygningskursus til kurset for praktikpræster, hvor praktikpræster kan uddanne sig til praktikvejledere/praktikansvarlige
- skal sikre mulighed for erfaringsudveksling mellem praktikpræster og vejledere/praktikansvarlige evt. via kursusdage eller lignende i stiftet
- har pligt til at rådgive praktikpræsterne og vejlederne undervejs i praktikforløbet
- kan eventuelt oprette geografisk opdelt enheder, som tager sig af denne opgave på landsplan.

Pastoralseminariet

- kan rådgive stiftet i opstartsfasen af kursusvirksomheden, men skal på sigt blot inddrages som eksterne undervisere og konsulentbistand
- kan fungere som sparringspartner for stifterne, mens det administrative ansvar ligger hos stifterne.

Godkendelse af praktikpræster og praktikvejledere

Provsten

- er forankringsperson for praktikordningen
- udpeger praktikpræster til et praktikteam, herunder en praktikvejleder
- bedømmer og godkender praktikpræster og praktikvejlederen
- træffer på baggrund af en samtale med præsten afgørelse om, hvorvidt vedkommende kan godkendes i funktionen som praktikpræst eller praktikvejleder
- skal sikre, at de præster, der ønsker at blive praktikpræster og/eller praktikvejledere, har gennemført den obligatoriske efteruddannelse for præster og dermed har omkring 5 års jobberfaring
- skal sikre, at vedkommende har bestået de nødvendige kursusforløb
- skal, hvis vedkommende ikke godkendes, give vedkommende en skriftlig begrundelse for afslaget
- sender oplysning om godkendelse af praktikpræsten til Pastoralseminariet.

Biskoppen

- Præsten kan påklage provstens afgørelse til biskoppen, som træffer endelig afgørelse.

Pastoralseminariet

- skal gøre provsten opmærksom på en praktikpræsts eventuelle manglende færdigheder. Pastoralseminariet og provsten indgår i sådanne tilfælde i en dialog om, hvorledes praktikpræsten kan forbedre sine færdigheder, og om vedkommende eventuelt for en tid ikke kan fungere som praktikpræst
- det samme gælder, hvis Pastoralseminariet er vidende om, at en praktikpræst tidligere ikke har vist sig kompetent som praktikpræst
- ved uenighed mellem provsten og Pastoralseminariet har seminariet mulighed for at afvise en praktikplads på baggrund af en uegnet praktikpræst. I praksis vil en sådan situation dog næppe opstå.

Fordeling og placering af praktikpladser

Antallet af praktikpladser

Der var i underudvalget enighed om, at den øgede vægt på praktik vil betyde, at uddannelsen i højere grad vil blive målrettet det at blive præst. Det betyder, at antallet af praktikpladser skal svare til den aktuelle og fremtidige efterspørgsel på præster, hvilket pt. er ca. 75-100 om året.

Det betyder endvidere, at antallet af pladser på Pastoralseminariet skal svare til antallet af praktikpladser.

Retningslinjer for fordeling af praktikpladser

Der var i underudvalget enighed om følgende:

- Praktikpladserne skal fordeles over hele landet, således at alle provstier/sogne får mulighed for at drage nytte af praktikordningen.
- En model om rullende udbud hvert eller hvert andet år. Tanken bag systemet er, at alle får mulighed for at have gavn af praktikordningen, og derfor også skal bidrage med praktikpladser.
- Udbuddet skal foregå på provstiplan, hvilket vil betyde, at flere sogne kan arbejde sammen.
- Sættelsen af praktikstillingen skal godkendes af provsten, hvorved det indholdsmæssige vil blive sikret.
- Praktikanten skal også selv have mulighed for at finde et praktiksted, som så skal godkendes af Pastoralseminariet. Herudover skal Pastoral-

seminariet medvirke til at motivere de studerende til også at søge praktikstillinger i udkantsområderne.

- Praktikanten skal være tilknyttet et praktikteam, som følger praktikan-ten. Et team består af en praktikvejleder (forankringsperson) og nogle præster, som har interesse for at rådgive praktikanter, og som har eller ønsker at opbygge særlige forudsætninger til at varetage denne opgave.
- Praktikanterne fungerer under provstens tilsyn og ansvar. Opgaven kan delegeres til en af præsterne i provstiet.

Fordeling af praktikpladser – det strukturelle

Denne del af praktikordningen administreres af stifterne i samarbejde med Pastorseminariet og provstierne.

Det forudsættes, at der er 75-100 praktikpladser årligt.

3/5 af pladserne fordeles til faste praktikprovstier:

- disse pladser er koncentreret omkring uddannelsesinstitutionerne og større byer (cirka 60 pladser)
- der kan aftales en rotationsordning, så sognene i de faste provstier be- lastes ligeligt
- faste praktikprovstier sikrer, at der kan tilbydes praktikpladser fordelt over hele landet. Det betyder endvidere, at arbejdet med løbende at motivere provstier til at oprette praktikpladser og det administrative arbejde, der ligger i at oprette og godkende nye praktikpladser og teams, begrænses.

2/5 pladserne fordeles efter en udbudsordning:

- interesserede provstier og sogne kan via provstiet udbyde en praktik- plads
- udbudsordningen sikrer, at alle provstier har mulighed for at deltage i praktikordningen. Det handler blot om at gøre praktikpladsen tilstræk- kelig tiltrækkende. Det vil sige at landsogne, der gerne vil gøre opmærksom på deres sogn og eventuelle fremtidige stillinger får mu- lighed for at gøre en ekstra indsats for at få praktikanter og dermed gøre praktikanterne opmærksomme på fremtidige stillinger i sognet. Udbudsordningen sikrer også, at praktikstederne i en vis grad udsættes for konkurrence. Dermed sikres det, at standarden holdes høj, og at der arbejdes for at gøre de konkurrerende praktikpladser attraktive.

Fordeling af praktikpladser blandt studerende

Denne del af praktikordningen administreres af Pastorseminariet.

Stifterne

- meddeler Pastoralseminariet, hvilke praktikpladser der tilbydes, og medsender praktikpladsbeskrivelser
- sikrer via den elektroniske kirkebog, at praktikanterne er medlemmer af folkekirken
- indhenter børneattest for praktikanterne.

Pastoralseminariet

- lægger navne på praktiksogne/provstier samt indholdsbeskrivelse af samtlige praktikpladser på seminariets hjemmeside senest 10 uger før studiestart
- lægger blanket på seminariets hjemmeside, hvor de studerende senest 8 uger før studiestart i prioriteret rækkefølge skal oplyse, i hvilke provstier de ønsker en praktikplads. Blanketten sendes til seminariet elektronisk. (Denne tidsfrist passer med, at der normalt går 6 - 8 uger, fra de studerende har afleveret deres speciale på det teologiske fakultet, til opgaven er godkendt, og de kan starte på Pastoralseminariet)
- oplyser på hjemmesiden, at den studerende ikke er sikret praktikplads i et af de ønskede sogne/provstier
- oplyser på hjemmesiden, at det er muligt for studerende selv, i samarbejde med et sogn eller et provsti, at oprette en praktikplads, som de er sikret at få
- har pligt til at rådgive de studerende ved valg af praktikplads og ved individuel oprettelse af praktikplads
- har pligt til at rådgive sogne og provstier ved oprettelse af individuelle praktikpladser
- fordeler praktikpladserne blandt de studerende
- oplyser de studerende om, hvilken praktikplads de er blevet tildelt
- sender oplysninger om fordeling af praktikpladser til stifterne, således at de kan indhente børneattest og sikre medlemskab af folkekirken for de kommende praktikanter
- oplyser praktikprovstier og sogne om, hvilke praktikanter de vil modtage
- dette arbejde skal rent fysisk placeres i et kontor i tilknytning til en af uddannelsesinstitutionerne.

Tidsmæssig placering af praktikforløbet

Hvis det forudsættes, at den studerende fra 1. dag på Pastoralseminariet skal kunne varetage opgaver i sit praktiksogn, må praktikforløbet og - så vidt det er muligt - også det samlede forløb på Pastoralseminariet tilrettelægges i overensstemmelse med højsæsonen i kirkeåret.

Højsæsonen i kirkeåret varer fra og med september til og med maj.

Endvidere skal der tages højde for, at de studerende, som oftest afleverer deres speciale i august, tidligst kan begynde på Pastoralseminariet i starten af oktober.

Det vil sige, at der er mulighed for at starte forløbet på Pastoralseminariet den 1. oktober, den 1. november, den 1. december eller den 1. januar.

Pris- og lønmodel for praktik for præster

Aflønning af den studerende i de tre perioder foreslås at være følgende:

1. periode:

- SU

2. og 3. periode:

- Aflønning svarende til begyndelseslønnen for overenskomstansatte akademikere uden tillæg.
- Månedslønnen udgør her 20.815 kr., hvortil kommer pensionsbidrag (arbejdsgivers) 2.373 kr. og feriegodtgørelse (12,5 %) 2.898 kr.
- I alt 26.086 kr. pr. måned eller 6.020 kr. pr. uge.

Udgangspunktet for aflønning af teologer i praktikperioder må, når det sammenholdes med andre praktikordninger være begyndelseslønnen for overenskomstansatte akademikere uden tillæg.

Der er regnet med et praktikforløb på 3 måneder og et behov på ca. 75 - 100 praktikstillinger årligt.

Det vil medføre behov for træk på præstebevillingen på (i 2008-niveau) 78.258 kr. pr. praktik svarende til en årlig udgift mellem 5,9 mio. kr. og 7,8 mio. kr. i de 3 måneder, praktikanterne er i praktik.

Denne udgift svarer til under 1 % af de samlede årlige udgifter til løn til præster (0,72 - 0,95 %).

Eventuel honorering af præster, som bistår i praktikperioden, er ikke indregnet i modellen. Der er heller ikke indregnet eventuel betaling for deltagelse i Pastoralseminariets undervisning, som i dag dækkes af SU.

Praktisk tilrettelæggelse af praktikforløbet - opgave og ansvarsfordelingen

Både Pastoralseminariet, provstierne, stifterne og biskopperne får en væsentlig funktion i forbindelse med praktikforløbet. Modellen for praktikordningen forudsætter, at der er et tæt samarbejde mellem disse institutioner, men at der samtidig er en klar opgave og ansvarsfordeling.

Nedenfor udspecificeres opgave- og ansvarsfordeling blandt de relevante institutioner:

Stifterne

- skal i samarbejde med Pastoralseminariet oplyse deres provstier om praktikordningen
- skal finde faste praktikprovstier og provstier, som vil indgå i udbudsordningen
- skal sikre koordineringen af, at det fornødne antal praktikpladser oprettes
- skal arbejde for at motivere provstier og sogne til at udbyde praktikpladser, herunder hvordan sogne i et provsti kan samarbejde om at udbyde en praktikplads
- skal rådgive provstierne i forbindelse med oprettelse af praktikpladser
- skal godkende praktikpladsen

Provstierne

- har pligt til at oprette egnede faste praktikpladser såvel som praktikpladser til udbudsordningen
- skal tage del i arbejdet med at motivere sognene til at oprette praktikpladser
- skal administrere faste turnusordninger for praktikpladser inden for provstiet samt for praktikpladser i udbudsordningen

Provsten

- skal være behjælpelig med at rådgive sogne, der ønsker at oprette en praktikplads eller lave en turnusordning imellem flere sogne
- skal godkende praktikpladsen, før den sendes til stiftet til godkendelse
- Praktiksognene/praktikprovstierne skal udarbejde en praktikpladsbeskrivelse. Det er via denne beskrivelse, at praktikstederne kan promovere lige netop deres praktikplads

- skal i samarbejde med stifterne og provstierne oplyse om praktikordningen og koordinere praktikpladserne

4.4 Om efteruddannelse for præster

4.4.1 Indledende overvejelser om den fri og obligatoriske efteruddannelse

Arbejdsgruppen har overvejet samspillet mellem de færdigheder præsten har tilegnet sig under uddannelse på teologistudiet og Pastoralseminariet (pædagogikum) og de praktisk-teologiske og administrative færdigheder, som præsten tilegner sig under den obligatoriske efteruddannelse og siden via den fri efteruddannelse. Arbejdsgruppen har i den forbindelse overvejet, om en ny sammensætning af efteruddannelsesforløbet er mere hensigtsmæssig.

En styrke ved den nuværende obligatoriske efteruddannelse er, at den giver mulighed for erfaringsudveksling mellem kolleger med samme anciennitet. Samtidig sikrer den ens mulighed for læring om præstearbejdet, uanset hvor præsten kommer i embede. Disse forhold taler for at bevare en landsdækkende obligatorisk efteruddannelse.

Lokal netværksdannelse og teamsamarbejde mellem kolleger kan fremmes ved, at den unge præst allerede tidligt i ansættelsen får et læringsfællesskab med kolleger fra lokalområdet. Kompetence til at løfte opgaver, der gør sig særligt gældende for det område, præsten har fået ansættelse i, fås ved, at efteruddannelse gives lokalt og tager udgangspunkt i den lokale kontekst, præsten befinder sig i. Disse forhold taler for, at en del af den tidlige efteruddannelse gøres lokalt forankret.

4.4.2 Overblik over det gældende system for efteruddannelse af præster

Materielt grundlag for præsters efteruddannelse

Præster har i relation til efteruddannelse tradition for at fungere i en vejlednings-, lærings- og selvstændighedskultur. Herudover har præsten forkyndelsesfrihed og er i udøvelsen af sine pastorale forpligtelser uafhængig af menighedsrådet.

Præstestillingen er karakteriseret ved en høj grad af selvstændighed og uafhængighed i det pastorale arbejde, der udføres - ikke kun i forhold til menighedsrådet, men også i forhold til provst, biskop og ansættelsesmyndighed.

Denne selvstændighed og uafhængighed indebærer, at præsten selvstændigt prioriterer opgaverne i forhold til lokale behov, visioner og mål i samvirke

med menighedsrådet og i samarbejde med de medarbejdere, der er ansat i sognet.

Det er vigtigt, at en ændring i efteruddannelsesstrukturen ikke underminerer den pastorale selvstændighed og traditionen for selvansvarlighed, men samtidig er det vigtigt at opbygge en læringskultur, hvor åbenhed for vejledning og konstruktiv kritik kan praktiseres.

Denne kultur hviler på et materielt grundlag for efteruddannelsesmuligheder, som gælder alle statsansatte. Dette grundlag er knyttet til præstens ansættelsesforhold og truer ikke forkyndelsesfriheden.

Aftale om kompetenceudvikling

For ansatte i staten er der indgået en aftale mellem Finansministeriet og Tjenestemændenes Centralorganisationer om kompetenceudvikling. Den omfatter også præster. Efter denne aftale skal præsten sikres en løbende strategisk og systematisk kompetenceudvikling. Formålet med aftalen er at forpligte såvel ledelse som medarbejdere til at prioritere en øget job- og kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelsesindsatsen (Statens cirkulære af 3. maj 2005 om aftale om kompetenceudvikling).

Medarbejderudviklingssamtale (MUS) og kompetenceudvikling

Det er ved Kirkeministeriets cirkulære af 30. januar 2006 om medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og kompetenceudvikling for folkekirkens præster og provster bestemt, at det er provsten, der afholder MUS med præsten. Aftaler om kompetenceudvikling, f.eks. i form af efteruddannelsesinitiativer, indgås blandt andet ved den årlige MUS mellem præsten og provsten. Cirkulæret baserer sig på statens aftale om kompetenceudvikling.

Medarbejderudviklingssamtalen føres med henblik på at tilgodese planlægning og udvikling af præstens kompetencer og arbejdsmuligheder. Samtalens formål er at drøfte vedligeholdelse og udvikling af præstens personlige og faglige kompetencer og arbejdsmuligheder i forhold til præstens egne ønsker og arbejdspladsens udvikling.

Samtalen kan suppleres med en årlig drøftelse for præster i et givent samarbejdsområde, hvor rammerne for MUS drøftes. På dette møde kan behovet for og planlægning af kompetenceudvikling og rammerne herfor gennemgås med henblik på øget kollegialitet og et mere kvalificeret udbytte af de kompetencer, hver enkelt præst besidder eller erhverver. Herudover kan det årlige kompetenceudviklingsmøde danne grundlag for en dialog om provstiets udviklingsmuligheder.

Under MUS skal præsten og provsten, på baggrund af deres drøftelser, i enighed formulere konkrete udviklingsmål for præsten, som skal være skriftlige. Provsten kan indpasse præstens ønsker i den samlede kompetenceudviklingsplan for provstiet og stiftets præster.

Provsterne har i dag pligt til at melde tilbage til biskopperne om forløbet af MUS. Provsten kan anbefale biskoppen, at en præst optages på kursus på Teologisk Pædagogisk Center, men provsten har ikke selv en økonomisk ramme til at finansiere de aftaler, der indgås ved MUS.

Principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudvikling for stiftets præster drøftes på et årligt møde mellem biskoppen og Præsteforeningen (Kirkeministeriets cirkulære af 30. januar 2006 om medarbejderudviklings-samtaler og kompetenceudvikling for folkekirkens præster og provster).

Finansieringsgrundlag for præsters efteruddannelse

Præsters efteruddannelse hos Folkekirkens Institut for Præsteuddannelser (FIP) og Teologisk Pædagogisk Center (TPC) finansieres af fællesfonden. Enkelte andre finansieringskilder giver mulighed for at finansiere uddannelse udbudt af andre end FIP og TPC.

Området for alternative finansieringskilder og efteruddannelsesmuligheder har hidtil været forholdsvis uigennemskueligt for præsten, provsten og biskoppen. Bevillingerne hertil er ofte små, og finansieringen skal ofte sammenstykkes af bevillinger fra flere forskellige kasser.

Nedenfor gennemgås de eksisterende kasser, som i forskelligt omfang kan anvendes til at finansiere efteruddannelse for præster og provster⁹.

Fællesfonden

Præsters generelle efteruddannelsesbehov finansieres næsten udelukkende af fællesfonden. Budgetposten "Fællesfonden: uddannelse af præster" finansierer folkekirkens institutioner til uddannelse og efteruddannelsen af præster. De inkluderer Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse (FIP) og Teologisk Pædagogisk Center (TPC).

Det regnskabsmæssige forbrug fra fællesfondens driftsbevilling til uddannelsesinstitutionerne var i 2007 på 24,7 mio. kr.

Heraf udgjorde det regnskabsmæssige forbrug for Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse (FIP) cirka 11,9 mio. kr. FIP omfatter både pastoralseminarierne - som ikke her medregnes som et efteruddannelsesstilbud - samt den obligatoriske efteruddannelse for præster og provster.

Det regnskabsmæssige forbrug for den frie efteruddannelse var i 2007 12,8 mio. kr. Alle midler fra fællesfonden til den frie efteruddannelse anvendes til drift af Teologisk Pædagogisk Center. Udgifter til undervisning, ophold og forplejning afholdes af Teologisk Pædagogisk Center, og den frie efteruddannelse er således fuldt finansieret af fællesfonden.

⁹ Når der i det følgende henvises til præsters efteruddannelse, er det også en henvisning til finansieringsmuligheder for provster.

Udgiften for fællesfonden til den frie efteruddannelse af præster beløb sig til ca. 6.400 kr. pr. præst i 2007 og svarer til cirka 3 kursusdage pr. præst. Udgiften vedrører den frie efteruddannelse for præster og er således eksklusiv den obligatoriske efteruddannelse som led i grunduddannelsen¹⁰.

I 2006 var der ansat 2.160 præster i folkekirken,¹¹ og i 2006 blev der udbudt 58 kurser på Teologisk Pædagogisk Center, hvor kun præster deltog. Det samlede deltagerantal på disse kurser var 880 præster.

Det er således udbyderen af den frie efteruddannelse, der administrerer præsternes efteruddannelsesmidler og tilrettelægger kursusudbuddet blandt andet på baggrund af behov, der er defineret af forskellige aftagergrupper.

Procedurer og retningslinjer for anvendelse af midler fra fællesfonden

For at en præst kan deltage i kurser på Teologisk Pædagogisk Center, skal biskoppen godkende tjenestefrihed med løn til formålet. Det sker ofte på baggrund af en anbefaling fra provsten efter medarbejderudviklingssamtale (MUS) med præsten.

Ved en undersøgelse blandt landets biskopper i 2007 blev det afdækket, hvilke kriterier biskopperne typisk lægger vægt på, når præster bevilges tjenestefrihed med løn til uddannelse og efteruddannelse på folkekirken institutioner.

En overvejende del af biskopperne oplyste, at præster, der søger om tjenestefrihed med løn til uddannelse, som udgangspunkt bevilges tjenestefrihed, hvis provsten anbefaler det. Kun hvis ganske særlige forhold gør sig gældende, f.eks. at vedkommende præst har deltaget i adskillige kurser inden for et kalenderår, vil en ansøgning blive afvist.

Der var også biskopper, som oplyste, at provstens anbefaling i den konkrete sag tillægges stor betydning, idet provsten, som tilsynsførende på biskoppens vegne, gennemfører MUS og på den måde kender den enkelte præst behov og ønsker.

Teologisk Pædagogisk Center udbyder også andre former for undervisningstilbud, f.eks. til sognemedhjælpere og frivillige medarbejdere. Det er således det samme institut, der udbyder uddannelse, men indtægtsdækningen til disse andre undervisningstilbud kommer fra andre konti.

Endelig finansieres sikkerhedsrepræsentanters deltagelse i den obligatoriske lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse også af fællesfonden, hvor der er afsat en særlig pulje på cirka 60.000 kr. årligt til det formål.

¹⁰ Fællesfondens årsrapport 2007

¹¹ Udtræk fra Folkekirken Lønservice (FLØS)

Andre finansieringskilder til efteruddannelse af præster

Ønsker om efteruddannelse, der ikke udbydes af Teologisk Pædagogisk Center og ikke er et led i det obligatoriske efteruddannelsesforløb, kan som udgangspunkt ikke imødekommes, medmindre den finansieres af en anden bevilling end fællesfonden.

Præstens behov for efteruddannelse aftales med provsten ved MUS, men præstens mulighed for at få finansieret efteruddannelse afhænger af tilsagn om støtte fra dem, der administrerer de forskellige finansieringskilder. Provsten har ikke selv råderet over spektret af finansieringskilder, hvorfor den aftalte kompetenceudviklingsplan ikke nødvendigvis er realiserbar.

Nedenfor er en liste over andre mulige finansieringskilder end fællesfonden:

Stiftsfonde (under afvikling)

Stiftsfondene beror på frivillige bidrag fra kirkekasserne.

Der har i stifts- og provstiregi været afholdt kurser for præster finansieret af stiftsfondene.

Det følger af cirkulære af 1. maj 1980 om stiftsfonde, at der kan ydes tilskud til formål, der skønnes at kunne få betydning for stiftet som helhed. Det betyder, at der ikke kan ydes tilskud til deltagelse i møder, stævner og kurser m.v. i ind- og udland, hvor formålet alene er deltagerens personlige dygtiggørelse eller opbyggelse, medmindre der er tale om, at den pågældende dygtiggøres til en speciel tjeneste i stiftet, f. eks. som sygehuspræst, fængselspræst eller døvepræst. I andre tilfælde må det være en betingelse, at deltageren kan forventes at ville hjembringe kundskaber, som vil kunne bidrage til løsning af specielle kirkelige opgaver i stiftet.

Der kan kun ydes tilskud til kirkelige formål. Det betyder ifølge praksis, at der kan anvendes midler til afholdelse af kurser for præster.

Stiftsfondene er under afvikling og forventes erstattet af det bindende stiftsbidrag.

Bindende stiftsbidrag

Efter lov om folkekirkens økonomi § 23a kan stiftsudvalget vedrørende økonomi af hensyn til det kirkelige liv træffe beslutning om at udskrive et bindende bidrag fra kirkekasserne til finansiering af aktiviteter i stiftet. Bidraget kan ikke overstige 1 pct. af den lokale ligning i de enkelte ligningsområder i stiftet.

Bidraget kan bruges til aktiviteter vedrørende:

- 1) Kommunikation mellem stiftet, menighedsråd og præster.
- 2) Formidling af kristendom.

- 3) Udviklingsprojekter inden for undervisning, diakoni, IT, medier, kirke- og musik og lignende, herunder analyser til forberedelse af sådanne projekter.

De opgaver, som stiftsbidraget måtte finansiere, skal medvirke til en samlet bedre opgavevaretagelse i stiftet. Der er tale om opgaver, der samlet set løses bedre og mere effektivt, når de varetages under et, så det klart er til gavn for sognene, at de løftes af stiftet i fællesskab. En af de opgaver, som stiftet kan løfte med det bindende stiftsbidrag, er blandt andet at medvirke til efter- og videreuddannelse af præster, som skønnes til gavn for det kirkelige liv i stiftet. Dette kan i dag ske inden for det eksisterende retsgrundlag.

Stiftsadministrationernes driftsbevillinger

Stiftsadministrationernes driftsbevillinger dækker stiftets almindelige virksomhed. Biskoppen har mulighed for at afsætte en mindre bevilling på stiftets fællesfondsbudget til støtte for uddannelsesformål for stiftets præster.

Kompetencefonden

Søges efter gældende regler.

Kirkekassen

Bevillingen gives af menighedsrådet og kan bruges til tekniske og administrative kurser samt kurser relateret til præstens rolle som leder og som menighedsrådsmedlem.

Det har længe været praksis, at menighedsrådet kunne bevilge penge til præsten af kirkekassen til ”tekniske og administrative” kurser, f.eks. hjemmesidedesign og lignende. Efter at det ved lov nr. 531 af 6. juni 2007 blev muligt at vælge præsten som daglig leder, har menighedsrådet også kunnet bevilge kurser i ledelse finansieret af kirkekassen. Som medlem af menighedsrådet kan præsten tillige bevilges midler til deltagelse i kurser, der må anses af betydning for hvervet som menighedsrådsmedlem.

Der har ikke været hjemmel til betaling over kirkekasserne af mere teologisk relaterede uddannelser.

Som nævnt aftales præstens behov for efteruddannelse ved MUS med provsten, og menighedsrådet har i dag ingen kompetence til at beslutte, at præsten skal på kursus.

Anskues problemstillingen om menighedsrådets adgang til at betale for præstens efteruddannelse fra en juridisk synsvinkel, må der anlægges en hjemmelsbetragtning. I det følgende vil de gældende lovgivningsmæssige rammer for menighedsrådets adgang til at yde midler til præstens uddannelse blive gennemgået.

I 1994 blev der brudt med princippet om, at menighedsrådets rådighedsbeløb

ikke måtte anvendes til aktiviteter, der samtidig modtog tilskud af offentlige midler efter anden lovgivning. Dette medførte, at menighedsrådene også kan betale uddannelse for Teologisk Pædagogisk Centers målgruppe.

Menighedsrådets adgang til at bruge kirkekassens midler er afgrænset i § 2 i lov om folkekirkens økonomi. Bestemmelsen angiver de aktiviteter, menighedsrådet *må* bruge midler til, og er ikke et udtryk for aktiviteter, menighedsrådet *skal* bruge midler til.

Der kan af kirkekassen afholdes udgifter til præstens deltagelse i kurser, der må anses af betydning for udøvelse af hvervet som menighedsrådsmedlem. Dette bevirker, at præsten, som følge af sin funktion som menighedsrådsmedlem, kan bevilges penge til at deltage f.eks. i kurser om personaleforhold, jura, arbejdsmiljø mv. (Lov om folkekirkens økonomi § 2, stk. 1, nr. 12).

Efter den nuværende fortolkning af økonomiloven har menighedsrådet ikke adgang til at finansiere udgiften til præstens deltagelse i andre kurser, heller ikke selv om det vurderes til gavn for det kirkelige liv i sognet. På baggrund af forslag fra udvalget bag betænkning 1491 har kirkeministeren fremsat forslag om ændring af § 2 i lov om folkekirkens økonomi, således at menighedsrådet får denne mulighed, såfremt det vurderes at være relevant for den kirkelige virksomhed i sognet. Det er dog alene særlige, lokalt bestemte efteruddannelsesbehov, som må finansieres af kirkekassen. Præstens generelle efteruddannelsesbehov finansieres fortsat af fællesfonden.

Menighedsrådet har ingen arbejdsgiverkompetencer i forhold til præsten og har således ikke indflydelse på præstens efteruddannelsesforløb, men kan alene finansiere præstens efteruddannelse inden for de rammer, lovgivningen hjemler menighedsrådet adgang til.

Endelig kan det bemærkes, at der siden 1991 har eksisteret en ordning om studieorlov til præster. Ordningen baserer sig på en aftale mellem Præsteforeningen og Kirkeministeriet, hvorefter præsterne anvender deres lokallønsmidler til at finansiere studieorlov med.

Særligt vedrørende finansiering for provster og biskopper

Provsters efteruddannelse

Provsternes efteruddannelse er sammensat af et forløb bestående af fire kurser, som provsten skal gennemføre inden for de første to år fra udnævnelsen som provst i folkekirken.¹² To kurser af 4 dages varighed og to kurser af 3 dages varighed.

¹² Jf. bkg. nr. 1058 af 31. august 2007 om folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster.

Det overordnede formål med uddannelsen er at forsyne provsterne med den viden og de redskaber, de skal bruge for at varetage stillingen i forhold til dens etablerede opgaver og de ledelses- og udviklingsmæssige udfordringer.

Nye provster indkaldes kort efter udnævnelsen til det første kursus.

Finansiering

I 2007 var det regnskabsmæssige forbrug fra fællesfonden til præsters og provsters efteruddannelse på 24, 7 mio. kr. inklusive Folkekirken Institut for Præsteuddannelse og Teologisk Pædagogisk Center.

Provsternes efteruddannelse finansieres gennem fællesfondens driftsbevilling til Folkekirken Institut for Præsteuddannelse (FIP).

Af det regnskabsmæssige forbrug udgjorde udgiften til FIP - Pastorseminarierne samt efteruddannelsen for præster og provster - cirka 11,9 mio. kr. Udgiften til provstekurser skønnes at have udgjort 2 procent af forbruget.

Konkrete efteruddannelsesprojekter har været finansieret af fondsmidler, f.eks. midler fra den nu nedlagte Udviklings- og Omstillingsfond og ELU.

Provstiudvalgskassen

Af provstiudvalgskassen kan der gives midler til medlemmer af provstiudvalget - det vil sige til provsten - til deltagelse i kurser, der må anses af betydning for udøvelse af hvervet som provstiudvalgsmedlem.

Bevilling gives af provstiudvalget og kan bruges til kurser, der relaterer sig til provstens rolle som provstiudvalgsmedlem, f.eks. til kurser om personaleforhold, jura, arbejdsmiljø mv. (Lov om folkekirken økonomi § 17 g, stk. 4).

Biskopper

Der er ikke etableret et formelt uddannelsesforløb for biskopper, men der blev i 1997 udformet en model for kursusvirksomhed for biskopper.

Som finansiering af kursusvirksomheden for biskopper er der udtrykt ønske om en trækingsret inden for en sum på fællesfonden.

Set i et nutidigt perspektiv kunne spørgsmålet om finansiering tages op i forbindelse med lovgivningsarbejdet vedrørende åremålsansættelser for biskopper.

Volumen for præsters efteruddannelse

Arbejdsgruppen har undersøgt volumen for efteruddannelse for præster efter det gældende system, dels for at kende omfanget af efteruddannelse i dag og dels for at kende mulighederne for efteruddannelse i en fremtidig model.

Antallet af årsværk for præstestillinger i den danske folkekirke var i 2007 på 1992. I den efterfølgende kvantificering af de nuværende muligheder tages der udgangspunkt i dette tal.

Volumen for efteruddannelse til præster anslås i dag til at være:

- *Fællesfondsfinansieret - Teologisk Pædagogisk Center.* Teologisk Pædagogisk Centers udbud til præster udgjorde i 2007 6.045 kursisdage inden for et regnskabsmæssigt forbrug på 12,8 mio. kr.
- *Fællesfonds finansieret - den obligatoriske efteruddannelse.* FIP har opgjort det samlede antal af kursusdage til obligatorisk efteruddannelse for præster og provster i 2007 til 1.926 dage inden for et regnskabsmæssigt forbrug på 2,4 mio. kr.
- *Kirkekasserne.* Menighedsrådene finansierede i 2006 og 2007 cirka 0,28 kursusdag pr. præst årligt. Det svarer for 1.992 præsteårsværk til cirka 560 kursusdage årligt. Beregningen bygger på en undersøgelse, som Landsforeningen af Menighedsråd udførte for arbejdsgruppen i august 2008.
- *Stifter, stiftsfonde og stiftsbidrag.* Disse kilder bidrager skønsmæssigt med 1.600 kursusdage årlig. Antallet af kursusdage er skønsmæssigt fastsat på baggrund af biskoppernes tilbagemeldinger vedrørende finansiering af efteruddannelse for præster i 2006 og 2007.
- *Kompetencefonden.* Der blev i 2006 og 2007 i gennemsnit bevilget 1.280 kursusdage til præster. Alle uddannelsesforløb for præster, hvortil der er bevilget penge fra Kompetencefonden, er medtaget i opgørelsen.
- *Provstiudvalgskassen.* På baggrund af en undersøgelse blandt alle provster er det blevet klarlagt, at der i et mindre omfang betales uddannelse til præster og provster over provstiudvalgskassen. Undersøgelsen blev besvaret af 79 ud af landets 107 provster. Heraf var der 17, som oplyste, at der var finansieret uddannelse af provstiudvalgskassen. Ud fra en samlet vurdering af provsternes tilbagemeldinger anslås det, at der årligt finansieres cirka 200 kursusdage af provstiudvalgskassen til præster og provster. Heraf vedrører cirka 1/3 af dagene kurser til provster, mens cirka 2/3 af dagene vedrører kurser til præster.

Opgørelsen indeholder ikke studieorlov og heller ikke tjenestefrihed, som biskoppen i nogle stifter bevilger af op til en uges varighed. Der findes forskellige modeller for bevilling af tjenestefrihed. F.eks. er der i nogle stifter lavet interne aftaler om, at biskoppen årligt - til hver præst - kan bevilge en uges tjenestefri med løn til studier. Under orloven laves der en aftale med provsten om, hvordan præstens embede betjenes i perioden.

Det samlede antal betalte efteruddannelsesdage udgør 11.611 betalte kursusdage årligt, svarende til knap 6 dage pr. præst.

Til sammenligning kan et tilsvarende gennemsnit for andre AC-grupper i staten skønsmæssigt fastsættes til 3-5 dage.

Ordninger om tjenestefrihed til studier

Studieorlov

Siden 1991 har der bestået en ordning, hvorefter præster efter ansøgning kan få orlov til studieformål i 3-6 måneder. Studieorlov bevilges ofte til formål, hvor præsten vil fordybe sig inden for teologiske emner.

Ordningen baserer sig oprindeligt på en aftale mellem Præsteforeningen og Kirkeministeriet.

Studieorlov gives uden løn, men med et særligt vederlag, der modsvarer lønnen.

Der afsættes midler af lokallønspuljen til at finansiere studieorlov for præster. Denne mulighed for at udmønte lokalløn til præsterne for særlig indsats er henlagt til biskopperne ved cirkulærskrivelse af 15. marts 2005 om visse ændringer af administrationen af præsters løn- og ansættelsesvilkår.

Stiftets udmøntning af lokalløn skal afholdes inden for stiftets bevillingsramme, som fastsættes hvert år ud fra stiftets lønsum.

Præsten skal ansøge om studieorlov ved MUS med provsten. Uddannelsesformålet skal oplyses, og afrapportering skal ske efter orloven. Et kriterium for tildeling af studieorlov er, at biskoppen skønner, at studieorloven indebærer en dygtiggørelse af præsten.

Tjenestefrihed af op til 1 uges varighed til studier

I nogle stifter er der etableret ordninger, hvor biskoppen kan bevilge en præst tjenestefrihed af op til en uges varighed til studier. I nogle stifter fungerer ordningen ved, at de øvrige præster i pastoratet eller provstiet dækker ind for præstens tjenester.

Siden 2001 har der været etableret sådan en ordning i Viborg Stift. Nedenfor redegøres for ordningen:

"Hverdagen som præst er så travl, at de færreste af os har mulighed for at finde tilstrækkelig tid til læsning og teologiske studier. Samtidig er det nødvendigt for præster, som hele tiden skal holde prædikener, taler, foredrag og forberede undervisningstimer, at fylde de menneskelige og teologiske depoter op, så der igen er noget at øse af. I de senere år har ordningen vedr. studieorlov ganske vist givet en kærkommen mulighed for at opfylde præsteløftets ord om at ”stræbe efter, ved flittig og alvorlig granskning af Guds ord og troens hellige lærdomme, altid fuldkomnere at

danne og dueliggøre mig til dette hellige embede”, men det er kun beskåret ganske få (i år fem) præster i stiftet at få studieorlov. Derfor er en ordning om en studieuge for alle præster i Viborg Stift blevet etableret.

Ordningens indhold og tilrettelæggelse

1. Hver tjenstgørende præst kan af biskoppen få bevilget tjenestefri med løn én uge (syv dage) - hvoraf kun én kan være en søndag én gang om året til studier.
2. Forudsætningen for at få tildelt en sådan uges tjenestefri er, at der til biskoppen - gennem provsten - indsendes en redegørelse for, hvad den tjenestefri uge påtænkes brugt til. For at der kan bevilges en uges tjenestefri med løn skal såvel provsten som biskoppen godkende det projekt, der ønskes frihed til at studere.
3. I forbindelse med ansøgningen om den tjenestefri uge med løn skal der foreligge en aftale med provsten om, hvordan embedet betjenes i perioden.
4. Da biskoppen efter gældende regler kun har mulighed for at bevilge en uges tjenestefri med løn én gang årligt, vil konsekvensen være, at den præst, som får bevilget en uges tjenestefri til studieformål, ikke i samme år har mulighed for at få tjenestefri til andre formål, f.eks. deltagelse i landslejr el. lign.
5. I Viborg Stift bliver reglerne dog fortolket således, at såfremt en sognepræst tager på konfirmandlejr eller på lejr med spejdere el. lign. fra *eget pastorat*, vil dette ikke blive betragtet som tjenestefri, men som ”forlagt tjeneste” efter ansøgning. Det vil også blive betragtet som forlagt tjeneste, såfremt en sognepræst, efter at have afholdt en studiekreds, der er åben for *alle* i sognet, afslutter denne med en tur, f.eks. til Luther-stederne el. lign.
6. Det kan ikke betragtes som forlagt tjeneste at være rejseleder for et rejsebureau, og man vil ej heller kunne få tjenestefri til et sådant formål."

Uddannelse og efteruddannelse for andre personalegrupper i folkekirken

I et samarbejde mellem Landsforeningen af Menighedsråd, Danmarks Kordegneforening, Danmarks Kirketjenerforening, Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte og Kirkeministeriet er der netop udviklet et samordnet uddannelsesforløb i AMU-regi for kirkefunktionærer med kordegne-, kirketjener- og graverfunktioner. Udviklingen er sket under rådgivning fra SCKK.

Uddannelsesforløbet indeholder grundlæggende uddannelser, som er fælles for kirkefunktionærerne og grundlæggende uddannelser, som er funktions-specifikke. Uddannelser, som gennemføres efter det grundlæggende forløb,

og som retter sig mod de enkelte faggruppers særlige arbejdsområder, eller som er afhængig af kirkefunktionærens jobfunktion, gennemføres ligeledes som fælles eller funktionsspecifikke uddannelser. Samordningen skal lette adgangen til uddannelse inden for et af de andre områder, og dermed øge den faglige fleksibilitet i folkekirken.

Det er hensigten, at uddannelserne som udgangspunkt skal gennemføres efter ansættelse og tilrettelægges, så den ansatte hurtigst muligt kan fungere i stillingen.

Kirkefunktionærerne har således mulighed for at få finansieret uddannelse og efteruddannelse gennem AMU-systemet. Præster har ikke en lignende mulighed for hjælp til at finansiere efteruddannelse.

4.4.3 Ny model for efteruddannelse af præster

Overvejelser om en ny model for efteruddannelse

Arbejdsgruppen har eftersat efteruddannelsesordningen for præster. Det har resulteret i et forslag om en ny model for efteruddannelse med udgangspunkt i medarbejderudviklingssamtalen og med udgangspunkt i præstens, provstens og biskoppens forskellige roller i et samarbejdende teologisk fællesskab.

Som præster i den evangelisk-lutherske kirke har alle præster i folkekirken, som det også fremgår af præsteløftet, et ansvar for ”fortsat at danne og due-liggøre sig” til at varetage præsteembedet. Det er præstens opgave at tydeliggøre sit ønske om teologisk videreuddannelse i overensstemmelse med præstens teologisk-faglige interesse og teologiske grundsyn. Det er herefter provstens og biskoppens opgave at skabe mulighed for at disse ønsker om videreuddannelse kan realiseres.

En ændret model for efteruddannelse skal understøtte udviklingen af præstens faglige og personlige kompetencer og fremme implementeringen af strategiske og systematiske kompetenceudviklingsinitiativer. Efteruddannelsesindsatsen bør gøres til en fælles proces, hvor der samarbejdes mellem aktørerne omkring den individuelle og generelle kompetenceudvikling og hvor præsten, provsten og biskoppen tænker udvikling i et samarbejdende teologisk fællesskab.

Efteruddannelsesmulighederne skal være med til at inspirere præsten som medarbejder til fortsat læring. Modellen for efteruddannelsessystemet skal være dynamisk og tilgængelig, så præsten reelt kan bruge den som instrument til at indfri sine ønsker og behov for efteruddannelse.

Det er vigtigt, at en ændret model for efteruddannelse tilrettelægges således, at modellen understøtter og udbygger en livslang læringskultur og betoner den enkeltes eget ansvar.

De, som ved mest om, hvilke kompetencer der er brug for i de enkelte menigheder, er præsterne, og det er derfor hensigtsmæssigt som hidtil at lade præsterne tage ansvaret for egen læring og dermed egen efteruddannelse. Præsterne drøfter disse indsigter med provsten i medarbejderudviklingssamtalen og modtager provstens inspiration og overordnede betragtninger om provstiets samlede mål. Disse mål kan med fordel koordineres i møder mellem provsten og provstiets præster, som er den levende ressource for planernes gennemførelse. Derved vil provsten kunne øge præsternes engagement og ejerskab til målsætningerne og den samlede kompetenceudvikling i provstiet. Også biskoppen kan med fordel mødes med provstiernes præster.

En sådan model vil være i tråd med den demokratiske frihedstradition, der hersker i folkekirken, og som er en af de væsentlige årsager til den nuværende mangfoldighed og rummelighed og dermed den brede folkelige opbakning af folkekirken.

Ved at lade målsætningsdebatten foregå i et demokratisk forum af præster i området, kan der sikres en mere ligelig fordeling af efteruddannelse end tidligere, hvor den enkelte præst sad alene med sine valg. En sådan drøftelse på provstiplan vil kunne befordre en højere grad af vidensdeling og mere kvalificeret udnyttelse af eksisterende kompetencer hos præsterne. På provstimøder kan provsten tillige inspirere præster og menighedsråd med eksempler på andre måder at gøre tingene på og derved fokusere på en løbende udvikling af kirkens opgaveløsning. Også biskoppen kan deltage som inspirator.

Modellen skal således muliggøre efteruddannelse, når ønsket udspringer af præstens interesse og behov for dygtiggørelse, og når tilsynet er enigt heri. Den teologiske frihed skal bevares i den overordnede koordinering af kompetenceudviklingen.

Modellen konstrueres, så provsten har en realistisk mulighed for at igangsætte den kompetenceudviklingsplan, herunder de efteruddannelsesinitiativer, som aftales ved MUS. Det fordrer, at der skabes gennemsigtighed i finansieringen af præsters efteruddannelse, som i dag er fordelt på mange forskellige kasser, som provsten ikke har råderet over, og mellem flere aktører, som ikke i dag er i samspil med hinanden.

Endelig skal modellen sikre en rimelig fordeling af efteruddannelsesmidlerne blandt præsterne.

Den nye model vil betyde en mere kvalificeret teologisk/pædagogisk debat på provstiplan, som fordrer, at præsten, provsten og biskoppen indgår i et samarbejdende teologisk fællesskab.

Det Samarbejdende Teologiske Fællesskab

Den danske folkekirke rummer en mangfoldighed af forskellige teologiske synspunkter og kirkelige anskuelser. Disse forskelle afspejles i den kirkelige debat, og de kommer tydeligt frem ved menighedsrådsvalg, præstevalg og

bispevalg. I den folkekirkelige hverdag betyder dette dog ikke, at menighedsråd, præster, provster og biskopper har vanskeligt ved at samarbejde. Tværtimod er det en almindelig erfaring, at når man gensidigt respekterer og anerkender hinandens teologiske synspunkter og kirkelige anskuelser, etablerer man samtidig et grundlag for et godt dagligt samarbejde. Den fælles folkekirkelige udfordring er at formidle evangeliet ind i den tid vi lever i. Denne udfordring er så stor, at den fordrer et sådant samarbejde.

Det gælder forholdet mellem præst og menighedsråd. Præsten er uafhængig af menighedsrådet i sin forkyndelse og sjælesorg, men dette betyder ikke, at kun præsten har ansvaret for det indholdsmæssige i folkekirken, medens menighedsrådets ansvar begrænser sig til det ydre, altså økonomi, personale, bygninger m.v. I en evangelisk-luthersk kirke, der tilslutter sig tankerne om det almindelige præstedømme, har menighedsråd og præst en fælles kirkelig opgave. Præsten er kaldet til at forkynde evangeliet, forvalte sakramenterne, øve sjælesorg og undervise i kristendom. Menighedsrådet er valgt til, som medlemmer af menigheden, at tage et ansvar for det kirkelige arbejde i sognet i et samarbejde med præsten. Luther har udtrykt det sådan, at enhver, der er krøbet ud af dåben, samtidig er indviet til pave, biskop og præst. Derfor er det nødvendigt, at der i den enkelte menighed føres en stadig ligeværdig dialog mellem præst og menighedsråd om det kirkelige arbejde i sognet.

Men det gælder også forholdet mellem de tre funktioner inden for folkekirkens præsteembede. Det folkekirkelige regelsæt fastsætter forskellige myndighedsområder for præst, provst og biskop. Begrænser samarbejdet mellem præst, provst og biskop sig til at tydeliggøre de tre funktioners forskellige myndigheds- og kompetenceområder, vil samarbejdet dog hurtigt tørre ud. Et sådant manglende samarbejde vil stå i vejen for løsningen af den fælles folkekirkelige opgave. Derfor er det nødvendigt at der imellem præst, provst og biskop føres en stadig ligeværdig dialog om det folkekirkelige arbejde.

Denne betænkning rummer en række overvejelser, forslag og anbefalinger vedrørende præsternes uddannelse. Hensigten er at dette sker i et teologisk samarbejdende fællesskab mellem præst, provst og biskop, med menighedsrådet som en engageret partner. Et sådant teologisk samarbejdende fællesskab kan etableres, også selv om der findes teologiske forskelle mellem præst, provst og biskop. Fællesskabet bygger på tre fælles forudsætninger.

1. Den teologiske uddannelse, som ikke er givet én gang for alle, men som til stadighed skal vedligeholdes og udbygges. Teologisk faglighed og identitet er en forudsætning for tjenesten som præst, provst eller biskop.
2. Præsten, provsten og biskoppen er fælles om at være kaldet til præster i folkekirken, og udøver deres embedsfunktioner på baggrund af et mandat, der er betroet dem i tillid.

3. Udøvelsen af den folkekirkelige ledelse sammen med menighedsråd, provstiudvalg og stiftsråd. Denne folkekirkelige ledelse indebærer en forvaltning af såvel menneskelige som økonomiske ressourcer.

Betænkningens forslag og anbefalinger betragter præsternes uddannelse som en opgave præst, provst og biskop i fællesskab er forpligtede på. Vi foreslår at alle tre får en forpligtelse til at uddanne sig. Præsten bør formulere sine ønsker om uddannelse. Provsten bør, såvel på fælles møder for alle provstiets præster som i medarbejderudviklingssamtalen, være en aktiv samarbejdspartner, og dermed muliggøre præsternes uddannelsesønsker inden for de givne rammer. Biskoppen bør i et samarbejde med provsten afstikke de overordnede retningslinjer herfor på baggrund af de ønsker, der kommer fra de enkelte præster. Desuden rummer betænkningen forslag til særlige uddannelsesforløb for provster og biskopper.

Det samarbejdende teologiske fællesskab er på den ene side en forudsætning for at betænkningens forslag og anbefalinger kan virkeliggøres. Men på den anden side vil en virkeliggørelse af disse forslag og anbefalinger også udbygge og frugtbar gøre dette teologiske samarbejdende fællesskab. Samtidig vil menighedsrådene få en øget mulighed for at støtte og muliggøre præsternes uddannelsesønsker uden at der derved rækkes ved den fundamentale forudsætning, at præsten i sit pastorale arbejde er uafhængigt af menighedsrådet.

Medarbejderudviklingssamtalen – koordinerende forum

Den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS) mellem præsten og provsten gøres til det koordinerende forum for efteruddannelsesbehovene, såvel når de formuleres af præsten, som når de udspringer af en mere generel kompetenceudviklingsplan på provsti- eller stiftsniveau

MUS er et centralt redskab for en bottom-up proces, hvor de behov, som præsten erfarer i sit daglige arbejde, kan imødekommes og samtænkes med tværgående udviklingsbehov i f.eks. provsti eller stift. Det er her folkekirkens mission - at forkynde Kristus som hele verdens frelser - kan reflekteres i præstens konkrete opgaver og målsætning, da det, som det hedder i betænkning 1491, er vigtigt for et godt arbejdsmiljø, ”at processen ikke foregår hen over hovedet på medarbejderne, men i et stadigt samspil med dem.”¹³

MUS er imidlertid også et personaleredskab, som kan anvendes til at tilbyde medarbejdere kompetenceudvikling, der fører til anden ansættelse. Som moderne, vidensbaseret organisation må folkekirken betragte dette som en del af rekrutteringsaktiverne: at være kendt som et sted, der tænker bredt og

¹³ Betænkning nr. 1491 om folkekirkens lokale økonomi, side 43

langsigtet og dermed kan være tiltrækkende for medarbejdere med et varieret karriereforløb som mål.

Kirkeministeriets cirkulære om medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling for folkekirkens præster og provster skal fortsat danne rammen om medarbejderudviklingssamtalen.

Forberedelse af medarbejderudviklingssamtalen - det samarbejdende teologiske fællesskab

Forberedelse i et samarbejdende teologisk fællesskab

Forud for medarbejderudviklingssamtalen skal der være et forberedende arbejde. Forberedelsen kan ske ved flere sideordnede processer, hvorunder ønsker omkring efteruddannelse og kompetenceudvikling kan vokse frem:

- Der afholdes møder mellem provsten og provstiets præster, hvor mål for kompetenceudvikling og efteruddannelse inden for provstiet drøftes og koordineres. Også biskoppens indsigt og holdning bør inddrages i drøftelserne på disse møder, enten ved at biskoppen selv deltager eller ved provstens videreformidling.
- Udviklingsinitiativer, som er aftalt ved tidligere medarbejderudviklingssamtaler, inddrages i den samlede koordinering og afrapporteres til biskoppen.
- Biskoppen og provsten afholder koordinerende møder, hvor de overordnede rammer og en fælles målsætning for stiftets og provstiets kompetenceudviklingsplan fastlægges. Drøftelserne på provstiplan og afrapporteringen fra medarbejderudviklingssamtalen danner grundlaget for fastlæggelsen af den overordnede kompetenceudviklingsplan.

Processen skal bidrage til at øge præsternes engagement og medejerskab til målsætningerne og bidrage til, at arbejdet med kompetenceudvikling i provstiet øges.

Ved denne fælles forberedelse opstår et samarbejdende teologisk fællesskab.

Sideløbende med drøftelserne i det samarbejdende teologiske fællesskab kan der i præsternes og menighedsrådenes fælles målsætningsdebat i forhold til budgetlægningen og i budgetsamrådet mellem menighedsrådene og provstiuvalget komme ønsker om initiativer, som har betydning for præsternes ønsker om og behov for efteruddannelse. Disse drøftelser har også betydning for anvendelsen af de økonomiske ressourcer, som menighedsrådene har til rådighed.

Professionsspejle bruges til forberedelse

Parterne i det samarbejdende teologiske fællesskab kan som forberedelse til medarbejderudviklingssamtalen bruge professionsspejlene - henholdsvis

præste-, provste- og bispespejl - til refleksion. Spejlene sætter ord på både kald og profession.

Præsten kan bruge præstespejlet til at reflektere over sine egne kompetencer i forhold til de basisfunktioner, præstespejlet opstiller som rammen for enhver præsts virke. Præstespejlet opstiller et ideal for, hvorledes arbejdet som præst bør udføres. Samtidig sættes dette ideal i forhold til den konkrete virkelighed, som teologer uddannes til og skal virke i som præster. Dermed kan præsten, ved at se sig selv i præstespejlet, afklare sit behov for efteruddannelse.

Provsten kan i provstespejlet se sine opgaver og forpligtelser som provst:

- at føre tilsyn med kirkernes og præsteembedernes ejendom og midler
- at påse at de for kirken, dens præster og alle ansatte medarbejdere gældende love og bestemmelser overholdes
- at rådgive og vejlede præster og menighedsråd
- i alle ting at foregå præsterne i provstiet med et godt eksempel
- at arbejde i samvirke med biskoppen.

Når provsten forbereder sig på en medarbejderudviklingssamtale, skal det således ske i lyset af forslag fra præsten og de retningslinjer, der overordnet er fastsat i provstiet/stiftet, samt i lyset af de opgaver og forpligtelser, der påhviler provsten.

Biskoppen skal i alle aspekter af sin præstelige gerning inspirere, opmuntre og vejlede stiftets præster og menigheder.

Der kan opstå behov for efteruddannelse, som er lokalt bestemt, f. eks. behov for undervisning i pædagogik i forbindelse med initiativer om undervisning af børn. Disse behov skal ses som en inspiration for menighedsrådet til at tilbyde præsten efteruddannelse. Et andet eksempel kunne være, at flere sogne går sammen om et projekt. Det kan f.eks. fordre et kursus fælles med andre sogne. Disse efteruddannelsesbehov skal ses i forhold til menigheds(råds)spejlet, der rummer betragtninger om, hvordan menighedsrådet – i samarbejde med sognets præster – har ansvaret for menighedens liv og vækst og har til opgave at gøre den lokale folkekirke til et mødested for befolkningen og kirken. Der kan opstå lokalt bestemte efteruddannelsesbehov, når man forsøger at imødekomme befolkningens ønsker til folkekirken.

Provsten skal kende den økonomiske ramme

Provsten skal kende den økonomiske ramme, som er til rådighed til efteruddannelse af præsterne i provstiet ud over de efteruddannelsesmuligheder, der følger af den formaliserede klippekortsordning, som arbejdsgruppen foreslår indført. Provsten skal kende rammen både for at have et samlet overblik,

men også for at kunne bevilge tjenestefrihed.

Biskoppen skal derfor melde en økonomisk ramme ud til uddannelsesformål både inden for fællesfondsbevillingen og inden for stiftsbidraget, inden medarbejderudviklingssamtalerne begyndes.

Hvis menighedsrådet - i samspil med præsten - ønsker at fremme et særligt område eller projekt, som forudsætter uddannelsesmæssig kvalificering af en eller flere af præsterne, kan menighedsrådet beslutte at afsætte penge til efteruddannelse til disse. Træffer menighedsrådet beslutning om en sådan finansiering, meddeles det til provsten, som inddrager det i forbindelse med sin forberedelse af medarbejderudviklingssamtalen.

Hvis stiftet har oprettet en stilling som uddannelseskonsulent, kan både biskop, provst og præst konsultere denne i deres forberedende arbejde.

Den individuelle kompetenceudviklingsplan

Ved medarbejderudviklingssamtalen aftales den fremadrettede kompetenceudvikling for den pågældende præst. Aftalen kan have form af retningslinjer for efteruddannelse, som konkretiseres efterfølgende i egentlige aftaler om efteruddannelse for det kommende år. Det væsentlige er, at der aftales en retning for præstens kompetenceudvikling, og ikke at præsten bindes i forhold til konkrete uddannelsesønsker.

På baggrund af de individuelle udviklingsmål, som præsten og provsten er blevet enige om, skal der udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for den enkelte præst.

Både præsten og provsten skal sørge for, at teologisk dygtiggørelse bliver drøftet under medarbejderudviklingssamtalen. Provsten skal her handle i overensstemmelse med den strategiske vinkel på efteruddannelsen, som er aftalt på de koordinerende møder.

Ved brug af kompetenceudviklingsplaner, som synliggør de godkendte retningslinjer for efteruddannelse, gives den frie efteruddannelse den legitimitet, som efterspørges. Af kompetenceudviklingsplanen skal det derfor fremgå, hvilke udviklingsinitiativer der er godkendt, således at omfanget af bevilget efteruddannelse tydeliggøres, herunder om der er tale om efteruddannelse på TPC eller andetsteds. Det gælder, uanset om de konkrete tiltag aftales ved medarbejderudviklingssamtalen eller først konkretiseres efterfølgende.

Kompetenceudviklingsplanen kan laves som et offentligt afsnit i MUS-skemaet, således at provsten får mulighed for at drøfte den samlede strategiske kompetenceudvikling for provstiet med stiftet. Rent praktisk fungerer det i dag ved, at der i MUS-skemaets aftaledel defineres en ramme, inden for hvilken præsten kan uddanne sig.

Provsten som omdrejningspunkt

I dag godkender biskoppen præstens uddannelsesønsker efter anbefaling af provsten.

Provsten får som en del af tilsynet indsigt i stiftets samlede plan for kompetenceudvikling, som biskoppen drøfter med Præsteforeningen én gang årligt.

Da det er provsten, der afholder MUS med præsterne, vil det være hensigtsmæssigt, at biskoppen delegerer sin kompetence til at godkende efteruddannelsesønsker og bevilge tjenestefrihed hertil til provsten. Ligesom det vil være hensigtsmæssigt, at biskoppen meddeler en økonomisk ramme til efteruddannelsesformål til provsten.

Med medarbejderudviklingssamtalen som det sted hvor efteruddannelsesbehovene koordineres, vil provsten med delegation af kompetencer fra biskoppen kunne gøres til et omdrejningspunkt, som koordinator for den samlede indsats.

Provst og biskop bør mindst én gang årligt holde et mere formaliseret møde, hvor de overordnede rammer og en fælles målsætning for kompetenceudvikling og efteruddannelsesindsats i provstiet fastsættes. Herudover kan provst og biskop mødes og drøfte kompetenceudvikling og efteruddannelsesindsatser, når det findes nødvendigt.

Forud for mødet - og når det i øvrigt ellers vurderes som nødvendigt - bør provsten afholde et møde med provstiets præster, hvor efteruddannelsesbehov og -ønsker afklares i forhold til provstiet som helhed.

Også biskoppen skal have mulighed for at inspirere, opmuntre og vejlede på møderne, hvor provsten og præsterne er samlet for at drøfte kompetenceudvikling. Det kan enten ske ved, at biskoppen selv deltager eller ved provstens videreformidling. På den måde sikres det, at det samarbejdende teologiske fællesskab virkeliggøres.

I praksis vil det betyde, at der er et tæt fællesskab mellem provsten og biskoppen om koordinering af efteruddannelsesindsatsen.

Biskoppens rolle i den nye model

Biskopperne har overordnet ansvaret for kompetenceudvikling og efteruddannelse af præsterne i stiftet.

Provstens kompetence til at koordinere og bevilge efteruddannelse bygger på, at biskoppen bemyndiger provsten til at gennemføre stiftets kompetenceudviklingsstrategi og efteruddannelsesindsats i provstiet, og på at biskoppen delegerer kompetence til provsten til at handle på sine vegne i en række forhold. Delegationen betyder ikke, at biskoppen fratages sine kompetencer, men at de primært aktiveres gennem ledelse i forhold til provsterne. Delegationen kan tilbagekaldes, og den forhindrer ikke biskoppen i at tage selvstændige initiativer på uddannelsesområdet.

Provsten gives altså mandat til at gennemføre den efteruddannelsesindsats, som biskoppen efter drøftelser med provsten og præsterne fastsætter for provstiet og stiftet. På baggrund af sine forpligtelser, både over for den enkelte præst og i forhold til rammerne i det enkelte provsti, må provsten aftale sine dispositioner med biskoppen.

På mødet, hvor provst og biskop koordinerer de overordnede rammer for kompetenceudvikling, skal provsten afrapportere de udviklingsinitiativer, der er aftalt ved medarbejderudviklingssamtalerne med præsterne til biskoppen. Afrapporteringen kan ske med udgangspunkt i den offentlige del af MUS-skemaet. Denne ordning skal give provsterne og biskoppen grundlag for at fastlægge en samlet kompetenceudviklingsplan for præsterne i stiftet og provstierne, og for at kunne drøfte en mere generel ressourceanvendelse i stift og provstier.

Det årlige, formaliserede møde skal endvidere give biskoppen grundlag for at kunne drøfte principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudvikling for stiftets præster på det årlige møde mellem biskoppen og Præsteforeningen. Ordningen vil derved samtidig være med til at styrke tilsynet.

Da provsten handler efter bemyndigelse fra biskoppen, kan biskoppen til hver en tid tilpasse den kompetenceudviklingsstrategi- og efteruddannelsesindsats, som provsten har som grundlag for sin bemyndigelse. Dispositioner, som ligger væsentligt ved siden af den kompetenceudviklingsstrategi og efteruddannelsesindsats, som er aftalt med biskoppen, skal godkendes af biskoppen.

I tilfælde hvor provsten skønner, at en præst har behov for efteruddannelse af hensyn til arbejdets udførelse, og præsten modsætter sig, overgives sagen til det gejstlige tilsyn. I en sådan situation er det biskoppen, der beslutter, om præsten skal deltage af hensyn til arbejdets udførelse.

En eventuel uddannelseskonsulent i stiftet vil kunne bistå provsten og biskoppen med at koordinere efteruddannelsesindsatsen. Uddannelseskonsulenten skal ikke have nogen indvirkning på de kompetencer, provsten har som omdrejningspunkt, men etablering af en stilling som uddannelseskonsulent vil betyde, at provsten og stiftet vil få flere ressourcer tilført.

Provstens kompetence i den nye model

Der skal være sammenhæng mellem det kompetenceudviklingsforløb, som bliver aftalt ved medarbejderudviklingssamtalen, og præstens muligheder for at kunne gå i gang med forløbet. Derfor skal provsten have de nødvendige beføjelser. Her tænkes både på det indholdsmæssige og det økonomiske råderum, på kompetence til at bevilge tjenestefrihed samt på provsten som den instans, der skal have meddelelse fra parterne om de behov, der er for efteruddannelse. Det kan ske ved at opstille et katalog over beføjelser, som provsten kan anvende.

Disse beføjelser forudsætter biskoppens delegation. Delegationen bygger på en aftale mellem biskoppen og provsten, hvor provsten bemyndiges til at varetage efteruddannelsesindsatsen i provstiet. Provsten er forpligtet til at handle i overensstemmelse med den bemyndigelse, biskoppen har givet provsten.

Provsten skal have udmeldt en økonomisk ramme for fællesfondsbevillingen og for stiftsbidraget til efteruddannelsesformål til præsterne i provstiet, koordinere lokalt finansierede kurser i forhold til menighedsråd og provstiudvalg, godkende deltagelse i kurser på TPC og andre steder, så det sikres, at deltagelse afklares i forhold til kompetenceudviklingsplanen, inden præsten kan indskrives på kurser. Provsten skal endelig have mulighed for at søge rådgivning hos stiftets eventuelle uddannelseskonsulent.

Det forudsætter delegation af kompetence fra biskoppen især på følgende områder:

- *Tjenestefrihed.* Biskoppen bemyndiger provsten til at kunne bevilge tjenestefrihed til efteruddannelsesformål aftalt ved MUS.
- *Befordringsgodtgørelse.* Biskoppen bemyndiger provsten til at kunne bevilge befordringsgodtgørelse til efteruddannelsesformål aftalt ved MUS.

Uddannelseskonsulent

Det foreslås, at der kan ansættes uddannelseskonsulenter i stifterne.

Uddannelseskonsulenten vil få til opgave at rådgive om uddannelsesmuligheder og at kvalificere efteruddannelsesindsatsen i provstierne og stiftet.

Uddannelseskonsulenten skal ikke have kompetence til at godkende uddannelsesinitiativer.

Uddannelseskonsulenten kan konsulteres og inddrages af præst, provst og biskop i forbindelse med efteruddannelsesindsatsen. Rådgivningen kan vedrøre en enkelt præst, men kan også være rådgivning om en langsigtet indsats, som skal hjælpe stiftet eller et provsti til at håndtere specifikke kompetenceudfordringer eller gennemføre et fælles kompetenceløft.

Forbindelseslinjer til relevante aktører

En fremtidig model skal være tydelig i forhold til relationerne mellem de involverede parter.

Præsten

Præsten må henvende sig til provsten for at få godkendt og finansieret sine efteruddannelsesønsker.

Når præsten efteruddanner sig, kan uddannelsen være med til at ajourføre præsten i forhold til præstespejlet. Præstespejlet udvikler og ændrer sig over tid og må derfor revideres jævnligt. En præst, der spejler sig i præstespejlet, kan blive bevidst om sine udviklingsbehov og bruge det som anledning til at søge efteruddannelse – både interessebetonet og som dygtiggørelse. En løbende spejling, f.eks. i forbindelse med MUS, kan sikre, at præsten bliver opmærksom på sine udviklingsbehov, og at provsten også får denne indsigt.

Præst/provst

Præsten tilkendegiver sine ønsker om efteruddannelse over for provsten. Provsten godkender præstens efteruddannelsesønsker og opstiller i samarbejde og i enighed med præsten konkrete udviklingsmål for præsten ved MUS.

Traditionelt har præsten selv kunnet indskrive sig på kurser på TPC. For at kunne lave systematiske og strategiske kompetenceudviklingsplaner skal sådan efteruddannelsesaktivitet i fremtiden fremgå af kompetenceudviklingsplanen, der dog løbende kan justeres, hvis der opstår nye ønsker og behov.

Præst/biskop

Biskoppen har kompetencen til at godkende ønsker om efteruddannelse hos TPC, samt ansøgninger om studieorlov. Biskoppen har også kompetencen til at godkende et uddannelsesforløb i et andet regi, som finansieres af f.eks. stiftsbidraget eller stiftsfondene. Disse kompetencer delegeres i en fremtidig model til provsten efter en nærmere bemyndigelseaftale indgået mellem biskoppen og provsten - det gælder dog ikke studieorlov.

Præst/menighedsråd

I samvirket mellem menighedsråd og præst er præsten med sin faglige kompetence og embedsmæssige placering et omdrejningspunkt i den drøftelse af den lokale målsætning for kirkens arbejde, der finder sted i menighedsrådet.

Samvirket kan også være med til for præsten og menighedsrådet at afklare ønsker om og behov for efteruddannelse i forhold til de behov, der udspringer af den lokale målsætningsdrøftelse.

Præsten har derfor også mulighed for at bringe sådanne ønsker i spil i forhold til behov for efteruddannelse på provstiplan.

Provsten

Arbejdsgruppen bag betænkning 1477 om opgaver i sogn, provsti og stift har beskrevet provstens opgaver.

Provsten deltager i det gejstlige tilsyn og udøver i det daglige visse ledelsesfunktioner over for provstiets præster. Provsten forestår koordinering af de økonomiske aspekter, herunder budget og regnskab samt legalitetstilsyn.

Provsten har endvidere en funktion som sognepræst med de opgaver, der hører til embedet.

Provst/biskop

Rollefordelingen mellem provst og biskop finder sted efter retningslinjer, som biskoppen aftaler med provsten. Provstens funktion som omdrejningspunkt for kompetenceudvikling hviler på bemyndigelse fra biskoppen.

Biskoppen og provsten mødes en gang årligt for at koordinere udviklingsinitiativerne i provstiet og stiftet. Provst og biskop skal endvidere drøfte, hvilke fælles teologiske opgaver de gerne vil løfte. Herudover mødes biskoppen og provsten og tilpasser efteruddannelsesindsatsen, hvis der er behov for det.

I særlige situationer, hvor en præst ikke er af samme opfattelse som provsten vedrørende efteruddannelse, beslutter biskoppen det videre forløb.

Provsten og finansieringskilderne

Kompetencen til at bevilge efteruddannelse og råderetten over finansieringskilderne er opsplittet på flere niveauer og forvaltes af flere aktører.

I dag har provsten således ikke råderet over de kilder, som finansierer de tiltag, der aftales ved MUS, og som indarbejdes i kompetenceudviklingsplanen. Den nye model skal derfor være tydelig i forhold til, hvordan finansieringssystemet er sammensat.

Det kunne rent praktisk ske ved, at biskoppen meddeler en økonomisk ramme for uddannelsesformål ud inden MUS.

Med den forventede vedtagelse af L27 gives der lovhjælp til, at menighedsrådet kan finansiere efteruddannelse for præster. Menighedsrådet vil således få mulighed for via provsten at bevilge et beløb til efteruddannelse af en bestemt præst. Den konkrete efteruddannelse aftales ved MUS.

Det bliver også muligt for menighedsrådene i et provsti på et budgetsamråd at beslutte at afsætte penge til særlige uddannelsesformål. F.eks. kan der i provstiet være truffet beslutning om en særlig indsats, som forudsætter uddannelsesmæssig kvalificering.

På den måde pålægges menighedsrådet at have en målsætningsdebat i forhold til budgetlægningen. Det vil kunne betyde en større bevidsthedsgørelse og bedre brug af ressourcerne.

4.4.4 Fordeling af efteruddannelse

Anskues et arbejdsliv over 4 årtier, vil det være sammensat af praksis - i form af det daglige arbejde - og teori, som i en vis udstrækning vil bestå af efteruddannelse. Opgaven er at skabe interaktion mellem de to sider af arbejdslivet. Det lykkes, når efteruddannelsesindsatsen er relevant og tilstræk-

kelig i forhold til den pågældende stilling og den pågældendes efteruddannelsesbehov.

Rapporten fra de fokusgruppeinterview vedrørende præsters uddannelse og efteruddannelse, som arbejdsgruppen iværksatte for at få viden om præsters holdning til uddannelsen og efteruddannelsen, viste, at der blandt præster er lyst til at forpligte sig til efteruddannelse. Præsterne ønsker at udvikle sig mod konkrete mål, og det er i orden, at vejen dertil er forbundet med efteruddannelse.

Der blev drøftet to perspektiver på efteruddannelsen. Et på kort sigt og et på langt sigt. På kort sigt blev der peget på, at efteruddannelsesforløbet bør planlægges i et 5-årigt perspektiv. På lang sigt blev der peget på, at præsten ønsker at se sig selv i et længere perspektiv og ønsker viden om, hvilke muligheder der foreligger. Det kan betyde, at præsten søger uddannelse for at komme derhen, hvor mulighederne er. Deltagerne i interviewene gav udtryk for, at de nuværende uddannelsesmuligheder er for kaotiske, og at der mangler en samlet koordinering af uddannelses tilbud og muligheder.

Fokusgruppeinterviewene blev sammenfattet i et katalog med ti konkrete forslag til, hvordan præsters uddannelse og efteruddannelse kan styrkes. Et af forslagene var, at præster skal gennemføre et obligatorisk efteruddannelsesprogram efter ansættelsen. Programmet kan formaliseres ved et klippekort med et antal klip, som skal bruges inden for et antal år. Det blev tilkendegivet, at præsterne gerne vil forpligte sig til efteruddannelse, og der var tilslutning til, at nogle af klippene gøres obligatoriske.

I arbejdsgruppen blev det drøftet, om der skal være mere praktik, inden den endelige ansættelse finder sted, eller om der skal være mere fokus på efteruddannelsen, når man er i embede, f.eks. de første fem ansættelsesår.

Opgørelsen over det samlede volumen for efteruddannelse af præster viste, at midlerne til efteruddannelse (foruden studieorlov) er til stede hos TPC og den obligatoriske efteruddannelse. Opgørelsen viste, at der årligt anvendes 15,2 mio. kr. til efteruddannelse fra fællesfonden. Herudover anvendes knap 6 mio. kr. til efteruddannelse fra andre kasser. Spørgsmålet er, om der skal være et obligatorisk krav til efteruddannelsen og i givet fald på hvilket niveau.

Arbejdsgruppen har på den baggrund gjort sig nogle overvejelser om, hvordan kursusudagene kan fordeles/anvendes. Det har resulteret i en model baseret på et klippekortsystem.

Model for fordeling af efteruddannelse

Efteruddannelsen de første fem ansættelsesår - et "klippekort"

Inden ansættelse forudsættes det, at den nyuddannede præst har gennemført Pastorseminariet med tre måneders praktikforløb og 3 måneders teoretisk uddannelse (den foreslåede praktikordning).

Det foreslås, at der de første fem ansættelsesår indføres et nyt obligatorisk efteruddannelsesprogram, som påbegyndes ved ansættelsen, og hvor provstens administration af programmet, understøttes af et "klippekort". "Klippekortet" omfatter den formaliserede del af efteruddannelsen, der finansieres via fællesfonden, og omfatter den obligatoriske efteruddannelse på FIP og efteruddannelse på TPC.

For at give gode startvilkår skal præster, som er nye i embedet, tilbydes meget læring i begyndelsen af ansættelsen, og efteruddannelsesindsatsen skal derfor være størst inden for de første fem ansættelsesår.

Inden for de første fem ansættelsesår afsættes der 40 dage til efteruddannelse til den unge præst. Dagene administreres af provsten via et "klippekort".

- 20 af dagene er obligatoriske med et fast indhold¹⁴. Denne efteruddannelse er landsdækkende, og består af en række internatkurser.
- 20 af dagene er obligatoriske med et frivilligt indhold. Indholdet aftales ved medarbejderudviklingssamtalen.
 - 10 af dagene med frivilligt indhold skal anvendes til kurser på TPC.
 - De øvrige 10 dage med frivilligt indhold skal ikke anvendes et bestemt sted. Dagene skal anvendes til kurser, som aftales ved medarbejderudviklingssamtalen. Der kan der være tale om efteruddannelseskurser udbudt på stifts- og provstiplan. Kursustilbuddene kan også findes hos såvel TPC som hos andre udbydere, men inden for den samlede økonomiske ramme.

Klippekortet indebærer både en ret og en pligt til efteruddannelse. Klippene til unge præster kan ikke disponeres til anden side af provsten.

Hensigten med klippekortet er at sikre, at den enkelte præst får den grundlæggende efteruddannelse, der vurderes at være nødvendig for at kunne fungere i det pågældende præsteembede. Her tænkes bl.a. på uddannelse med henblik på at kunne varetage særlige opgaver i sognet eller uddannelse i relation til særlige opgaver i det pågældende embede.

¹⁴ "Obligatorisk uddannelse" betyder, at præsten skal på kursus.

"Med et fast indhold" betyder, at der ikke er valgfrihed i forhold til kursusindholdet.

Gennemførelse af de 20 dages obligatorisk uddannelse med et fast indhold er - som det også gælder for den obligatoriske efteruddannelse i dag - en tjenestepligt og en ansættelsesbetingelse for sognepræster. Uddannelsen er landsdækkende.

Det obligatoriske forløb med fast indhold angår undervisning i den praktiske teologis fagområder, andre teologiske hoveddiscipliner, som kan bidrage til, at det praktiske arbejde som præst sættes i en teoretisk kontekst, samt undervisning i administration og samarbejde.

De øvrige 20 dage med frivilligt indhold er lokalt forankrede og skal som udgangspunkt anvendes til kurser, der retter sig mod de behov, der gør sig gældende for det pågældende embede i kombination med præstens individuelle behov. I forbindelse med MUS aftaler præsten og provsten, hvilke kurser der er relevante for præsten. F.eks. kunne efteruddannelsesstilbud på stiftsplan, hvor der afholdes kurser i praktisk teologi, være et relevant tilbud til unge præster, som har behov for at der bygges bro mellem universiteternes undervisning og præstearbejdet, men det kan også være tilbud, der retter sig mod særlige forhold i stift eller provsti.

De 20 kursusdage med frivilligt indhold bevilges således ud fra behov og relevans for præsten og embedet. Det forudsættes, at præsten har brugt de 40 klip inden udløbet af de første fem ansættelsesår. Herefter indgår præsten i provstiets efteruddannelsespulje.

Ved siden af klippekortet findes fortsat en eventuel uddannelsesbevilling, som finansieres af menighedsråd, provstier og stifter, der indgår i den samlede kompetenceudviklingsplan, som fastsættes ved MUS.

De gældende ordninger om studieorlov, og andre ordninger, hvor der bevilges tjenestefrihed med løn af op til en uges varighed til selvstudier, eksisterer også ved siden af klippekortet. Tjenestefrihed til efteruddannelse i henhold til disse ordninger vil som hidtil skulle godkendes af biskoppen efter de gældende regler på området.

Efteruddannelsen efter fem år – provstiets efteruddannelsespulje

Det samarbejdende teologiske fællesskab mellem præst, provst og biskop indebærer, at der efter de første fem år i særlig grad gives mulighed for at følge den enkelte præsts egne ønsker. Derfor bør stiftets plan for kompetenceudvikling og efteruddannelse give rum for præsternes individuelle ønsker. Efter de første fem år bør provsten derfor i videst muligt omfang anerkende og tilslutte sig præstens egne ønsker om specialisering og dygtiggørelse inden for de områder, præsten har en særlig interesse i.

Provsten skal derfor være inspirator og sparringspartner og skal løbende sikres den nødvendige efteruddannelse og kompetenceudvikling, som kan være

med til at sikre kvaliteten af provstens uddannelsesrådgivning af den erfarne præst.

Der henvises i denne sammenhæng til den overenskomstmæssige forpligtelse til kompetenceudvikling, der forpligter begge parter til at prioritere en øget kompetenceudvikling, såvel i det daglige arbejde som ved kurser og efteruddannelse.

Midler og dage til efteruddannelse efter de første fem ansættelsesår er samlet i provstiets efteruddannelsespulje. Provstiets efteruddannelsespulje omfatter præsternes samlede efteruddannelsesbevilling og understøttes af et administrationssystem, som håndterer, hvor mange uddannelsesdage provsten har til rådighed til præsterne i provstiet. Dagene optjenes efter den nedenfor beskrevne optjeningsmodel og administreres af provsten via provstiets efteruddannelsespulje.

Provsten har i forbindelse med MUS mulighed for at disponere over den samlede efteruddannelsespulje. Provsten skal f.eks. have mulighed for at benytte dage fra puljen til at bevilge et særligt uddannelsesforløb for en af præsterne i provstiet.

For den erfarne præst afsættes der 20 dage til efteruddannelse inden for en rullende femårig periode. Dagene og de medfølgende midler indgår i den samlede pulje for provstiets efteruddannelse, og svarer til 4 dage pr. præst årligt.

Præsten bør forpligte sig til i løbet af en femårig periode at anvende fem af dagene på et kursusforløb på TPC, med et frivilligt indhold, som aftales ved MUS.

- 10 af dagene skal anvendes til kurser på TPC.
- 10 af dagene kan anvendes til kurser, som aftales ved MUS. Kursustilbudene kan findes hos såvel TPC som hos andre udbydere.

Præsten kan, eventuelt bistået af provsten, konsultere uddannelseskonsulenten i stiftet med henblik på vejledning om, hvordan efteruddannelsesforløbet kan kvalificere i et langsigtet perspektiv.

Mindretalsudtalelse: Karsten Nissen beklager, at pligten til efteruddannelse ikke gælder alle præster i folkekirken efter de første fem ansættelsesår, idet pligten til efteruddannelse alene udtrykkes som en hensigt.

Ved siden af efteruddannelsespuljen findes fortsat et antal kursusdage, som finansieres af menighedsråd, provstier og stifter, der indgår i den samlede kompetenceudviklingsplan, som fastsættes ved MUS.

De gældende ordninger om studieorlov og andre ordninger, hvor der bevilges tjenestefrihed med løn af op til en uges varighed til selvstudier, eksisterer også ved siden af provstiets efteruddannelsespulje. Tjenestefrihed til efterud-

dannelse i henhold til disse ordninger vil som hidtil skulle godkendes af biskoppen efter de gældende regler på området.

Optjeningsmodel for efteruddannelsespuljen

Arbejdsgruppen har skitseret et beregningssystem for, hvordan der optjenes dage til provstiets efteruddannelsespulje. Modellen er opbygget således, at der pr. præst i provstiet kan bruges i alt 20 dage på efteruddannelse i løbet af en femårig periode. Der er ikke afsat en reservepulje af dage til efteruddannelse. Det betyder, at yderligere efteruddannelsesbehov, udover de 20 dage, vil skulle dækkes på anden vis og at efteruddannelsesdage, der er dyrere end den dagspris, som fastsættes for en efteruddannelsesdag, vil skulle finansieres ved brug af flere dage eller ved økonomisk supplerings fra andre finansieringskilder.

Den dagspris som fastsættes for en efteruddannelsesdag, svarer til dagsprisen for et kursus på TPC.

Optjeningsmodellen indebærer, at der udløses et antal dage ved start, og at der efterfølgende årligt optjenes et vist antal dage, som skal bruges inden for en rullende femårig periode.

	"Optjeningsmodellen"
Indhold	<ul style="list-style-type: none"> • Der tildeles provsten 4 dage pr. præst i provstiet • Der tildeles fire dage ved start, uanset hvornår i kalenderåret starttidspunktet ligger (dette afhænger af ansættelsestidspunktet) • Der optjenes fire dage hvert kalenderår til det efterfølgende kalenderår • Der kan forbruges flere dage, end der er optjent - dog kan der maks. bruges 20 dage på én gang, og der må maks. være forbrugt i alt 20 dage set over en rullende femårs periode • Dage kan overføres fra år til år - dog må der maks. være opsparret 20 dage svarende til opsparing af fire dage om året i fem år • Uforbrugte dage bortfalder efter fem kalenderår - dog kan der højst bortfalde fire dage om året svarende til et års optjening
Regnskabsmæssig håndtering	<ul style="list-style-type: none"> • Der gives tilsagn for de fire dage, der startes med og optjenes hvert kalenderår - svarende til at kun en del af den samlede udgift regnskabsføres i hvert kalenderår. • Der foretages en årlig regulering af hensættelsen i forhold til det faktiske forbrug.

For modellen gælder, at der skal sættes økonomi på uddannelsesdagene baseret på en gennemsnitspris for de enkelte dage. Dette er nødvendigt af hensyn til at styre udgifterne til efteruddannelse, jf. 4.4.6.

Eksempler på ”optjeningsmodellen”

Nedenfor er vist et eksempel på ”optjeningsmodellen”, hvor der bruges 20 dage det første år (2009) til et længerevarende uddannelsesforløb. Da det maksimale antal dage således er brugt, må der først bruges yderligere dage efter fem år. Dette er i eksemplet vist ved, at der bruges 20 dage fordelt henover den næste femårs periode (2014 - 2018). Da der således bruges det maksimale antal dage i hver femårsperiode, er der intet bortfald af dage.

Bortfald efter 5 år	Uforbrugte dage bortfalder efter fem år.							0
<i>Eksempel: Der bruges 15 dage i de første fem år og dernæst</i>	Bemærkninger	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Tildeling initialt	Det antal klip der tildeles ved start.	4						
Saldo primo	Primosaldo er lig med ultimosaldo plus optjening minus bortfald	4	5	3	3	6	9	
Forbrug	Det antal klip der i bruges i praksis	-3	-6	-4	-1	-1	0	

På næste side er vist et andet eksempel på ”optjeningsmodellen”, hvor der bruges 15 dage i løbet af de første fem år (2009 – 2013) og yderligere 12 dage i løbet af de næste fem år (2014 – 2018). Da der ikke bruges det maksimale antal dage, vil de ældste dage bortfalde efter fem år.

<i>Eksempel: Der bruges 15 dage i løbet af de første fem år og dernæst 12 dage over de efterfølgende fem år.</i>									
	Bemærkninger	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Tildeling initialt	Det antal dage der tildeles ved start.	4							
Saldo primo	Primosaldo er lig med ultimosaldo plus optjening minus bortfald	4	5	3	3	6	9	13	
Forbrug	Det antal dage der i bruges i praksis	-3	-6	-4	-1	-1	0	-2	
Saldo ultimo	Ultimosaldo er lig med primosaldo minus forbrug	1	-1	-1	2	5	9	11	
Optjening	Det antal dage der optjenes hvert år.	4	4	4	4	4	4	4	

Administration af klippekortsordningen og provstiets efteruddannelsespulje

Provsten bør føre regnskab med provstiets og den enkelte præst brug af klip på klippekortet og brug af dage fra efteruddannelsespuljen for at have overblik over provstiets samlede efteruddannelsesressourcer og den enkeltes præsts efteruddannelse. Derved sikres det, at præsten og provsten kan aftale realistiske kompetenceudviklingsplaner.

Der udvikles eller anskaffes et IT-værktøj, som kan administrere klippekortet og efteruddannelsespuljen.

Efteruddannelse til præster og teologer uden embede

Præster og teologer, som ikke har fået ansættelse i et embede, er ikke omfattet af de foreslåede efteruddannelsesordninger. Efteruddannelsesordningerne er baseret på, at præsten kan inddrage den praktiske viden fra præstearbejdet og sætte den i en teoretisk kontekst. Den rummer således en teoretisk refleksion over den praksis, præsten erfarer.

Ønsker præster og teologer, der ikke er i embede, at deltage i dele af de obligatoriske efteruddannelsesforløb, kræver det særlig tilladelse fra rektor, og deres deltagelse må finansieres særskilt.

Hvor kan præsten efteruddanne sig?

Obligatorisk efteruddannelse med fast indhold

Arbejdsgruppen *anbefaler*, at opgaven vedrørende obligatorisk efteruddannelse fortsat varetages af Pastoralseminariet.

Efteruddannelse med frivilligt indhold

De klip med frivilligt indhold, som skal anvendes på kurser, der udbydes af Teologisk Pædagogisk Center (TPC), medfører, at TPC sikres en basisbevilling. TPC skal på den baggrund udbyde kurser i den praktiske teologiske fagområder. TPCs øvrige kursusudbud vil blive efterspørgselsbestemt, og bevillingen vil - ud over basisdelen - afhænge af søgningen til kurserne.

Efteruddannelsesstilbud på stiftsplan, hvor der afholdes kurser i praktisk teologi, vil især være relevant i forhold til unge præster, som har behov for, at der bygges bro mellem universiteternes undervisning og præstearbejdet.

Markedet for efteruddannelsesudbydere er mangfoldigt, og her vil uddannelseskonsulenten kunne spille en relevant vejledende rolle.

Det kan i tilslutning hertil overvejes, om Undervisningsministeriets officielle uddannelsesportal VIDAR.dk kan få et tillæg, som beskriver relevante efteruddannelsesmuligheder for præster.

4.4.5 Omkostningsopgørelse over nuværende udgifter til efteruddannelse af præster

I det følgende gives der en oversigt over det regnskabsmæssige forbrug til uddannelse af præster. Selve præstens fravær på grund af efteruddannelse medfører ikke yderligere lønomkostninger.

I 2007 blev der af fællesfonden betalt i alt ca. 24,7 mio. kr. til præsters og provsters uddannelse og efteruddannelse. Herudover blev der af kirkekasser, provstiuvalgskasser og stiftsbidrag samt af kompetencefonden finansieret præsteuddannelse for i alt ca. 5,7 mio. kr.

Den del af præsteuddannelsen, der er finansieret af fællesfonden, kan fordeles på pastoralseminarieuddannelse, obligatorisk efteruddannelse og fri efteruddannelse som vist på næste side¹⁵.

¹⁵ Fællesfondens bevilling til folkekirkens uddannelsesinstitutioner er underlagt de generelle forudsætninger om fællesfondens budgetlægning.

Fordeling af kursisdage og omkostninger til præsteuddannelse finansieret af fællesfonden

Kursus-/undervisningsforløb	Antal kursisdage	Omkostninger (kr.)
Pastoralseminariekurser	8.606	9.524.000
Obligatorisk efteruddannelse for præster og provster	1.926	2.402.000
Fri efteruddannelse	6.045	12.770.000
I alt	16.577	24.696.000

Anm.:

Antallet af kursisdage er beregnet ud fra antal deltagere på kurser under de forskellige kursus-/undervisningsforløb. Fordelingen af omkostninger er beregnet ud fra en vægtet timefordeling samt ved direkte henføring af udgifter til det enkelte kursus-/undervisningsforløb. Principperne for omkostningsfordelingen er nærmere beskrevet i bilag: Principper for fordeling af omkostninger ved obligatorisk og fri præsteuddannelse.

Den del af præsteuddannelsen, der er finansieret fra de øvrige kasser og af kompetencefonden, vedrører fri efteruddannelse og er fordelt på følgende vis:

Fordeling af kursisdage og omkostninger til præsteefteruddannelse finansieret af andre kasser m.v.

Finansieringskilde	Antal kursisdage	Omkostninger (kr.)
Kirkekasserne	560	1.232.000
Provstiudvalgskasserne	200	440.000
Stiftsbidrag	1.600	3.520.000
Kompetencefonden	1.280	538.000
I alt	3.640	5.730.000

Anm.:

Antallet af kursisdage finansieret af kirkekasser, provstiudvalgskasser og stiftsbidrag er beregnet ud fra en anslået omkostning pr. kursisdag på 2.200 kr., mens antallet af kursisdage finansieret af kompetencefonden er beregnet ud fra en anslået omkostning pr. kursisdag på 580 kr.

Prisen på 2.200 kr. for en kursisdag er skønsmæssigt fastsat med udgangspunkt i prisen for en kursisdag på TPC, som udgør godt 2.100 kr. Prisen på 580 er et gennemsnit beregnet ud fra den pulje af midler præsteforeningens medlemmer har fået fra kompetencefonden og det antal dage, præsterne har holdt fri til at "forbruge" midlerne.

Samlet set kan kursisdage og omkostninger til uddannelse fordeles som vist på næste side.

Samlet fordeling af kursisdage og omkostninger til obligatorisk og fri uddannelse

Kursus-/undervisningsforløb	Antal kursisdage	Omkostninger (kr.)
Pastoralseminariekurser	8.606	9.524.000
Obligatorisk efteruddannelse for præster og provster	1.926	2.402.000
Fri efteruddannelse	9.685	18.500.000
I alt	20.217	30.426.000

4.4.6 Sammenligning af nuværende model for efteruddannelse og forslaget om en ny model - to yderpunkter

I det følgende er oplistet to yderpunkter for efteruddannelse ved den foreslåede nye model.

Det første yderpunkt skitserer det scenarie, hvor al præstens efteruddannelse tages på TPC som i dag. Det andet yderpunkt skitserer det scenarie, hvor halvdelen af efteruddannelsen tages hos TPC og den anden halvdel tages hos eksterne udbydere – det vil sige det scenarie, hvor al efteruddannelse, som ikke er bundet til TPC, tages hos eksterne udbydere.

Al efteruddannelse tages hos TPC

Nedenfor oplistes forudsætningerne, som er lagt til grund for beregningerne:

- Prisen for et internatkursus og et eksternatkursus hos TPC estimeres at være ens, og at udgøre 944 kr.
- Prisen for et internatkursus og eksternatkursus hos eksterne kursusudbydere estimeres at være 6.000 kr., henholdsvis 4.000 kr.
- Det estimeres, at antallet af unge (uerfarne) præster, der årligt deltager i obligatorisk efteruddannelse, udgør i alt 375 årsværk¹⁶.
- Det anslås, at 70 pct. af alle ældre (erfarne) præster årligt deltager i fri efteruddannelse, mens 30 pct. ikke deltager i fri efteruddannelse.
- Det estimeres, at antallet af provster og ældre (erfarne) præster, der årligt deltager i fri efteruddannelse, udgør i alt 1.130 årsværk, mens et antal svarende til i alt 437 årsværk årligt ikke deltager i fri efteruddannelse.
- Det anslås, at antallet af vikarer m.fl., der ikke er omfattet af uddan-

¹⁶ Et årsværk svarer til en fuldtidsstilling. Det samlede antal årsværk er brugt som beregningsgrundlag.

nelsesforpligtelsen, og som derfor ikke deltager i efteruddannelse, udgør i alt 50 årsværk årligt.

- Det forudsættes, at afløbet af kursistdage (kursusdeltagelsen) er konstant over en femårs periode svarende til, at den unge (uerfarne) præst bruger 8 kursistdage om året, mens provsten og den ældre (erfarne) præst bruger 4 kursistdage om året.
- Det antages, at såvel unge (uerfarne) præster som provster og ældre (erfarne) præster tager al efteruddannelsen med et frivilligt indhold hos TPC, og dermed ikke benytter muligheden for at tage en del af efteruddannelsen hos eksterne kursusudbydere.
- Det antages, at unge (uerfarne) præsters obligatoriske efteruddannelse udelukkende foregår hos TPC i form af internatkurser.
- Det antages, at provsters og ældre (erfarne) præsters fri efteruddannelse udelukkende foregår hos TPC fordelt på 5/6 internatkurser og 1/6 eksternatkurser svarende til TPCs generelle fordeling mellem internat- og eksternatkurser.
- Det forudsættes, at bevillinger fra fællesfonden, herunder basisbevilling til TPC, gives under de generelle budgetregler for fællesfonden.

Sammenligning nuværende model og forslaget om en ny model	Nuværende model for efteruddannelse		Ny model for efteruddannelse	
	Antal kursist- dage i alt pr. år	Omkost- ninger i alt pr. år (kr.)	Antal kursist- dage i alt pr. år	Omkost- ninger i alt pr. år (kr.)
Al efteruddannelse hos TPC				
Efteruddannelse hos FIP i alt	1.900	2.402.000	1.500	1.896.316
Efteruddannelse hos TPC i alt	6.000	12.770.000	6.019	5.681.974
Basisbevilling til TPC til dækning af faste omkostninger				7.106.000
Obligatorisk og fri efteruddannelse andetsteds i alt			0	0
I alt	7.900	15.172.000	7.519	14.684.290
Forskel mellem nuværende og ny model			381	487.710

Når denne model ser billigere ud end den nuværende, er det grundet det lavere antal dage hos FIP.

Halvdelen af efteruddannelse tages hos TPC den anden halvdel tages hos eksterne udbydere

Forudsætninger for beregningerne:

- Prisen for et internatkursus og et eksternatkursus hos TPC estimeres at være ens, og at udgøre 944 kr.
- Prisen for et internatkursus og eksternatkursus hos eksterne kursusudbydere estimeres at være 6.000 kr., henholdsvis 4.000 kr.
- Det estimeres, at antallet af unge (uerfarne) præster, der årligt deltager i obligatorisk efteruddannelse, udgør i alt 375 årsværk.
- Det estimeres, at antallet af provster og ældre (erfarne) præster, der årligt deltager i fri efteruddannelse, udgør i alt 1.130 årsværk, mens et antal svarende til i alt 437 årsværk årligt ikke deltager i fri efteruddannelse.
- Det anslås, at antallet af vikarer m.fl., der ikke er omfattet af uddannelsesforpligtigelsen, og som derfor ikke deltager i efteruddannelse, udgør i alt 50 årsværk årligt.
- Det forudsættes, at i alt 50 årsværk af vikarer m.fl. uden for uddannelsesforpligtigelsen ikke deltager i efteruddannelse.
- Det forudsættes, at afløbet af kursisdage (kursusdeltagelsen) er konstant over en femårs periode svarende til, at den unge (uerfarne) præst bruger 8 kursisdage om året, mens provsten og den ældre (erfarne) præst bruger 4 kursisdage om året.
- Det antages, at såvel unge (uerfarne) præster som provster og ældre (erfarne) præster fuldt ud benytter muligheden for at tage efteruddannelsen hos eksterne kursusudbydere svarende til, at kun halvdelen af al efteruddannelse med et frivilligt indhold foregår hos TPC.
- Det antages, at halvdelen af unge (uerfarne) præsters obligatoriske efteruddannelse foregår hos TPC udelukkende i form af internatkurser, mens den anden halvdel af den obligatoriske efteruddannelse antages at foregå hos eksterne kursusudbydere udelukkende i form af internatkurser.
- Det antages, at halvdelen af provsters og ældre (erfarne) præsters fri efteruddannelse foregår hos TPC, fordelt på 5/6 internatkurser og 1/6 eksternatkurser svarende til TPCs generelle fordeling mellem internat- og eksternatkurser, mens den anden halvdel af den frie efteruddannelse antages at foregå hos eksterne kursusudbydere udelukkende i form af internatkurser.
- Det forudsættes, at bevillinger fra fællesfonden, herunder basisbevilling til TPC, gives under de generelle budgetregler for fællesfonden.

Sammenligning nuværende model og "klippekort" "Worst case"	Nuværende model for efteruddannelse		Ny model for efteruddannelse	
	Antal kursist- dage i alt pr. år	Omkost- ninger i alt pr. år (kr.)	Antal kursist- dage i alt pr. år	Omkost- ninger i alt pr. år (kr.)
Efteruddannelse hos FIP i alt	1.900	2.402.000	1.500	1.896.316
Efteruddannelse hos TPC i alt	6.000	12.770.000	3.010	2.840.987
Basisbevilling til TPC til dækning af faste omkostninger				7.106.000
Obligatorisk og fri efteruddannelse andetsteds i alt			3.010	18.057.120
I alt	7.900	15.172.000	7.519	29.900.423
Forskel mellem nuværende model og ny model			381	-14.728.423

Når denne model er væsentligt dyrere end den nuværende, skyldes det, at eksterne kursusdage er 4-6 gange dyrere end en kursusdag hos TPC.

4.4.7 Tutor- og supervisionsordning

Tutorordning

Arbejdsgruppen foreslår, at der stiftsvis kan etableres ordninger med tutorer. En tutor-ordning skal fungere som praktisk supplement til den vejledning, den nye præst i øvrigt får ved ansættelsen, f.eks. fra provsten.

Formålet med en tutorordning er, at nye præster får en god start på deres arbejde som præst.

Ordningens indhold

- Ordningen består i, at nye præster kan få anvist en erfaren præst, som kan fungere som tutor for dem ved at træde til med især praktiske råd og vejledning om arbejdet som præst.
- Tutor og præst bør mødes med regelmæssige mellemrum, f.eks. hver 6. uge eller hver 2. måned eller efter aftale. Den nærmere udfoldelse af tutorordningen afgøres først og fremmest af de ønsker og behov, som den nye præst har.

- Normalt vil forløbet ophøre efter det første års ansættelse, hvor et tilbud om supervision så kan træde i kraft.

Orientering om ordningen

- Biskoppen orienterer om ordningen i forbindelse med nyansættelser.
- Ved ansættelse af præster, som allerede har fungeret i embedet i nogle år, orienterer provsten om ordningen og aftaler med pågældende præst, om denne ønsker at gøre brug af tutorordningen.

Udpegning af tutorer

- Det påhviler provsten at sørge for, at provstiet som minimum har to tutorer. Biskoppen får af provsten underretning om, hvem disse tutorer er, ligesom biskoppen også fra provsten modtager underretning, når en tutor ønsker at ophøre som tutor.
- Det påhviler provsten at udpege den tutor, som tager kontakt til den nyankomne præst. Provsten anmoder tutoren om at kontakte den nyankomne inden for en måned efter ansættelsen.
- Hvor det er muligt, bør en præst på landet have en tutor, der selv er landpræst, og en præst i et bysogn bør have en tutor, der selv er præst i et bysogn.
- Hvis det skønnes hensigtsmæssigt, kan den nyansatte præst få en tutor fra et andet provsti.

Evaluering af ordningen

- Tutorerne mødes med biskoppen en gang årligt, hvor ordningen evalueres.
- Ordningen evalueres en gang årligt på provstemødet.

En tutorordning understøtter grundig indføring i embedet og kan være med til at forebygge tidlig udbrændthed hos unge præster. Også den erfarne præst kan opleve tutorordningen som udbytterig, da drøftelser med en nyuddannet præst kan betyde, at refleksionen fremmes og arbejdsrutiner sættes i perspektiv.

Supervision

Fokusgrupperne vedrørende præsters uddannelse og efteruddannelse foreslog konkret, at en mentorordning blev formaliseret i stifterne. Arbejdsgruppen har på den baggrund drøftet, om der skal etableres en ordning om supervision, som det allerede kendes fra nogle stifter. F.eks. har Viborg Stift udarbejdet en standard for supervision.

Arbejdsgruppen foreslår, at der stiftsvis kan etableres ordninger om supervision, som bør foregå i overensstemmelse med de retningslinjer, der er vedtaget af Sammenslutningen af Supervisorer i Folkekirken.

Formålet med supervision er at støtte og dygtiggøre præsterne i deres daglige arbejde og give mulighed for refleksion over egen praksis.

Supervision er en løbende proces, der ikke knytter sig til særlige opgaver, men muliggør, at man som præst regelmæssigt kan mødes i en kollegial atmosfære under tavshedspligt og under ledelse af en supervisor for at opnå en øget bevidstgørelse om ens præstelige praksis.

Formålet med supervision er nærmere bestemt:

- at støtte og dygtiggøre præsten fagligt gennem refleksion over egen praksis
- at skabe mulighed for større integration mellem præst og person
- at opøve præsten i at reflektere over egen praksis og herved få større blik for forholdet mellem teologi, egen praksis og ressourcer
- at skabe større arbejdsglæde, faglig stolthed og bevidsthed hos den enkelte præst.

Præstarbejdet er mangesidigt, og som præst møder man mange og meget forskellige udfordringer. Derfor kan det selvsagt være nødvendigt, men også inspirerende for præstens trivsel og vækst at standse op og se sit arbejde fra nye vinkler i et positivt samspil med kolleger.

I supervision arbejdes i et kollegialt forum med særlig henblik på:

- at udvikle sine ressourcer og øge arbejdsglæden
- at dygtiggøre præsten til samtale med mennesker i kritiske livssituationer
- at finde mulige nye veje inden for et problemfelt, hvor man kan være gået i stå eller kørt fast
- at tydeliggøre sine personlige forudsætninger og at se, hvordan disse indvirker på forskellige situationer
- at udforske muligheder for løsning af uoverensstemmelser, der er opstået i forbindelse med ens arbejde
- at undersøge, hvordan man sætter de nødvendige grænser i et krævende, til tider belastende og ofte ensomt arbejde.

Supervision kan for alle parter bidrage til, at præsten bliver mere bevidst om sin pastorale identitet gennem refleksion med andre.

Biskopperne er positive over for provsters mulighed for at modtage supervision og vil indgå i dialog med Provsteforeningen herom, herunder om finansiering.

Uddannelse af supervisorer

Supervisorer (arbejdsvejledere) uddannes bl.a. på TPC. Undervisningen i supervision (arbejdsvejledning) retter sig mod hele det pastorale arbejdsfelt. Den foregår lokalt i grupper af præster og former sig som en struktureret, faglig samtale. Formålet er en refleksion over præstens egne arbejds erfaringer ved hjælp af de ressourcer, som de deltagende bidrager med, og inden for rammen af ordningen.

Administration af supervisionsordningen

Supervisionsordningen skal fortsat administreres af biskopperne.

4.5 Om efteruddannelse for provster og biskopper

4.5.1 Provster

Arbejdsgruppen foreslår, at efteruddannelse af nye provster bevarer sin nuværende udformning.

Kort efter udnævnelsen til provst holder biskoppen en kursusdag for provsten.

Snarest herefter afholder Kirkeministeriet en kursusdag for provsten. Kirkeministeriet afholder årligt ajourføringskursus for provster.

Uddannelse af provsterne forbliver hos Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse, med 4 dages kurser i uge 9 (forvaltning) og 3 dages kurser i uge 44 (ledelse). Provsternes efteruddannelse er sammensat af et forløb bestående af fire kurser, som provsten skal gennemføre inden for de første to år fra udnævnelsen som provst i folkekirken.¹⁷ To kurser af 4 dages varighed og to kurser af 3 dages varighed.

Der etableres efteruddannelse i specifikke tilsynsområder

1. Personregistrering
Der er p.t. efterspørgsel efter en sådan uddannelse. Dette bør gøres centralt.
2. Folkekirkens bygninger og kirkegårde

¹⁷ Jf. bkg. nr. 1058 af 31. august 2007 om folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster.

Danmarks Provsteforening tilgodeser p.t. dette gennem årsmødet og dettes samarbejde med Nationalmuseet. Dette kan evt. ske ved en stiftsbaseret uddannelse

3. Medarbejderudviklingssamtaler
Dette er hidtil kun sket for et begrænset antal provster
4. APV i henhold til gældende bestemmelser

Kirkeministeriets og Provsteforeningens kursusudvalg vedrørende provsters efteruddannelse skal beskæftige sig med, hvordan efteruddannelsen for provster kan udvikle sig, og hvordan erfaringer kan inddrages.

Provsterne i de enkelte stifter kan sammen med biskoppen aftale kursusforløb indenfor enkelte områder som f.eks. ledelse, samtaler, strukturspørgsmål etc.

Den enkelte provst kan søge individuelle efteruddannelses- og kompetenceudviklingsforløb ved studieorlov og anden tjenestefrihed for at dygtiggøre sig inden for særlige områder: Bygningsvedligeholdelse, kirkegårdsanliggender etc.

4.5.2 Biskopper

Arbejdsgruppen foreslår, at efteruddannelse af biskopper formaliseres i overensstemmelse med den beskrevne model.

Arbejdsgruppen foreslår, at efteruddannelse af biskopper fremover finansieres af fællesfonden ved en særskilt bevilling.

Biskoppen har en række forvaltningsmæssige opgaver og udgør sammen med stiftamtmanden stiftsøvrigheden, der har ansvar for økonomi, bygninger og personaleforhold i stiftet. Biskoppen har det overordnede ansvar for stiftskontoret og udøver efter delegation fra Kirkeministeriet arbejdsgiveransvar over for stiftets præster og provster, ligesom biskoppen har en række særlige opgaver i øvrigt i henhold til den kirkelige lovgivning. I forbindelse med ansættelse af præster fungerer biskoppen som vejleder for menighedsrådene og har blandt andet til opgave at præsentere ansøgerne for menighedsrådene. Derudover foretager biskoppen indstilling til kirkeministeriet om besættelse af det pågældende embede.

Bispeembedet er imidlertid først og fremmest et gejstligt embede, idet biskoppen i en evangelisk-luthersk kirke er en præst med en række særlige præstelige opgaver. Biskoppens præstelige hovedopgaver er:

- at forkynde evangeliet og forvalte sakramenterne
- at afholde bispeeksamen og ordination
- at føre tilsyn med stiftets præster og menigheder, hvilket kan ske igennem et samarbejde med provsten som biskoppens lokale repræsentant

- at afholde visitatser i stiftets menigheder, hvilket kan ske igennem deltagelse i gudstjenester i stiftets kirker eller ved særligt tilrettelagte gudstjenestebesøg med efterfølgende samtaler.

Biskoppen skal være teologisk kandidat, og der påhviler ham eller hende, som alle præster i øvrigt, en forpligtelse til at fastholde, videreudvikle og udbygge sin teologiske viden. Biskoppen skal i alle aspekter af sin præstelige gerning inspirere, opmuntre og vejlede stiftets præster og menigheder. Biskoppen samarbejder med provsten og kan delegerede dele af sine arbejdsopgaver til provsten.

Især igennem de senere år er biskoppen i stigende grad også blevet deltager i den offentlige debat, idet såvel de trykte som de elektroniske medier ofte ønsker biskoppernes stillingtagen til en lang række spørgsmål. Biskoppen bør være en levende og aktiv del af sin tid og bør være velorienteret om især de etiske og religiøse spørgsmål, som optager mennesker.

Der stilles ikke formelle uddannelseskrav til biskopper, ud over at de skal være teologiske kandidater. Bispeembedet udøves personligt, og biskoppen vælges af præster og menighedsråd i stiftet på baggrund af sine holdninger, personlighed og kvalifikationer i øvrigt. At bispeembedet er personligt udøvet indebærer, at hver enkelt biskop sætter sit personlige præg på tilsynsgerningen og på ledelsen af stiftet. At biskoppen er valgt af et flertal blandt præster og menighedsrådsmedlemmer i stiftet indebærer, at disse har vurderet hans/hendes kvalifikationer og igennem valget udtrykt deres tillid til den nye biskop.

Eftersom biskoppen i sin tilsynsgerning løbende skal kunne inspirere præster og menighedsrådsmedlemmer, varetage en vigtig forvaltningsmæssig opgave i folkekirken og udøve ledelse over for mange mennesker, er det også vigtigt, at biskoppen løbende efteruddanner sig til at varetage embedet. Denne efteruddannelse bør samle sig omkring emneområderne teologi, ledelse, forvaltning og kommunikation.

På denne baggrund foreslås følgende efteruddannelse af biskopper:

Teologi

Den enkelte biskop har hvert år 15.000 kr. til rådighed til teologisk efteruddannelse. Dette beløb, som er et grundbeløb, der reguleres, skal anvendes til deltagelse i kurser og konferencer. Biskoppen kan i op til en uge hvert år være borte fra sit embede for at dygtiggøre sig teologisk.

Ledelse

I et samarbejde mellem Kirkeministeriet og baggrundsgruppen tilrettelægges et efteruddannelsesforløb i ledelse for nye biskopper. Eksisterende kursusforløb og uddannelsesblokke kan anvendes.

Denne efteruddannelse strækker sig over de første fire år af biskoppens funktionstid og afløses herefter i deltagelse i det årlige 2-dages seminar, som Kirkeministeriet afholder for biskopperne (se nedenfor). Efter aftale med Kirkeministeriet kan uddannelsen i ledelse, hvis det ønskes af biskoppen, erstattes af en egentlig lederuddannelse som for eksempel KIOL. Desuden kan der, efter ønske fra den enkelte biskop, indgås aftale om coaching.

Forvaltning

Kirkeministeriet afholder hvert år et 2-dages seminar for biskopperne. Den første dag kan typisk anvendes til emner af ledelsesmæssig karakter, hvor undervisere kan hentes fra CBS, konsulentfirmaer samt Folkekirkens institutioner for uddannelse og efteruddannelse af præster. Den anden dag kan typisk anvendes til forvaltningsmæssige emner, hvor Kirkeministeriets ansatte, forvaltningsekspertter samt Folketingets Ombudsmand kan fungere som undervisere. Det vil være naturligt, at stiftskontorcheferne også deltager i disse undervisningsforløb, både som undervisere og deltagere.

Kommunikation

Der indgås aftale med et kommunikationsfirma om afholdelse af et kursus for biskopperne i skriftlig og mundtlig kommunikation over for både trykte og elektroniske medier. Disse kurser afholdes hvert andet år på individuel basis og tilrettelægges således, at kurset tilpasses den enkelte biskops forudsætninger og behov. Kurser i generel kommunikation kan også afholdes som en fælles temadag for alle biskopper.

Studieture

Efter aftale mellem Kirkeministeriet og baggrundsgruppen kan et seminar afholdes som en fælles studietur for biskopperne og Kirkeministeriets ledergruppe. Formålet med et sådant seminar er at stifte bekendtskab med kirkelig ledelse og forvaltning i andre kirker end folkekirken.

Praktiske forhold

Den eksisterende baggrundsgruppe koordinerer og tilrettelægger kursusindsatsen, ligesom gruppen er budgetansvarlig. Der kan nedsættes ad hoc underudvalg af baggrundsgruppen. Baggrundsgruppen består af:

- 2 biskopper
- Kirkeministeriet
- Sekretariatet

Sekretariatet har adresse i Kirkeministeriet og forestår skrivearbejde, information og distribution. Sekretariatet står ligeledes for den praktiske tilrettelæggelse og fungerer som kontakt til baggrundsgruppen.

Pastoralseminariet i København er uddannelsessekretariat, der tager initiativ til indkøb af kurser og gæstelærere samt afsøgning af markedet for egnede kursustilbud i ind og udland.

4.6 Om uddannelse af sognemedhjælpere

4.6.1 Indledende overvejelser om sognemedhjælpere

Kirkeministeriets vejledning fra 1998 konstaterer: "Det er vigtigt, at der stilles relevante krav til medhjælperens baggrund og uddannelse". Effekten af den frivillige ækvivaleringsordning har været minimal, da stillingsopslag for sognemedhjælpere ofte blot indeholder brede vendinger om relevante kvalifikationer.

Da sognemedhjælpere har meget forskellig faglig baggrund, er det vigtigt, at en sådan efteruddannelse sker samlet og lægger vægt på grundviden om kristendom og kirke.

Det var på den baggrund arbejdsgruppens opgave at komme med forslag til retningslinjer for uddannelses- og efteruddannelseskrav for sognemedhjælpernes stillingsområde. Arbejdsgruppen nedsatte en underarbejdsgruppe bestående af Steffen Brunés, Kirkeministeriet, Svend Morville Schrøder, Landsforeningen af Menighedsråd, og sekretariatet til at udrede spørgsmålet.

Den oprindelige tanke omkring sognemedhjælperordningen var, at den skulle være en alsidig stillingskategori, hvor stillingsindholdet kunne variere fra sted til sted.

Lønfastsættelsen sker i dag efter et ensidigt fastsat lønsystem på baggrund af den ansattes uddannelsesmæssige baggrund. Menighedsrådet kan i forbindelse med ansættelse benytte ækvivaleringsudvalget til at bedømme sognemedhjælperens uddannelsesniveau. Bedømmelsen finder sted efter, at den pågældende er ansat som sognemedhjælper.

Ækvivaleringsudvalget

Ækvivaleringsudvalget er nedsat af biskopperne i samråd med Landsforeningen af Menighedsråd til på frivillig basis at ækvivalere nyansatte sognemedhjælperes faglige kvalifikationer.

Ækvivaleringsudvalget er sammensat af repræsentanter fra henholdsvis Den Danske Præsteforening, Landsforeningen af Menighedsråd, Teologisk Pædagogisk Center, Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark og Diakonissestiftelsen.

Ækvivaleringsudvalgets ækvivaleringer er sket i forhold til Diakoniudvalgets foreslåede 4 års uddannelse, herunder mindst 2 års sognemedhjælperuddannelse med 1 års kristendomskundskab (bibelkundskab, tros lære, kirkehistorie) og

et års kirkefaglighed (praktisk teologiske fag som kateketik, sjælesorg, diakoni).

Ækvivaleringsudvalget har hidtil ækvivaleret ca. 35 sognemedhjælperes faglige kvalifikationer. En del af de ækvivalerede sognemedhjælper manglede ½ til 1 års kristendomskundskab. Ækvivaleringsudvalget har foreslået forskellige muligheder som supplement, der f.eks. udbydes både på universiteter, seminarier, Diakonhøjskolen og Diakonissestiftelsen. Udbudte kurser på Frederiksberg og Haderslev Seminarium for sognemedhjælper havde stort set ingen søgning.

4.6.2 UddannelseskraV for sognemedhjælper

Model for uddannelseskraV til sognemedhjælper

Der peges ikke på en bestemt uddannelse som kompetencegivende ansættelsesgrundlag for at få ansættelse som sognemedhjælper, men der peges på et vist kompetence-/uddannelsesniveaU, som fastsættes ud fra de opgaver, der er i den pågældende stilling.

Som generel retningslinje skal en sognemedhjælper have kompetencer inden for:

- bibelkundskab og almindelig grundviden om kirke og kristendom
- kirkefaglighed, det vil især sige religionspædagogik, sjælesorg, diakoni og indsigt i kirkens gudstjeneste
- en kreativ komponent, f.eks. fra en musikalsk uddannelse, drama- eller kunstuddannelse.

Herudover vil erhvervserfaring med kirkeligt arbejde eller arbejde, der har relation til opgaverne i sognemedhjælperstillingen, være værdifuld ved kompetencevurderingen.

Mange uddannelser understøtter det kompetenceniveaU, som efterspørges for sognemedhjælper. Nogle uddannelser gør ansøgeren direkte kvalificeret til en sognemedhjælperstilling, mens andre ansøgere først bliver kvalificeret, efter at de har suppleret deres uddannelse med relevant uddannelse eller kurser.

Uddannelse der kvalificerer ansøgeren direkte

Ansøgere, som har en af nedennævnte uddannelser, anses som udgangspunkt for at opfylde uddannelseskraVet direkte og kan ansættes som sognemedhjælper:

- Cand. theol.
- Bach. theol.
- Læreruddannelse med kristendomskundskab som linjefag

- Læreruddannelse med andre linjefag end kristendomskundskab. Det skal i hvert enkelt tilfælde vurderes, om ansøgeren skal supplere sin uddannelse med kirkefaglig teologisk uddannelse. Vurderingen foretages af ækvivaleringsudvalget
- Anden kandidatgrad med pædagogikum. Det skal i hvert enkelt tilfælde vurderes, om ansøgeren skal supplere sin uddannelse med kirkefaglig teologisk uddannelse. Vurderingen foretages af ækvivaleringsudvalget
- Socialrådgiveruddannelse, hvis stillingsindholdet er diakonalt arbejde. Det skal i hvert enkelt tilfælde vurderes, om ansøgeren skal supplere sin uddannelse med kirkefaglig teologisk uddannelse. Vurderingen foretages af ækvivaleringsudvalget
- Diakonuddannelsen. Gennemført som en diakonal efteruddannelse eller en kirkefaglig videreuddannelse. Uddannelseslængden varierer fra 10 måneder til 3 år, afhængigt af om uddannelsen tages som en fuldtids- eller deltidsuddannelse. Den kirkefaglige videreuddannelse, som tages som en fuldtidsuddannelse, er SU berettiget. Det skal i hvert enkelt tilfælde vurderes, om ansøgeren skal supplere sin uddannelse med kirkefaglig teologisk uddannelse. Vurderingen foretages af ækvivaleringsudvalget.
- Professionsbacheloruddannelse i kristendom, kultur og kommunikation (4-årig) (under forudsætning af at uddannelsen godkendes som professionsbacheloruddannelse). Det skal i hvert enkelt tilfælde vurderes, om ansøgeren skal supplere sin uddannelse med kirkefaglig teologisk uddannelse. Vurderingen foretages af ækvivaleringsudvalget.

Tvivilstilfælde skal forelægges biskoppen.

Ansøgeren skal supplere sine kompetencer

Ansøgere, som ikke opfylder kompetencekravet for den pågældende stilling direkte, skal supplere deres kompetence med relevant uddannelse.

Biskoppen kan godkende ansættelse uden krav om supplering, f.eks. begrundet i ansøgerens erfaring.

Ækvivaleringsudvalget vurderer ud fra en ansøgers kompetence-/uddannelsesniveau og udtaler, om det er nødvendigt med supplerende uddannelse. Vurderingen finder sted inden ansættelse. Tvivilstilfælde skal forelægges biskoppen.

Ækvivaleringsudvalgets udtalelse er en faglig vejledning til biskoppen, som formelt træffer den endelige beslutning om kompetence-/uddannelsesniveau er nået.

Stilles der krav om supplerung, kan en af følgende uddannelsesmuligheder være relevant:

- Bacheloruddannelserne på Københavns og Århus teologiske fakulteter udbyder en række fag, som er relevante.
- Den diakonale videreuddannelse ved Diakonhøjskolen i Århus. Her kan man tage et årskursus, beregnet bl.a. for sognemedhjælper. Man kan også tage en egentlig diakonuddannelse på pædagoglinjen eller sundhedsfagliglinje.
- Kirkefaglig videreuddannelse ved Diakonissestiftelsen i København. Uddannelsen er bl.a. beregnet til sognemedhjælper med relevante pædagogiske og teologiske fag. Uddannelsen kan også tages eksternt.
- Seminarierne (CVU) udbyder 1-årige diplomuddannelser i f.eks. kristendomskundskab og religion. Frederiksberg og Haderslev seminarier har udbudt sådanne uddannelser, der er opbygget med moduler.
- Professionsbacheloruddannelse i kristendom, kultur og kommunikation (4-årig). Uddannelsen er endnu ikke godkendt som professionsbacheloruddannelse.

Når en ansøgers kompetence-/uddannelsesniveau er blevet godkendt af biskoppen, træffer menighedsrådet som ansættelsesmyndighed beslutning om, hvorvidt ansøgeren skal ansættes. Modellen bliver således en støtte for menighedsrådet i ansættelsesprocessen.

Ækvivaleringsudvalget gøres obligatorisk

Arbejdsgruppen har overvejet, om ækvivalering ved det faste ækvivaleringsudvalg skal gøres obligatorisk.

Modellen for vurdering af sognemedhjælperes uddannelsesniveau er med til at give ækvivaleringsudvalget et formelt grundlag, og det foreslås på den baggrund, at modellen gøres obligatorisk.

Cirkulære om uddannelseskraV for sognemedhjælper

UddannelseskraVene for ansættelse i en sognemedhjælperstilling skal beskrives i et cirkulære, som menighedsrådet kan anvende.

Udkast til stillingsopslag

Der skal laves et udkast til et stillingsopslag, som indeholder de oplysninger, der som minimum skal være med, når en sognemedhjælperstilling slås op. Menighedsrådene kan bruge opslaget som skabelon.

5 Nuværende uddannelse af præster

5.1 Historie

5.1.1 Teologistudiets historie

Studiet i teologi blev sammen med Københavns Universitet oprettet i 1479, og i flere århundreder blev flertallet af de danske studenter kandidater i teologi. I løbet af 1800-tallet mistede teologistudiet dog denne centrale stilling, ikke mindst i takt med et nyt naturvidenskabeligt indtog på universitetet.

I lighed med andre europæiske universiteter slog i 1800-tallet den opdeling i forskellige teologiske discipliner igennem, som stadig er gældende. Beskæftigelsen med Bibelen blev delt i to ved fagene Gammel og Ny Testamente, dertil kom kirkehistorie med dogmehistorie og kirkens historie som institution og magtfaktor, og den systematiske teologi kom foruden hovedfaget dogmatik til at bestå af etik og religionsfilosofi og senest praktisk teologi.

Man har altid skullet have kundskaber i græsk og latin for at kunne studere teologi. Før i tiden var disse discipliner en selvfølge for danske studenter, siden skulle man være gammelsproglig student og i dag er der - da det er de færreste, der har græsk og latin fra gymnasiet - lagt et ekstra år til teologistudiet, hvor der opnås færdigheder i græsk og latin svarende til et gymnasialt A-niveau. Ved begge uddannelser studeres også hebraisk. Studiet af Ny Testamente har lige fra starten været den bærende disciplin ved studiet i teologi. Der er de seneste år skåret lidt ned i mængden af Nytestamentlig Eksegese, som fylder mere ved Københavns Universitet end ved Århus Universitet.

Det Teologiske Fakultet i København har - siden 1942 sammen med Det Teologiske Fakultet ved Århus Universitet - først og fremmest uddannet præster til folkekirken.

Således skal man være teologisk kandidat fra et af disse to fakulteter for at kunne søge præsteembede i den danske folkekirke. Der findes dog talrige eksempler på, at man ved mangel på præster har dispenseret fra dette.

Særordninger på teologistudiet

Den første dispensation, man kender til, er en lov af 1871, hvor man gav lov til ordination af beståede elever fra Det danske Missionsselskabs skole, såfremt de havde bestået en prøve i teologi. Disse skulle ikke kunne virke som præster, men alene som missionærer.

Man vedtog så i 1920 en midlertidig lov, som skulle gælde fra 1920 til 1924, hvor følgende personer ud over teologiske kandidater kunne få embede i folkekirken:

1. personer, der havde taget eksamen ved et andet luthersk universitet end Københavns Universitet
2. præster fra frimenigheder, der havde virket i mindst fem år
3. missionærer, der havde virket i mindst fem år
4. præster, som havde taget eksamen ved en dansk præsteskole i Amerika og siden virket fem år i en dansk menighed
5. personer, der gennem deres kirkelige arbejde havde vist sig i besiddelse af egenskaber, der kræves til præstegerningen, når en bestemt menighed ønskede vedkommende til præst, og biskoppen efter sit personlige kendskab til vedkommende, samt efter en prøve, fandt vedkommende moden til præstegerningen.

I 1922 blev denne lov med få ændringer stadfæstet som gældende. Loven var til revision i 1938, hvor den igen blev vedtaget.

Loven af 1922 blev i 1941 afløst af en lignende lov med få tilføjelser, bl.a. kunne en lægmand, som i første omgang var kaldet af en bestemt menighed til at virke som præst for denne, nu efter mindst 7 års tjeneste selv søge embede andetsteds. Endvidere kunne man for fængslers og handicapinstitutters vedkommende ansætte folk uden teologisk uddannelse, bare de havde aflagt en prøve ved biskoppen. I 1947 blev loven revideret, bl.a. til også at omfatte kvinder.

Loven af 1941 blev afløst af lov af 1962, hvor det bl.a. blev tilføjet, at personer, der har virket som præster i evangelisk-lutherske danske menigheder uden for riget, kan få embede i Danmark, hvis de findes egnede af biskoppen.

Fra 1971 til 1981 trådte på grund af præstemangel i folkekirken en særlov i kraft, som sigtede på at give en endnu større kreds af personer mulighed for at få embede i folkekirken. Bl.a. blev det tilladt personer over 35 år med en eksamen fra et dansk lærerseminarium at søge embede i folkekirken efter at have aflagt en prøve i teologi. Som en del af loven blev også vedtaget en særuddannelse i teologi, hvor der især studeredes Ny Testamente - dog ikke på græsk - og oldkirkens såvel som reformationstidens kirkehistorie. Da loven af 1971 blev ført ud i livet, blev der også etableret et direktorat for særuddannelsen. Særuddannelsen blev ophævet i 1981 sammen med den midlertidige lov, da antallet af ansøgere til særuddannelsen faldt, antallet af teologiske kandidater steg, og præstemangel derfor ikke ansås for at ville blive et problem.

Loven af 1962 blev i 1987 afløst af Lov om adgang til præstestillinger i folkekirken. Denne lov er siden revideret ca. hvert tredje år, hvor den nyeste er LBK nr. 8 af 03/01/2007.

5.1.2 Pastorseminariets og den obligatoriske efteruddannelses historie

Pastorseminariets oprettelse 1809

13. januar 1809 blev Pastorseminariet oprettet ud fra et ønske om at ”hæve præstestandens åndelige og faglige standpunkt” med H. G. Clausen og Frederik Plum som ledere. Uddannelsen skulle vare et år og afsluttes med to praktiske øvelser i kateketik og homiletik, hvor lærere fra Københavns Universitet og en biskop var censorer. På baggrund heraf udstedtes attest. Undervisningen pr. uge var 7 timer: forelæsninger over præstens embedsgering og kirkeret samt homiletiske og kateketiske øvelser og en times messesang.

Undervisningen var obligatorisk, og kun teologiske kandidater havde adgang. Dispensation blev dog hyppigt givet, når kandidaten ”på grund af fattigdom eller andet ikke kan opholde sig i hovedstaden” eller kan dokumentere, at man ”paa anden Maade har erhvervet sig den practiske Duelighed, som Seminariet kan give ham Leilighed til at erhverve”. En senere anordning fra 1817 fastslog, hvorledes man ved at følge en præsts arbejde kunne erhverve sig tilsvarende erfaring. Op igennem 1800-tallet synes dispensationer mere udbredt end gennemførelse af undervisningen.

1850-1940: Kritik, udvalg og nyordning

Fra midten af 1800-tallet blev der rejst kraftig kritik af uddannelsens form, indhold og kvalitet, og hen imod århundredskiftet blev kritikken særligt voldsom.

I 1916 nedsatte kirkeministeren et udvalg, som skulle forberede omdannelse. Udvalget blev hurtigt enig om, at det vigtige ikke er det tekniske, men ”at give Tilskyndelser og orientere i den aandelige Virkelighed, i hvilken der skal arbejdes, samt at Pastorseminariets Betydning ikke maa overvurderes, og at Præstegerningen ikke kan betragtes som et Fag, der kan læres som et andet Fag og indpodes”. Hovedproblemet - set fra udvalgets side - var, at de unge præster manglede forståelse for den virkelighed, hvor de blev sat til at udføre deres gerning, og at de stod med ”aandelig Kejtethed overfor Livet, baade Samfundslivet, Menneskelivet og Kirkelivet” samt manglede praktisk vejledning.

Ved udvalgsarbejdets afslutning var det kun et af udvalgets mange forslag, der blev gennemført, nemlig valgfrie forelæsninger på universitetet. De blev i øvrigt ikke nogen succes.

Udvalgets øvrige ideer levede dog videre i Biskop Fulgsang-Damgaards forslag til nyordning, hhv. 1935 og 1941. Dette arbejde blev også animeret af, at de teologiske kandidater i 1940 kraftigt tilkendegav kritik af, at studenter havde adgang, og ønskede universitet og pastorseminarium adskilt. Og bi-

skoppen anførte, at ” den bestaaende Ordning vel næppe har en eneste Forsvarer”, og at ” En førende Teolog har med Rette kaldt den praktiske Teologi for Teologiens Krone, men i vor Præsteuddannelse har den ført en Askepot-tilværelse”.

Kgl. Anordning 1941

Fuglsang-Damgaards (m.fl.) forslag blev gennemført ved kgl. anordning af 23. december 1941. Pastorseminariet blev omdannet til den egentlige kursusinstitution, som den nuværende ordning er vokset ud af. Første forstander blev provst H. Høgsbro.

Ordningen indebar:

- Kun teologiske kandidater havde adgang
- Fremtidsidealet ville være en studietid på to semestre
- Pastorseminariet skulle forblive i København og med forbindelse til universitetet
- Pastorseminariet skulle ledes af en direktion bestående af departementschefen i KM, biskoppen over Københavns stift samt af Pastorseminariets hovedlærer og med biskoppen som formand
- Undervisningen skulle præges af hovedlæreren
- Undervisningsfagene var: Homiletik, kateketik, religionspsykologi med særlig henblik på sjælesorg, dansk kirke- og menighedsliv, kirkeret og messesang. Endvidere var der forelæsninger om filantropi og den sociale lovgivning, om psykiatri samt om kirkelig kunst. Derudover laboratorieøvelser, især i homiletik og kateketik. Deltagelse i sagnarbejde, institutionsbesøg. Desuden fast tilbud om kirkebogsføring og stemmebrug
- Der afsluttedes ikke med eksamen, men udstedtes attest ved afslutning
- Kun undtagelsesvis kunne der gives dispensation for deltagelse
- Som afslutning på den praktiske uddannelse kunne kandidaten ”anbringes hos erfarne Præster paa Landet eller i mindre Byer” Denne uddannelse anslaas at skulle vare tre maaneder”
- At kandidaterne blev tilbudt formel oplæring i pædagogik af erfarne skolelærere rundt omkring på skolerne

Ordningen blev hurtigt udsat for omfattende kritik og nye ændringstiltag.

For nogen var den ikke kirkelig nok, for andre en for kirkelig og tilmed påtvungen omklamring. Adresser for og imod institutionen blev sendt ind. Nogle ville flytte det hele tilbage til universitetet (som kraftigt modsatte sig det). Kirkeministeriet ville erstatte det med hjælpepræstetjenester, uddannel-

se i de første ansættelsesår. En gennemgående kritik handlede om, at jyderne skulle tage til København for at følge kurset.

1969-90 Tilsvarende uddannelse i Århus

I 1969 blev der oprettet Pastoralseminarium i Århus under samme rektor. Samtidig fik både studerende og kandidater adgang til at følge kurser, timetallet var dog blevet stærkt reduceret. Efter fem år blev ordningen evalueret, og resultatet blev, at kursisterne ønskede flere fag og større timetal.

Ved anordning af 10.2.1969 fik direktionen ny sammensætning, som bestod af biskopperne over Københavns og Århus stifter, seminariets rektor, en repræsentant for hvert af de to teologiske fakulteter og for hvert af de teologiske studenterråd, et medlem valgt af kirkeministeren samt en repræsentant for lærerkollegiet i den universitetsby, hvor rektor ikke var placeret. Direktionen valgte herefter selv sin formand. Ved anordning 414 af 21.8.1975 indførtes studieudvalg ved de to afdelinger.

I 1980 blev der ansat en afdelingsleder som daglig leder (siden rektor) for Pastoralseminariet i København.

I 1980'erne blev reglerne for deltagelse strammet, så man normalt skulle tage kurset på et samlet semester og ikke fordele det over flere år. Praktik blev indført som 4 ugers sognepraktik.

1990-2008: Omlægning af Pastoralseminariet og indførelse af efteruddannelse

Forarbejdet til en lov om folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster gav i begyndelsen af 90'erne anledning til nyordninger, som fortsat præger Pastoralseminariet.

Der blev oprettet en lektorstilling i begge byer, så rektor ikke var eneste hovedlærer.

Alle uddannelsesinstitutioner (nu fem i alt) blev samlet under én fælles bestyrelse, og der blev nedsat en permanent arbejdsgruppe, som skulle støtte den faglige udvikling af institutionerne.

Derudover blev oprettet Præsternes Efteruddannelse med ansvar for fire obligatoriske kurser i de første fem ansættelsesår, med selvstændig rektor som den eneste ansatte. Folkekirkens Pædagogiske Institut i Løgumkloster blev oprettet med tre ansatte, og der blev oprettet en stilling ved Præstehøjskolen med særligt henblik på sjælesorg. Omtrent samtidig blev praktisk teologi etableret som eksamensfag ved de teologiske fakulteter.

Disse omstruktureringer ændrede opfattelsen af Pastoralseminariet i både lærernes, kursisternes og omgivelsernes øjne. Fra at være anskuet som et appendiks eller en praktisk-teologisk afslutning på universitetsuddannelsen blev institutionen nu i højere grad opfattet som det introducerende led i en kirkelig arbejds- og uddannelseskultur. Dette kom til at præge institutionen.

Der blev i stigende grad kun optaget kandidater eller studerende på sidste semester. Det hang sammen med øget kandidatpres, men også med, at vægten i undervisningen blev flyttet fra at præsentere baggrunden for det kirkelige arbejde til at indøve arbejdspraksis.

Undervisningen blev drejet over imod en procesorienteret professionsuddannelse, hvor professionens selvforståelse, arbejdsopgaver og -former, herunder samarbejdsrelationer i menighedsråd, præsenteres og indøves, og hvor der arbejdes med metoder, som skal styrke kollegialt samarbejde og udviklende iagttagelse af eget arbejde.

Undervisningsomfanget blev øget kraftigt. I 1988 fik hver student 225 timers undervisning. I 1998 var tallet på 375.

Hovedparten af timevæksten blev brugt på at styrke praksiselementerne i kurserne, og hvor man før kritiserede det faglige niveau som for lavt i forhold til universitetskulturen, går kritikken i dag mere på mangler i koordinations og opfølgning mellem den samlede obligatoriske uddannelse og de øvrige uddannelses tilbud på andre institutioner og i provstier og stifter.

2002: Sammenlægninger

Præsternes Efteruddannelse blev nedlagt i 2002 som selvstændig institution og sammenlagt med de to pastoralseminarier. Efteruddannelsesaktiviteten ledes fortsat fra København i fagligt samarbejde med Århus.

Pastoralseminarierne fik også nyt navn og hedder nu: Folkekirkens institut for Præsteuddannelse, København og Århus (FIP).

Sammenlægningen var dels begrundet i ønsker om at etablere en kontinuitet mellem Pastoralseminariets undervisning og efteruddannelsen, således at undervisningen opleves som sammenhængende, dels i at lade unge præsters erfaringer og udfordringer kunne præge den indførende undervisning på pastoralseminariet. Samtidig søges den samme form for procesorienteret professionsuddannelse gennemført på efteruddannelseskurserne.

I forbindelse med sammenlægningen overtog FIP også provsteuddannelsen. Den er udvidet fra to til fire kurser med supplerende introduktion til økonomi. Sammen med introduktion i Kirkeministeriet omfatter provsteuddannelsen i alt 18 kursusdage, altså svarende til efteruddannelsen for præster.

5.1.3 Den frie efteruddannelses historie

Teologisk Pædagogisk Center i Løgumkloster (TPC) varetager efteruddannelsen af præster i folkekirken. TPC blev under navnet Præstehøjskolen stiftet på Refugiet i Løgumkloster i 1965 og etableret i Nærum i 1967. Præstehøjskolen flyttede i 1973 til Løgumkloster.

Mange initiativer er udsprunget af Præstehøjskolen. Af tiltag kan nævnes: Den religionspædagogiske Studiesamling af 1978 - oprettet som Folkekir-

kens Pædagogiske Institut (FPI) i 1992 af Kirkeministeriet. Sammenlægning af Præstehøjskolen og FPI i 2001. Oprettelse af Kirkemusikalsk Studieceter i 2007 og overtagelse af Folkekirkens Ungdomskors Nodebibliotek 1.9.2008 i samarbejde med Løgumkloster Kirkemusikskole.

TPCs hovedmål er at udbygge og vedligeholde præsters og kirkelige medarbejders faglige kompetencer. Det sker ved at holde kurser og være folkekirkens rådgivnings- og videnscenter. Endvidere ved at samarbejde med beslægtede institutioner i Danmark og udlandet og understøtte folkekirkens kontakt med universiteter, seminarier og andre relevante institutioner og fora.

TPC har gennem årene været aktiv i opbygning af netværk og udviklingsprojekter, som har forgrenet sig ud i landet. Her kan nævnes dåbsoplæring som indledende konfirmationsforberedelse og Skole-kirke-samarbejde, Alfa & Omega-kurser som optakt til bibelmaraton, efteruddannelse af sognemedhjælper og supervisorer (arbejdsvejledere) samt skriftlige udgivelser. Nyeste tiltag er Kirkemusikalsk Studieceter, som peger frem mod at styrke præsters og organisters kompetencer og praksis i kirkemusik.

TPCs virksomhed bygger på et videnskabeligt grundlag. Sigtet er dels at være katalysator, så teorier i teologi, sjælesorg og religionspædagogik bliver til anvendt praksis ude i sogne og stifter, dels at skabe et miljø, hvor man mødes på tværs af teologiske eller kirkepolitiske skel.

For at udvikle og ajourføre det faglige læringsniveau er lektorerne også aktører ude i landet, ligesom der hentes danske og udenlandske teologier og fagfolk til som foredragsholdere. Det administrative og tekniske personale koordinerer og servicerer kursister, gæster og undervisere i tråd med TPCs målsætninger og moderne virksomhedspraksis.

Præstehøjskolens formål var og er på videnskabeligt grundlag at give præster i folkekirken praktisk-teologisk og almen-teologisk efteruddannelse, herunder også en systematisk orientering i samfundsvidenskabelige, filosofiske, litterære og kunstneriske forhold med henblik på varetagelse af kirkens opgaver i det moderne samfund.

5.2 Lovgrundlaget

5.2.1 Ansættelsesloven

For at blive ansat som præst i folkekirken skal man have bestået teologisk kandidateksamen fra et dansk universitet, gennemført et praktisk teologisk uddannelsesforløb på Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse og være medlem af folkekirken.

Uddannelsesbetingelserne ved ansættelse i præstestillinger følger af § 1 i lovbekendtgørelse nr. 310 af 16. maj 1990 om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.:

§ 1. I præstestillinger i den danske folkekirke kan ansættes:

- 1) personer, der har bestået teologisk kandidateksamen fra et dansk universitet,
- 2) personer, der har virket som præst i den grønlandske kirke, og som har bestået den af Landstinget i Grønland forordnede videregående uddannelse i kristendomskundskab, samt behersker det danske sprog, og
- 3) personer, der i mindst 7 år har virket som præst for evangelisk-lutherske frimenigheder, der opfylder betingelserne for at få folkekirkens kirker overladt til brug, hvis biskoppen i det stift, hvor vedkommende senest har virket som frimenighedspræst, anbefaler dette.

Stk. 2. Præster skal være medlem af folkekirken.

Stk. 3. Kirkeministeren kan bestemme, at deltagelse i uddannelse på folkekirkens institutioner til uddannelse og efteruddannelse af præster er en betingelse for ansættelse som præst.

5.2.2 Lov om folkekirkens institutioner til uddannelse og efteruddannelse af præster

Grundlaget for folkekirkens institutioner til uddannelse og efteruddannelse af præster er fastsat ved lov nr. 309 af 16. maj 1990 om folkekirkens institutioner til uddannelse og efteruddannelse af præster. Det følger af loven at:

§ 1. Uddannelsesinstitutionernes formål er på videnskabeligt grundlag at give:

- 1) kommende præster i folkekirken en indførende pastoralteologisk uddannelse i præstens arbejdsområder,
- 2) præster i folkekirken en praktisk-teologisk efteruddannelse og
- 3) præster i folkekirken en almenteologisk efteruddannelse, herunder også en systematisk orientering i samfundsvidenskabelige, filosofiske, litterære og kunstneriske forhold med henblik på varetagelse af kirkens opgaver i det moderne samfund.

§ 2. Præster og teologiske kandidater samt teologiske studenter har adgang til at deltage i undervisningen efter kirkeministerens nærmere bestemmelse.

Stk. 2. Kirkeministeren kan bestemme, at uddannelsesinstitutionerne kan give undervisning til andre end de i stk. 1 nævnte personer.

§ 3. Kirkeministeren fastsætter efter indstilling af en af kirkeministeren nedsat permanent arbejdsgruppe vedrørende folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster nærmere regler om uddannelsens indhold og tilrettelæggelse.

§ 4. Uddannelsesinstitutionerne ledes af en fælles bestyrelse, beskikket for en 3-årig periode, bestående af:

1. En repræsentant for Kirkeministeriet.
2. To af landets biskopper, udpeget af kirkeministeren efter indstilling fra biskopperne.
3. To medlemmer udpeget af Den danske Præsteforening.
4. En repræsentant for Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer.

Stk. 2. Uddannelsesinstitutionernes øverste ansvarlige daglige ledere deltager i bestyrelsens møder.

Stk. 3. Kirkeministeren fastsætter nærmere regler for uddannelsesinstitutionernes styrelse.

§ 5. Kirkeministeren ansætter øverste ansvarlige daglige ledere og faste lærere ved uddannelsesinstitutionerne efter indstilling fra bestyrelsen.

Stk. 2. Kirkeministeren fastsætter nærmere regler om ansættelsen.

§ 6. Udgifter ved uddannelsesinstitutionernes drift afholdes af fællesfonden, jf. lov om folkekirkens økonomi.

§ 7. Loven træder i kraft den 1. januar 1991. Samtidig ophæves lov nr. 257 af 26. maj 1976 om præstehøjskolen.

5.2.3 Bekendtgørelse om folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster

I Kirkeministeriets bekendtgørelse nr. 1058 af 31. august 2007 om folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster er nærmere regler om folkekirkens uddannelsesinstitutioners organisering og det praktisk teologisk uddannelsesforløb fastsat.

Terminologi

§ 1. I denne bekendtgørelse anvendes udtrykkene ”fagudvalget for folkekirkens uddannelsesinstitutioner” om den permanente arbejdsgruppe, og ”bestyrelsen” om den bestyrelse vedrørende folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster, der er nævnt i §§ 3 og 4 i lov nr. 309 af 16. maj 1990 om folkekirkens institutioner til uddannelse og efteruddannelse for præster.

Afsnit I

Styrelse af folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster

Kapitel 1

Bestyrelsen

§ 2. Folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster ledes af en bestyrelse på 6 medlemmer, der jf. § 4 i lov nr. 309 af 16. maj 1990 om folkekirkens in-

titutioner til uddannelse og efteruddannelse af præster sammensættes således:

- 1) En repræsentant for Kirkeministeriet.
- 2) To biskopper, udpeget af kirkeministeren efter indstilling fra biskopperne.
- 3) To medlemmer, udpeget af Den danske Præsteforening.
- 4) En repræsentant for Landsforeningen af Menighedsråd.

Stk. 2. Medlemmerne beskikkes for 3 år. Genbeskikkelse kan finde sted.

Stk. 3. Hvis et medlem på grund af sygdom eller af en anden grund er forhindret i at deltage i bestyrelsens møder gennem længere tid, udpeges i overensstemmelse med stk. 1 en midlertidig repræsentant som medlem af bestyrelsen i fraværperioden.

§ 3. Kirkeministeren udpeger bestyrelsens formand og næstformand.

Stk. 2. Bestyrelsen repræsenteres udadtil af formanden eller i dennes fravær af næstformanden.

Kapitel 2

Bestyrelsens møder m.v.

§ 4. Bestyrelsens beslutninger træffes i møder, dog kan bestyrelsen beslutte, at fortsat behandling af sager fra bestyrelsesmøderne kan ske ved skriftlig procedure.

Stk. 2. Bestyrelsens beslutninger træffes ved almindeligt stemmeflertal. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende.

§ 5. Bestyrelsen er beslutningsdygtig, når mindst 4 medlemmer er til stede.

Stk. 2. Hvis der er færre end 4 medlemmer til stede, kan der dog træffes beslutning i sager, som ikke uden væsentlig ulempe kan udsættes eller som ikke giver anledning til tvivl. Fraværende medlemmer skal så vidt muligt have lejlighed til at udtale sig, inden der træffes beslutning.

Stk. 3. En beslutning, der udsættes på grund af manglende beslutningsdygtighed, kan afgøres på næste bestyrelsesmøde, selvom bestyrelsen ikke er beslutningsdygtig i henhold til stk. 1. i denne bestemmelse.

Stk. 4. Formanden aflægger beretning om sager, der er afgjort efter stk. 2 og stk. 3 på førstkommende bestyrelsesmøde.

§ 6. Der afholdes bestyrelsesmøde hvert kvartal. Møderne ledes af formanden og i dennes forfald af næstformanden.

Stk. 2. Formanden bestemmer tid og sted for møderne og fastsætter udkast til dagsordenen. På dagsordenen skal optages indkomne forslag fra bestyrelses-

medlemmer og fra Kirkeministeriet. Forslagene skal være formanden i hænde inden 7 dage før mødets afholdelse.

Stk. 3. Bestyrelsesmøderne skal indkaldes med mindst 14 dages varsel. Formanden kan dog indkalde til møde med kortere varsel, når der foreligger sager, der kræver hurtig afgørelse.

Stk. 4. Ekstraordinære møder afholdes, når formanden finder det nødvendigt, eller mindst 2 medlemmer begærer det.

§ 7. Formanden sørger for, at dagsordenen og skriftligt materiale, der ønskes fremlagt på bestyrelsesmøderne, så vidt muligt er medlemmerne i hænde senest 7 dage før hvert møde.

Stk. 2. Bestyrelsens referater indføres i en protokol, der underskrives af de medlemmer, der har deltaget i mødet. Bestyrelsens beslutninger skal fremgå af referaterne med angivelse af, hvordan det enkelte medlem har stemt. Ethvert medlem, der har deltaget i mødet, kan forlange sin afvigende mening kort tilført protokollen, såfremt denne ikke fremgår tydeligt af referatet.

Stk. 3. Kirkeministeriet varetager sekretariatsfunktionen for bestyrelsen og eventuelle udvalg.

§ 8. Uddannelsesinstitutionernes rektorer deltager i bestyrelsens møder uden stemmeret og har ret til at deltage i forhandlingerne, medmindre bestyrelsen i det enkelte tilfælde træffer anden beslutning.

Stk. 2. Under en rektors forfald kan bestyrelsen tillade, at en fastansat lærer ved samme uddannelsesinstitution deltager i bestyrelsens møder som rektors stedfortræder.

§ 9. Bestyrelsen træffer beslutning om, hvorvidt et medlem har en sådan interesse i en sag, at den pågældende er udelukket fra at deltage i forhandling og afstemning i sagen. Et medlem skal underrette bestyrelsen, hvis der foreligger forhold, som kan give anledning til tvivl om vedkommendes habilitet.

Stk. 2. Et medlem, der er erklæret inhabilt, skal forlade mødelokalet under forhandling og afstemning i den pågældende sag.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse for rektorerne og disses stedfortrædere, jf. § 8.

Kapitel 3

Bestyrelsens kompetence og opgaver

§ 10. Bestyrelsen har den overordnede ledelse af folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster.

Stk. 2. Bestyrelsen påser, at institutionerne lever op til kravet om undervisning m.v. på videnskabeligt niveau.

§ 11. Bestyrelsen afgiver indstilling til kirkeministeren om ændringer og ajourføringer af studieordningen for uddannelsesinstitutionerne.

Stk. 2. Bestyrelsen kan ikke afgive indstilling i henhold til stk. 1, før det i § 15 nævnte faglige udvalg har afgivet en udtalelse.

Kapitel 4

Ansættelse af rektorer og fastansatte lærere m.v.

§ 12. Bestyrelsen afgiver indstilling til kirkeministeren om ansættelse af rektorer for uddannelsesinstitutionerne.

Stk. 2. Bestyrelsen kan ikke afgive indstilling i henhold til stk. 1, før det i § 15 nævnte faglige udvalg har afgivet en skriftlig begrundet udtalelse om ansørgernes faglige kvalifikationer.

§ 13. Rektors indstilling om ansættelse i faste lærerstillinger indsendes med bestyrelsens indstilling til kirkeministeren.

Stk. 2. Rektor kan ikke afgive indstilling i henhold til stk. 1, før det i § 15 nævnte faglige udvalg har afgivet en skriftlig begrundet udtalelse om ansørgernes faglige kvalifikationer.

§ 14. Andet personale ansættes af rektor.

Kapitel 5

Fagudvalget for de folkekirkelige uddannelsesinstitutioner

§ 15. Kirkeministeren nedsætter fagudvalget for de folkekirkelige uddannelsesinstitutioner med følgende sammensætning:

- 1) Rektorerne for folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster.
- 2) Et medlem udpeget efter indstilling fra hvert af de teologiske fakulteter (i alt 2 medlemmer).
- 3) Et medlem udpeget efter indstilling fra Danmarks Pædagogiske Universitet.
- 4) Et medlem udpeget af bestyrelsen. Dette medlem må ikke være ansat ved de teologiske fakulteter, Danmarks Pædagogiske Universitet eller ved uddannelsesinstitutionerne.

Stk. 2. De i stk. 1, nr. 2 – 4, nævnte medlemmer beskikkes for 3 år. Genbeskikkelse kan finde sted.

Stk. 3. Kirkeministeren udpeger formanden for fagudvalget blandt de i stk. 1, nr. 1, nævnte rektorer for 3 år. Genudpegning kan finde sted.

§ 16. Fagudvalget skal:

- 1) Koordinere samarbejdet om undervisning og forskning mellem universiteterne og de folkekirkelige uddannelser,
- 2) løbende foreslå tilpasninger af de folkekirkelige uddannelser,
- 3) stå til rådighed for særlige opgaver, der pålægges af bestyrelsen,

- 4) afgive udtalelser om de faglige kvalifikationer hos ansøgere til rektorer og faste lærerstillinger, jf. §§ 12 og 13, og
- 5) afgive udtalelser vedrørende forslag til ændring og ajourføring af studieordningen, jf. § 11.

Stk. 2. Fagudvalget skal holde møde mindst 2 gange årligt. Formanden indkalder til møderne.

Kapitel 6

Budget og regnskab

§ 17. Folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster følger forskrifterne i den gældende bekendtgørelse om budget og regnskabsvæsen for fællesfonden.

Stk. 2. Bestyrelsen er budget- og regnskabsansvarlig.

Stk. 3. Bestyrelsen påtegner de enkelte institutioners årsrapporter og årsregnskaber.

Stk. 4. Bestyrelsen kan henlægge opgaver relateret til budget, regnskab og ledelsesrapportering vedrørende de folkekirkelige uddannelsesinstitutioner til Folkekirkens Administrative Fællesskab. Disse opgaver defineres i en serviceaftale imellem bestyrelsen og Folkekirkens Administrative Fællesskab.

Stk. 5. Bestyrelsen fastlægger rammerne for driften af hver enkelt institution indenfor den af Kirkeministeren udmeldte ramme i henhold til gældende bekendtgørelse om budget og regnskabsvæsen for fællesfonden.

§ 18. Rektor for hver enkelt institution er ansvarlig for overholdelse af det budget, der er fastsat af bestyrelsen.

Stk. 2. Rektor fremlægger opgørelse over den forløbne del af regnskabsåret ved hvert af de kvartalsvise bestyrelsesmøder, jf. § 6. Samtidig afgiver rektor beretning om institutionens virksomhed i den forløbne periode.

Stk. 3. Hver rektor udarbejder årsregnskab og årsrapport for den enkelte institution og indsender materialet i underskreven stand til bestyrelsen.

Afsnit II

Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse.

Kapitel 7

Formål

§ 20. Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse har til formål på videnskabeligt grundlag at give teologiske kandidater en praktisk teologisk uddannelse som forberedelse til arbejdet som præst i folkekirken, og ved efteruddan-

nelsen at styrke nyansatte præsters forudsætninger for arbejdet som præst i folkekirken.

Stk. 2. Efteruddannelsen af provster skal særligt forberede provsterne til provstestillingens vejledende og administrative funktioner.

Kapitel 8

Adgangsbetingelser

§ 21. Teologiske kandidater fra et dansk universitet har adgang til den forberedende uddannelse i praktisk teologi.

Stk. 2. Rektor kan indføre begrænsning i adgangen, hvis et meget stort antal søger om optagelse.

Stk. 3. Rektor kan give adgang til andre, der forbereder sig på arbejdet som præst i folkekirken, end de i stk. 1 nævnte.

§ 22. Præster, der ansættes første gang i folkekirken, har adgang til efteruddannelsen.

Stk. 2. Rektor kan give adgang til andre præster end de i stk. 1. nævnte.

Kapitel 9

Uddannelsens indhold

§ 23. Den forberedende uddannelse i praktisk teologi omhandler præstens embede og arbejdsopgaver og indeholder følgende fag: Homiletik, kateketik, liturgik, hymnologi, sjælesorg, kirke- og samfundskundskab, kirkemusik, kommunikation i kirkerummet, messesang, tale og sang-undervisning.

Stk. 2. Uddannelsen varer i alt 17 uger, svarende til et semester.

§ 24. Efteruddannelsen af nyansatte præster behandler følgende emner:

- 1) Den praktiske teologiske fagområder, homiletik, liturgik, pædagogik, sjælesorg, ledelse og administration,
- 2) de øvrige teologiske hoveddiscipliner, særligt med henblik på arbejdet som præst, og
- 3) orientering om aktuelle kirkelige, kulturelle og samfundsmæssige forhold.

Stk. 2. Uddannelsen består af 4 internatkurser af en uges varighed indenfor 5 år.

§ 25. Uddannelsernes indhold godkendes af bestyrelsen efter indstilling af fagudvalget for folkekirkens uddannelsesinstitutioner.

Stk. 2. Rektorerne er ansvarlige for tilrettelæggelse af undervisningen.

Kapitel 10

Deltagelse i undervisningen.

§ 26. Der skal fremlægges attest for deltagelse i den forberedende uddannelse inden ansættelse som præst i medfør af § 1 stk. 1, nr. 1, i lov nr. 310 af 16. maj 1990 om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.

Stk. 2. De i § 22, stk. 1, nævnte præster i folkekirken skal have deltaget i efteruddannelsens 4 ugekurser inden 5 år efter ansættelsen.

Stk. 3. Præster, der ansættes i vikariater eller i stillinger på overenskomstvilkår med en beskæftigelseskvote på under 50%, er undtaget fra bestemmelsen i stk. 2.

§ 27. Rektor kan under særlige omstændigheder helt eller delvist dispensere fra bestemmelserne i § 26.

Stk. 2. Dispensation kan være betinget af, at ansøgeren underkaster sig en prøve i et opgivet pensum.

§ 28. Der er mødepligt til undervisningen.

Stk. 2. Rektor kan under særlige omstændigheder godkende fravær fra enkelte undervisningstimer.

Kapitel 11

Efteruddannelsen af provster

§ 29. Provster i folkekirken og sagsbehandlere i Kirkeministeriet og i stiftsadministrationerne har adgang til at deltage i kurserne.

§ 30. Rektorerne tilrettelægger kurserne i samarbejde med et kursusudvalg for provster. Uddannelsen består normalt af et antal kurser af en uges varighed.

Kapitel 12

Ledelse af Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse

§ 31. Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse har to afdelinger i henholdsvis København og Århus.

Stk. 2. Hver afdeling ledes af en rektor, der er ansvarlig overfor bestyrelsen. Rektor har ansvaret for tilrettelæggelse og gennemførelse af undervisningen m. v. på videnskabeligt grundlag og har desuden den daglige pædagogiske, administrative og økonomiske ledelse af den del af uddannelserne, der er tilknyttet hver afdeling.

Stk. 3. Rektor fastsætter regler om disciplinære foranstaltninger over for de studerende.

Kapitel 13

Andre bestemmelser

§ 32. Rektor kan beslutte, at de kursusdeltagere, der deltager i efteruddannelsen efter § 22, stk. 2, helt eller delvist selv skal afholde udgifterne til ophold og undervisning, såfremt de ikke er ansat som præst i folkekirken.

Afsnit III

Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster

Kapitel 14

Formål

§ 33. Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster har til formål at styrke almenteologisk, praktiskeologisk og pædagogisk virksomhed i folkekirken. Det skal på videnskabeligt grundlag give almenteologisk, praktiskeologisk og pædagogisk efteruddannelse, herunder også orientering i samfundsvidenskabelige, filosofiske, litterære og kunstneriske forhold med henblik på varetage af kirkens opgaver i det moderne samfund.

Kapitel 15

Opgaver

§ 34. Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster skal på videnskabeligt grundlag:

- 1) undervise i almenteologiske og praktiskeologiske fag samt hertil relevante fagområder,
- 2) udøve og formidle praktiskeologisk og pædagogisk udviklingsvirksomhed samt fungere som folkekirkens videns-, rådgivnings- og koordineringscenter indenfor praktisk teologi og pædagogik,
- 3) samarbejde med beslægtede institutioner og organisationer i Danmark og understøtte folkekirkens kontakt med skoleverdenen, og
- 4) varetage de mellemkirkelige og internationale forbindelser på det pædagogiske område på folkekirkens vegne.

Kapitel 16

Indhold og tilrettelæggelse

§ 35. Opgaver og undervisning for Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster fastsættes i løbende programmer, der udarbejdes af rektor, meddeles bestyrelsen og sendes til fagudvalget for de folkekirkelige uddannelsesinstitutioner til orientering.

Stk. 2. Undervisningen kan tilrettelægges som internatkurser eller som dagskurser, der kan afholdes på centerets hjemsted eller andetsteds. Kurserne kan tilrettelægges i samarbejde med andre. Ved internatkurser skal kursisterne

tage fast ophold på kursusstedet i kursusperioden, medmindre andet er fastsat i de nævnte programmer.

Stk. 3. Der kan nedsættes arbejdsgrupper til løsning af særlige opgaver, afholdes kurser og seminarer for udpegede deltagere og gennemføres kursusrækker med præster og andre med særlige uddannelsesbehov.

Kapitel 17

Adgangsbetingelser

§ 36. Præster, sognemedhjælpere for hvem der er gejstligt tilsyn og undervisere i folkekirken, samt ledere og medarbejdere i det frivillige kirkelige arbejde har adgang til at deltage i undervisningen på Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster.

Stk. 2. Rektor kan give adgang til andre end de i stk. 1 nævnte.

Kapitel 18

Ledelse af Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster

§ 37. Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster ledes af en rektor, der er ansvarlig overfor bestyrelsen. Rektor har ansvaret for gennemførelsen af undervisningen m. v. på videnskabeligt grundlag og har desuden den daglige pædagogiske, administrative og økonomiske ledelse af centeret.

Stk. 2. Rektor fastsætter disciplinære foranstaltninger over for de studerende.

Kapitel 19

Andre bestemmelser

§ 38. Undervisning m.v. i henhold til de nævnte programmer er gratis.

Stk. 2. Udgifter til undervisningsmaterialer betales som udgangspunkt af kursisterne.

Stk. 3. For folkekirkens præster afholdes udgifterne til kost og logi af centeret.

Stk. 4. Rektor kan i særlige tilfælde lade centeret afholde udgifter til kost og logi til andre end de i stk. 3 nævnte kursister.

Afsnit IV

Klageadgang og ikrafttræden

§ 39. Klager over rektorenes afgørelser efter denne bekendtgørelse indgives til den pågældende rektor. Rektors afgørelse af klagen kan indankes til bestyrelsen.

Stk. 2. Fristen for indgivelse af klager er 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt klageren.

§ 40. Denne bekendtgørelse træder i kraft den 1. september 2007.

Stk. 2. Følgende bestemmelser ophæves:

- 1) bekendtgørelse nr. 42 af 17. januar 1991 om styrelse af folkekirkens institutioner til uddannelse og efteruddannelse af præster,
- 2) bekendtgørelse nr. 395 af 16. juni 1993 om efteruddannelse af nyansatte præster,
- 3) bekendtgørelse nr. 397 af 16. juni 1993 om uddannelse på pastoralseminarierne og
- 4) bekendtgørelse nr. 309 af 3. maj 2001 om Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster, dog ophæves § 7, stk. 3, 2. pkt. først 31. december 2007.

5.3 Teologistudiet

5.3.1 Vilkår

Navn: Teologi

Type: Bachelor- og kandidatuddannelse

Længde: Bachelor: 3 år. Kandidat: 2 år. Sammenlagt 5 år. Hertil kan søges Ph.d.: 3 år

Adgangskrav: Bachelor: gymnasial eksamen. Kandidat: relevant bacheloruddannelse

Økonomi: SU

Præcenskrav: Ingen fremmødepligt, men pligt til at gå til eksamen.

Adgangskvotient: i 2008 blev alle ansøgere optaget i kvote 1 på både Københavns og Århus universiteter.

5.3.2 Opbygning og indhold

Teologistudiet rummer et bredt indhold af discipliner som sprog, filosofi, historie, religionshistorie, kulturhistorie og litteratur. For blandt andet at kunne fortolke bibelens skrifter på et videnskabeligt grundlag skal den studerende lære græsk, latin og hebraisk.

I fortolkningen af bibelen, eksegesen, skal den studerende bruge elementer fra fag som litteraturvidenskab, historie, retorik og filosofi.

Som led i studiet undersøges også den vestlige civilisations ikke-bibelske rødder, for at få et indblik i samspillet mellem kristendom og kultur, ligesom kristendommens forhold til andre religioner diskuteres.

Teologistudiet er opdelt i tre hoveddiscipliner:

Bibelsk Eksegese

Studie af Det Gamle Testamente

Studie af Det Nye Testamente

Hebraisk

Kirkehistorie

Kirke- og dogmehistorie

Systematisk teologi

Fællesbetegnelse for fagene Dogmatik med Økumenisk Teologi, Etik og Religionsfilosofi samt Praktisk Teologi.

Herudover:

Propædeutiske fag

Begynderkursus i græsk og latin til studerende der ikke allerede har disse kundskaber på A-niveau. Der er afsat 1 år udover den normerede studietid til at bestå græsk og latin.

På den teologiske bacheloruddannelse får den studerende en indføring i de teologiske hoveddiscipliner, mens de udvides og udbygges på kandidatuddannelsen. Der skal skrives et speciale på ½ årsværk inden for en af de teologiske hoveddiscipliner.

Kandidatuddannelsen i teologi har til formål at kvalificere den studerende til at udvikle selvstændig beherskelse af teologiens fag/discipliner og metoder gennem videregående og specialiserede studier og derigennem kvalificere til beskæftigelse i private og offentlige virksomheder, herunder til præstestillinger i Den Danske Folkekirke.

5.3.3 Beskrivelse af uddannelsesinstitutionen

Uddannelsen udbydes på Københavns og Århus universiteter. Uddannelserne har det samme indhold, dog er der enkelte forskelle med henblik på den praktiske gennemførelse.

Tabellen nedenfor viser de seneste optagelsestal fra Københavns og Århus universiteter.

Optagne 2007

	Antal ansøgere		Antal optagne	
	Total	1. prioritet	Kvote 1 + 2	Standby
Københavns Universitet	137	77	90	0
Aarhus Universitet	96	52	56	0

Optagne 2008

	Antal ansøgere		Antal optagne	
	Total	1. prioritet	Kvote 1 + 2	Standby
Københavns Universitet	95	65	60	0
Aarhus Universitet	115	36	37	0

Det samlede optagelsesantal i 2007 var på 146 studerende, mens det i 2008 var faldet til 97 nye studerende - en tilbagegang på 44 procent.

Optag på teologistudiet de seneste 5 år

I perioden 2002 - 2007 blev der optaget 778 på teologistudiet i København. I samme periode dimitterede 331 kandidater fra Københavns Universitet.

I perioden 2002 - 2007 blev der optaget 475 på teologistudiet i Århus. I samme periode dimitterede 445 kandidater fra Århus Universitet.

Københavns Universitet

København	2002	2003	2004	2005	2006	2007	I alt
Antal optagne pr. 1. oktober	132	134	112	161	124	115	778
Studerende (antal aktive studieprogrammer)	883	872	789	781	810	732	4867
Studerterårsværk*			269	329	347	326	
Frafald							
Kandidater	61	75	46	46	53	50	331

* Studenterårsværk (STÅ): 1 STÅ svarer til 1 årsværk, som svarer til 60 ECTS point, som kræves for at bestå et normeret studieår.

Københavns Universitet har oplyst, at teologi har optaget alle ansøgere i perioden 2002 - 2007. Universitetet har i den anledning påpeget, at det er vigtigt at være opmærksom på, at frit optag ikke altid er godt for frafaldet - det gælder alle uddannelser generelt.

Studieordningerne på teologi blev lavet om i 2003, således at uddannelsen nu er delt i en bachelor- og en kandidatgrad.

Københavns Universitet anfører, at teologi er et af de fag på Københavns Universitet, som man ikke kan læse halvhjertet, da der er et par svære red-

skabsfag, som først skal tilegnes (propædeutikken). Samtidig har de studerendes forudsætninger og forkundskaber forandret sig i takt med gymnasie-reformen. Universitetet har i den forbindelse påpeget, at det kunne være interessant at undersøge, om der er en sammenhæng til afskaffelsen af den klassisk sproglige studentereksamen. For så vidt angår propædeutikken, er det oplyst, at de STÅ, de teologistuderende tjener på propædeutikken, tilfalder humaniora.

Vedrørende gennemførelsesstatistikken har Københavns Universitet oplyst, at Rektor Kollegiet har beregnet et nøgletal G for årgangene optaget 1998 og 1999 - altså de studerende som i beregningsåret har haft mulighed for at gennemføre deres studier på N+1 år. I december/januar beregnes det første Nøgletal G for BA uddannelsen på teologi. Det har ikke været muligt at få nærmere oplysninger vedrørende frafald fra Københavns Universitet (Studieadministrationen og Det Teologisk Fakultet).

Århus Universitet

Århus	2002	2003	2004	2005	2006	2007	I alt
Antal optagne pr. 1. oktober	95	70	71	78	91	70	474
Studerende (antal aktive studieprogrammer)	851	831	654	597	522	471	3926
Studenterårsværk	367,1	380,8	367,9	306	310,9	279	2011,7
Frafald							
Kandidater	74	58	73	85	88	67	445

Århus Universitet har oplyst, at teologi har optaget alle ansøgere i perioden 2002 - 2007.

Nedenstående tabel viser, at 59 procent af de nyuddannede teologer var i beskæftigelse eller i uddannelse på højere niveau 4 – 19 måneder efter de var blevet kandidater.

Nyuddannede kandidaters aktivitet 4-19 måneder efter fuldførelse - pct. af fuldførte

	højere uddannelse		beskæftigelse		udlandet		ledighed		uden for arbejdsstyrken		antal nyuddannede	
	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004
Aarhus Universitet	1%	0%	55%	61%	4%	3%	19%	21%	20%	14%	74	70
Københavns Universitet	0%	3%	66%	52%	3%	5%	16%	16%	16%	24%	32	62
ÅÅ Total for landet	1%	2%	58%	57%	4%	4%	18%	19%	19%	19%	106	132
Kilde: Data fra Danmarks Statistik, beregning foretaget af Universitets- og Bygningsstyrelsen												

Teologi på andre universiteter

For at et universitet i Danmark kan udbyde bachelor- og kandidatuddannelse i teologi skal udbudet godkendes af Akkrediteringsrådet. Det vil sige, at andre universiteter i Danmark, f.eks. Syddansk Universitet eller Aalborg Universitet, ikke må optage studerende på teologi, medmindre de søger om godkendelse hertil.

Akkrediteringsrådet er en del af Akkrediteringsinstitutionen, som er et fagligt uafhængigt organ inden for den statslige forvaltning.

Akkrediteringsrådet træffer afgørelse om akkreditering af nye og eksisterende uddannelser på baggrund af følgende fire fastsatte overordnede kriteriesøjler for universitetsuddannelsers relevans og kvalitet:

- 1) behov for uddannelsen på arbejdsmarkedet,
- 2) forskningshøjden (forskningsbaseret),
- 3) uddannelsesdybden (uddannelsens organisering og tilrettelæggelse) og
- 4) uddannelsens resultater (de studerendes læringsudbytte).

5.4 Pastorseminariet

5.4.1 Vilkår

Navn: Pastorseminariet - Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse

Type: Pastoralteologisk videreuddannelse

Længde: 17 uger, herunder 2 gange 14 dages praktikophold

Adgangskrav: Adgang til uddannelsen har teologiske kandidater og studerende i studiets sidste semester samt, efter kirkeministeriets afgørelse, andre som forbereder sig til en præstegerning i folkekirken.

Økonomi: SU.

Udgifter til undervisning mv. afholdes af budgetposten ”Fællesfonden: uddannelse af præster”

Præsenkrav: Undervisningen er obligatorisk, og der er fremmødepligt

Adgangskvotienter: Ingen kvotientkrav.

I tilfælde af at et meget stort antal studerende ansøger om optagelse, kan rektor indføre adgangsbegrænsning i det pågældende semester.

I det omfang undervisningskapaciteten tillader det, kan rektor optage teologiske studerende, der ikke opfylder adgangskravet.

Ved anvendelse af ovenstående bestemmelser har studerende, som har bestået flest prøver ved den teologiske kandidatuddannelse, fortrinsret.

5.4.2 Opbygning og indhold

Pastoralseminariet er Den danske Folkekirkes praktiske præsteuddannelse. Mens teologiske studier danner den teoretiske basis for at udøve en gerning i Folkekirken, gives der ved Pastoralseminariet en undervisning, som direkte sigter mod præstegerningens forskellige opgaver og forbereder den studerende på at kunne varetage en præstestilling i folkekirken.

Deltagelse i Pastoralseminariets kurser er en forudsætning for ansættelse i folkekirken. Ved semestrets afslutning udstedes der en attest.

På Pastoralseminariet gives der undervisning i fag, der retter sig mod de opgaver, der er forbundet med arbejdet som præst, herunder:

Liturgik

Giver en teoretisk og praktisk baggrund for arbejdet som præst i folkekirken. Der undervises i de liturgiske bøgers opbygning og indhold og om de muligheder, der er for fortolkning af bøgerne.

Homiletik

Den studerende lærer om prædikenen og dens sammenhæng med gudstjenesten.

Hymnologi

Den studerende lærer om salmerne og salmesangens betydning og rolle i gudstjenesten.

Kateketik

Den studerende lærer bl.a. at undervise børn og unge i forbindelse med konfirmationsforberedelsen.

Poimenik eller sjælesorg

Den studerende lærer om præstens rolle som samtalepartner for mennesker, der har brug for trøst og hjælp.

Sang

Den studerende får undervisning i stemmetræning og lærer at synge for i forbindelse med fællessang.

Øvrige fag

Derudover undervises der i kirkebogsføring, kirkeret, kirkekundskab, retorik samt kirkemusik og kommunikation.

Ved kursets begyndelse aflægges der stemmeprøve. Under kurset er den studerende tilknyttet et sogn, hvor der er mulighed for at undervise konfirmander og lære menighedslivet at kende.

5.4.3 Beskrivelse af uddannelsesinstitutionen

Uddannelse på Pastorseminariet til præst i folkekirken udbydes på Pastorseminariet i København og på Pastorseminariet i Århus.

Optag på pastorseminarierne de seneste 5 år

I perioden 2002 - 2007 blev der optaget 336 på Pastorseminariet i København. I samme periode blev 334 kandidater færdige med et uddannelsesforløb på Pastorseminariet i København. Statistikken viser således, at der ikke har været et frafald efter optag.

I perioden 2002 - 2007 blev der optaget 378 på Pastorseminariet i Århus. I samme periode blev 371 kandidater færdige med et uddannelsesforløb på Pastorseminariet i Århus. Statistikken viser således, at der har været et beskedent frafald efter optag på 2 procent. Pastorseminariet i Århus forklarer frafaldet med sygdom eller andre personlige årsager.

Pastorseminariet i København

København	2002	2003	2004	2005	2006	2007	I alt
Antal optagne pr. år	60	70	51	46	56	51	334
Kursusdage							
Kursistdage							
Frafald	0	0	0	0	0	0	0
Antal fuldførte	60	70	51	46	56	51	334

Pastorseminariet i København har oplyst, at der i 2007 var 2 kursister, der afbrød deres forløb på seminariet.

Pastoralseminariet forventer, at tallet af kursister vil være svagt faldende i takt med, at der er færre der søger ind på teologi.

Pastoralseminariet i Århus

Aarhus	2002	2003	2004	2005	2006	2007	I alt
Antal optagne pr. år	54	60	70	62	69	51	366
Kursusdage	170	169	173	169	169	169	1019
Kursistdage	4.584	4.899	6.057	4.982	5.748	4.292	30.562
Frafald	0	0 *	0	0 *	1	1	2
Antal fuldførte	54	58	70	59	68	50	359

* Pastoralseminariet oplyser, at der har været enkelte, der pga. sygdom, bopæl eller anden vigtig faktor har fået lov at dele Pastoralseminarieuddannelsen over 2 semestre.

Pastoralseminariet i Århus' prognose for hvor mange, der forventes optaget de næste år:

2008: 55

2009: 50

2010: 45

Behandling af oplysninger fra uddannelsesinstitutionerne

Sammenlignes tallene fra universiteterne med tallene fra pastoralseminarierne, tegner der sig et overordnet billede af, at universiteterne optager betydeligt flere studerende end pastoralseminarierne aftager. Samtidig aftog pastoralseminarierne i den undersøgte periode gennemsnitligt 92 procent af kandidaterne fra universiteterne i København og Århus.

Optag på universiteterne i forhold til aftag på pastoralseminarierne

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	I alt
Optagne pr. 1. oktober Københavns og Århus Universitet	227	204	183	239	215	185	1253
Antal optagne pr. år på pastoralseminarierne København og Århus	114	130	121	108	125	102	700
Hvor mange procent flere studerende optager teologistudierne i forhold til det antal studerende pastoralseminarierne aftager	50	36	44	55	42	55	55

Sammenholdes antallet af kandidater fra universiteterne i den undersøgte periode med antallet af optagede kandidater på pastoralseminarierne fremgår det, at pastoralseminarierne uddanner gennemsnitligt 90 procent af kandidaterne fra teologistudiet til præster.

Andel af kandidater fra universiteterne der optages på pastoralseminarierne

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	I alt
Kandidater København og Århus Universiteter	135	133	119	131	141	117	776
Antal optagne på pastoralseminarierne København og Århus	114	130	121	108	125	102	700

Procentvis andel af kandidater fra universiteterne der optages på pastoralseminarierne

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	I alt
Procentdel af kandidaterne der er blevet optaget på pastoralseminarierne	84	98	102	82	89	87	90

Tabellerne ovenfor viste, at Pastoralseminariet i København ikke har et frafald efter optag, og at Pastoralseminariet i Århus har et beskedent frafald på 2 procent efter optag, som er begrundet i andre forhold end uddannelsen.

Præsteprognose

En prognose fra Pastoralseminariet i Århus viser udviklingen i antal optagne på Pastoralseminariet i Århus i forhold til kandidater fra Århus Universitet i perioden 1993 - 2007. Samtidig gives der et bud på antal optagne på Pastoralseminariet i Århus frem til 2010, som viser et markant fald i antal af optagne på Pastoralseminariet.

5.5 Obligatorisk efteruddannelse

Folkekirkens institutioner til uddannelse og efteruddannelsen af præster inkluderer Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse og Teologisk Pædagogisk Center i Løgumkloster (TPC).

Institutionerne varetager den folkekirkelige videre- og efteruddannelse af præster og undervisere m.m. og fungerer som folkekirkens videns-, rådgivnings- og udviklingscentre på praktisk-teologiske områder.

Folkekirkenes uddannelsesinstitutioner for præster ledes af en bestyrelse på 6 medlemmer: en repræsentant fra Kirkeministeriet, to biskopper, to medlemmer udpeget af Den Danske Præsteforening og en repræsentant fra Landsforeningen af Menighedsråd. Uddannelsesinstitutionernes rektorer deltager i bestyrelsesmøderne uden stemmeret.

Kirkeministeren nedsætter fagudvalget for de folkekirkelige uddannelsesinstitutioner (den permanente arbejdsgruppe) bestående af rektorerne fra uddannelsesinstitutionerne, et medlem fra hvert af de to teologiske fakulteter, et medlem fra Danmarks Pædagogiske Universitet og et medlem, der ikke er ansat et af de førnævnte steder. Fagudvalget skal koordinere samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne og universiteterne og i øvrigt overvåge de folkekirkelige uddannelsers indhold og udvikling.

5.5.1 Vilkår

Navn: Folkekirkenes Institut for Præsteuddannelse

Type: Præsternes Efteruddannelse - praktisk teologisk og administrativ uddannelse

Længde: Inden for de første 5 ansættelses år 4 internatkurser af 1 uges varighed

Adgangskrav: Præst i folkekirken. Deltagelse er en tjenesteplicht og en ansættelsesbetingelse for tjenestemandsansatte præster og overenskomstsansatte på tjenestemandslignede vilkår på 50 procent eller derover. Også præster, der er ansat i en mindre overenskomstsansat præstestilling eller andre præster, som rektor har givet tilladelse til at deltage i uddannelsen, har adgang til den obligatoriske efteruddannelse

Præsenskrav: Deltagelse i efteruddannelsen er obligatorisk, og der er mødepligt til undervisningen. Vedholdende udeblivelse uden tilladelse indebærer en tjenesteforseelse og vil i yderste fald kunne medføre afsked

Økonomi: Udgifter til undervisning, ophold og forplejning afholdes af budgetposten "Fællesfonden: uddannelse af præster". Deltagelse fordrer ikke tjenestefri.

5.5.2 Opbygning og indhold

Folkekirkenes Institut for Præsteuddannelse, som består af Præsternes Efteruddannelse og pastoralseminarierne, varetager den obligatoriske efteruddannelse af nyansatte præster.

Efteruddannelsens formål er på videnskabeligt grundlag at styrke nyansatte præsters forudsætninger for at varetage stillingen som præst i folkekirken.

Følgende emner behandles på den obligatoriske efteruddannelse:

Den praktiske teologiske fagområder - administration og samarbejde
- homiletik, liturgik, pædagogik, sjælesorg, ledelse og administration,

De øvrige teologiske hoveddiscipliner
- særligt med henblik på arbejdet som præst

Orientering om aktuelle kirkelige, kulturelle og samfundsmæssige forhold

5.5.3 Beskrivelse af uddannelsesinstitutionen

Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse har to afdelinger i henholdsvis Århus og København.

Det tilstræbes, at en af uddannelsesugerne afholdes på Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster. De øvrige uddannelsesuger afholdes normalt på Liselund.

5.6 Den frie efteruddannelse

5.6.1 Vilkår

Navn: Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster

Type: Frivillig efteruddannelse for præster

Længde: Afhænger af det valgte kursus - fra en dag til flere uger

Adgangskrav: Adgang til undervisning på den frie efteruddannelse har præster i folkekirken. Rektor kan give adgang til andre. Det er besluttet af Bestyrelsen for folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster, at præsters tilmelding til kurserne skal ske i overensstemmelse med kompetenceudviklingsplanen, der er udarbejdet i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen

Økonomi: Der oppebæres løn under kurserne. Undervisningen er gratis for deltagerne. Udgifter til undervisningsmaterialer betales som udgangspunkt af kursisterne. Udgifter til kost og logi for folkekirkens præster afholdes af Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster. Til præster i folkekirken ydes befordringsgodtgørelse efter taksten for anden godkendt kørsel

Præcenskrav: Ved internatkurser skal kursisterne tage ophold på kursusstedet i kursusperioden. Indkvartering sker sædvanligvis på Løgumkloster Refugium.

Optag:	2004	2005	2006
Kursister	1.530	1.745	1.887
Kursusuger	72,4	77	92,2
Kursistdage	6.098	6.939	8.078

5.6.2 Opbygning og indhold

Ved Kirkeministeriets bekendtgørelse nr. 309 af 3. maj 2001 oprettedes Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster ved en organisatorisk sammenlægning af Præstehøjskolen og Folkekirkens Pædagogiske Institut.

Derved imødekom man den kritik, der havde været fremført mod organisationen af uddannelsesinstitutionerne som små selvstændige enheder under hver sin rektor, og fulgte dermed indstillingen fra den evalueringsrapport Kirkeministeriet lod udarbejde i 2000.

Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster har til formål at styrke almenteologisk, praktiskeologisk og pædagogisk efteruddannelse, herunder også orientering i samfundsvidenskabelige, filosofiske, litterære og kunstneriske forhold med henblik på varetagelse af kirkens opgaver i det moderne samfund.

Centeret skal på videnskabeligt grundlag:

- undervise i almenteologiske og praktiskeologiske fag samt hertil relevante fagområder
- udøve og formidle praktisk-teologisk og pædagogisk udviklingsvirksomhed samt fungere som folkekirkens videns-, rådgivnings- og koordineringscenter inden for praktisk teologi og pædagogik.
- samarbejde med beslægtede institutioner og organisationer i Danmark og understøtte folkekirkens kontakt med skoleverdenen, og varetage de mellemkirkelige og internationale forbindelser på det pædagogiske område på folkekirkens vegne.

Kurser og undervisning fastsættes i løbende programmer, der udarbejdes af rektor. Program meddeles bestyrelsen og sendes til Fagudvalget for Folkekirkens Uddannelsesinstitutioner til orientering.

Undervisningen kan tilrettelægges som internatkurser eller som dagskurser på centeret eller andre steder. Der kan i centerets regi nedsættes arbejdsgrupper til løsning af særlige opgaver, afholdes kurser og seminarer for udpegede deltagere og gennemføres kursusrækker med præster og andre med særlige uddannelsesbehov.

TPC's virksomhed kan opsummeres i følgende hovedområder:

1. Kurser vedrørende uddannelse af præster
2. Ramme omkring netværk, f.eks. religionspædagogiske konsulenter og sognemedhjælpere
3. Afholdelse af konferencer
4. Forskningsvirksomhed
5. Uddannelse af sognemedhjælpere.

5.6.3 Beskrivelse af uddannelsesinstitutionen

Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster arbejder ifølge det generelle arbejdsprogram både med almenteologiske, praktisk-teologiske, pædagogiske og tværvideenskabelige emner og projekter. Som særlige satsninger for de kommende år kan nævnes disse opgaver:

- oprettelse og indkøring af interaktiv hjemmeside og database, herunder facilitering af internetbaserede arbejdsgrupper og studienetværk
- intensivering af det folkekirkelige forsknings- og udviklingsarbejde indenfor læring og undervisning, sjælesorg og supervision, ledelse og kommunikation, religion og samfund
- løbende oprettelse af tidsbestemte, tematisk definerede og delvist virtuelle arbejdsgrupper, således at præster kan tilmelde sig og deltage i Centerets udviklings- og forskningsprojekter.
- udvikling af uddannelses- og efteruddannelsesprogrammer for folkekirkelige personalegrupper, herunder sognemedhjælpere sammen med relevante samarbejdspartnere.
- større udbud af kurser til ikke-kirkelige faggrupper som for eksempel religionslærere i folkeskole, gymnasium og HF, på lærerseminarium og universitet, mediefolk og journalister, ledere i det private erhvervs- liv, ansatte i den offentlige sektor m.fl.
- øgning af Centerets indtægtsdækkede virksomhed og etablering af nye mødesteder mellem folkekirke og "folk" i det danske samfund.
- styrkelse af den kirkemusikalske kompetence i forbindelse med opbygning af den kirkemusikalske studiesamling.
- integrering af psykologiske, teologiske og spirituelle kompetencer i sjælesorg og supervision. Optimering af synergieffekter gennem aktiv og udfarende koordineringsindsats i forhold til relevante institutioner og aktører i folkekirken og øget samarbejde med ikke-folkekirkelige institutioner og aktører i det danske samfund, herunder CVU'erne.

- udbygning af de internationale relationer i tilknytning til Centerets kerneaktiviteter indenfor forskning, efter- og videreuddannelse og kursusvirksomhed.

Netværk og udvalg

En del af Teologisk Pædagogisk Center Løgumklosters arbejde består i at facilitere og bidrage til arbejdet i relevante teologiske og pædagogiske udvalg og netværk.

Medarbejdere på Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster deltager således i en lang række netværk og udvalg, f.eks.: Aros forlag, Aros underviser, Danmarks kristelige Gymnasiastbevægelse, Folkekirkens dåbshilsen, Forum musik-teologi, Homiletisk arbejdsgruppe, Hymnologi-nordisk tidskrift, Det Internationale Udvalg, Kirkemusikalsk kompetencecenter, Kirkemusikalsk studiecenter, Konfirmand aktion, Konfirmandvejledning, Konsulenter og stiftspræster, centraler og udvalg, Kontaktpersoner i stifterne vedrørende selvmord og forebyggelse af selvmord, Kritisk Forum, Skolekirke-samarbejde, Supervisorer og Voksenundervisning.

5.7 Folkekirkens Institut for Præsteuddannelser - medarbejdere og økonomi

Folkekirkens Uddannelsesinstitutioner for Præster består af:

- Folkekirkens Institution for Præsteuddannelser
 - Pastorseminariet i København
 - Efteruddannelsen
 - Pastorseminariet i Århus
- Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster
 - Præstehøjskolen
 - Folkekirkens Pædagogiske Institut

Medarbejdere

Pastorseminariet i København og Efteruddannelsen:

- 1 rektor
- 2 lektorer
- 11 timelærer
- 2 kontoransatte

Pastorseminariet i Århus:

- 1 rektor

- 2 lektorer
- timelærer
- 1 sekretær
- 1 pedel

Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster:

- 1 rektor
- lektorer (1 stilling fordelt med 30% og 70%)
- 1 bibliotekar

Samlede årlige udgifter

2006: 23,7 mio. kr.

2007: 25,3 mio. kr.

2008: 26,1 mio. kr.

2009: 26,1 mio. kr.

2010: 25,6 mio. kr.

2011: 25,1

6 Nuværende uddannelse af provster og biskopper

6.1 Uddannelse af provster

6.1.1 Vilkår

Provsternes efteruddannelse er sammensat af et forløb bestående af fire kurser, som provsten skal gennemføre inden for de første to år fra udnævnelsen som provst i folkekirken.¹⁸

Hvert år i uge 9 afholdes to kurser af 4 dages varighed og i uge 44 afholdes hvert år to kurser af 3 dages varighed.

Det overordnede formål med uddannelsen er at forsyne provsterne med den viden og de redskaber, de skal bruge for at varetage stillingen i forhold til dens etablerede opgaver og de ledelses- og udviklingsmæssige udfordringer.

Nye provster indkaldes kort efter udnævnelsen til det første kursus.

6.1.2 Opbygning og indhold

Kurserne bliver tilrettelagt af et kursusudvalg sammensat af repræsentanter for Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse, Kirkeministeriet og Provsteforeningen.

Rektor og lektorer fra Pastorseminariet leder kurserne og deltager selv i videst muligt omfang. Hermed skabes udveksling mellem provsteuddannelsen og efteruddannelsen af præster, hvilket støtter det samarbejde, der er med provsterne i forbindelse med efteruddannelsen af nyansatte præster.

Underviserne hentes fra Kirkeministeriet, provstierne, og stiftsadministrationerne, hvortil kommer en række ledelseskonsulenter, som har erfaring med (eller sans for) folkekirken. Repræsentanter fra Den danske Præsteforening, Folketingets Ombudsmand og Nationalmuseet optræder endvidere under forløbet.

Uge 9-kurserne af 4 dages varighed

Kurserne har administrative forpligtelser som grundindhold, herunder introduktion til forvaltningslov, forvaltningspraksis, tilsyn, økonomi, provstiudvalg, personaleforhold og de samarbejds-mæssige relationer nedad, opad og på tværs.

¹⁸ Jf. bkg. nr. 1058 af 31. august 2007 om folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster.

Administrative og ledelsesmæssige perspektiver i det enkelte emne tænkes sammen i undervisningen, hvor det er relevant. Andre ledelsestemaer, primært omkring provstiidvikling og personalerelationer tages op særskilt.

Formmæssigt kombinerer kurserne to elementer. For det første den administrative praksis og lovgivning, forbundet med ledelsesopgaver og -udfordringer. For det andet en processuel kursusform, hvor kurserne forberedes og følges op efter kurset med nye spørgsmål, opgaver og kontakter. Målet med denne form er, at kurserne skal fungere som en støtte til den læringsproces, der allerede er i gang i selve arbejdet som provst.

Uge 44-kurserne af 3 dages varighed

Uge 44 kurserne fokuserer på de ledelsesmæssige værktøjer, herunder MUS, personaleudvikling, coaching, samarbejde og forandringsledelse. Administrative og økonomiske aspekter ligger her som undertekst for kurset.

Formen er procesorienteret læring med det overordnede formål, at provsterne selv - med kurset som støtte - identificerer deres udfordringer og finder redskaber til at løse dem.

Kirkeministeriets ajourføringskursus og introduktionsdag

Kirkeministeriet afholder hvert år i september et ajourføringskursus for provster. Kurset strækker sig over et døgn, med hovedvægt på information om nye tiltag fra ministeriets side, introduktion af nye it-værktøjer, gennemgang af nye bestemmelser og mulighed for at stille spørgsmål til ministeriets ledelse.

Herudover inviteres nyudnævnte provster ind i ministeriet til en samtale med departementschefen, øvrige chefer og enkelte medarbejdere.

6.1.3 Beskrivelse af uddannelsesinstitutionen

Provsternes efteruddannelse har siden 1992 ligget under den da nyoprettede institution Præsternes Efteruddannelse.

Optagelseskriteriet, som ikke har ændret sig, er, at man er udnævnt som provst i folkekirken (eller ansat som sagsbehandler ved stiftsadministrationen eller i Kirkeministeriet), jf. bkg. nr. 1058 af 31. august 2007 om folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster.

Nyudnævnte provster blev indkaldt til et to-årigt forløb, med et ugekursus hvert år, når der var nok til et hold (6-10 personer).

Grundindholdet var oplæg og diskussion omkring provstens administrative opgaver så som budgetprocedure, regnskab for provstivalget, syn (kirkens bygninger og kirkegårde med tilhørende lovgivning), forvaltnings- og offentlighedslov, tilsyn med kirkebogsføring, personaleadministration, IT samt

provstens opgaver ved ansættelse og mere relationelle opgaver i forhold til præster, ansatte, råd, kirkelige og andre myndigheder, ministerium og lign.

Dertil kom en mindre række mere debatterende eller alment oplysende foredrag om samtidsteologiske emner og enkelte kulturelle arrangementer.

Som et resultat af Kirkeministeriets interne evalueringsudvalg vedrørende præsteuddannelserne i år 2000 blev provstekurserne (og præsternes efteruddannelse) i 2002 lagt sammen med Pastoralseminariet under et nyt navn: Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse.

Kurserne blev nu tilrettelagt af rektor, en repræsentant for provsteforeningen og Kirkeministeriet.

For at undgå, at nogle provster kom til at vente mere end to år fra udnævnelse til første kursus, ændredes optagelsesproceduren og emnefordelingen. Forløbet var stadig to-årigt fordelt på et a- og et b-kursus, men nyudnævnte startede på det af de to kurser, som lå tættest på deres udnævnelse. Derved blev der skabt et rullende forløb, som betød, at der på hvert hold var såvel nyudnævnte provster som provster med lidt længere erfaring, samt at man i løbet af de to år lærte flere kolleger at kende.

Grundindholdet var det samme som tidligere med mindre ændringer, svarende til ændringer af stillingens indhold og det stigende behov for at inddrage MUS, konflikthåndtering og ledelse. Derimod blev teologiske foredrag og kulturelle indslag, som ikke direkte relateredes til provstens arbejde, skåret væk, hvilket sammen med en intensivisering af undervisningen betød, at kurserne kunne skæres ned fra 5 til 4 dages varighed. Kurserne blev afholdt sådan i perioden 2003-2006.

6.2 Uddannelse af biskopper

Der er ikke etableret et formelt uddannelsesforløb for biskopper, men der blev i 1997 udformet en model om kursusvirksomhed for biskopper:

Indhold og formål

Elementer fra provstekurserne, f.eks. vedrørende kirkelig lovgivning, tjenestemandsløven, forvaltningsloven og offentlighedsloven ligger på et højt fagligt niveau og kan afholdes som spotkurser i forbindelse med bispesamråd.

Ligeledes kan der i forbindelse med bispesamråd orienteres om nye tiltag inden for den kirkelige lovgivning. Kirkeministeriets embedsmænd kan forestå undervisningen.

Forslag til emner for korte kurser af op til en dags varighed:

- afskedigelsesproceduren
- ansættelsesproceduren

- arbejdsvejledning
- bispeeksamen – som behandles forskelligt fra stift til stift
- den gejstlige retspleje
- den kirkelige lovgivning - med fokus på regler - der vedrører biskoppernes kompetencer
- forholdet til de frie kirkelige organisationer
- tavshedspligten
- tillidsmandsreglerne
- tilsynspligten
- tjenestemandsløven

Køb af egnede kurser

- håndtering af pressen og media
- kommunikation
- ledelsesmodeller og ledelsesværktøjer
- personalesamtaler og personalevejledning

Skanning af markedet

Der findes kurser om administration, ledelse, management og IT, som med fordel kan benyttes, f.eks. KIOLEXecutive.

Rekvireret undervisning

Mulighederne for relevante kurser på højt niveau, som egner sig til rekvireret undervisning, undersøges af sekretariatet hos:

- erhvervsvirksomheder, som er kendt for gode lederuddannelser
- Forvaltningshøjskolen; f.eks. KIOLEXecutive
- højskoler, seminarier og handelshøjskoler
- konsulenter
- ministerierne

Allerede eksisterende kursustilbud

Kursustilbuddene skulle kun være for biskopperne af hensyn til en ønskelig præcisering af biskoppernes ansvarsområde. Enkelte medarbejdere fra andre personalegrupper kan deltage efter biskoppernes invitation (f.eks. stiftskontorchef, domprovst).

Rammer og regi

Sekretariatet har adresse i Kirkeministeriet og forestår skrivearbejde, information og distribution. Sekretariatet står ligeledes for den praktiske tilrettelæggelse og fungerer som kontakt til baggrundsgruppen.

Pastoralseminariet i København er uddannelsessekretariat, der tager initiativ til indkøb af kurser og gæstelærere samt afsøgning af markedet for egnede kursustilbud i ind- og udland.

Budget

Som budget vil det være ønskeligt med en trækingsret inden for en vis sum på fællesfonden.

Set i et nutidigt perspektiv kunne spørgsmålet om finansiering tages op i forbindelse med lovgivningsarbejdet vedrørende åremålsansættelser for biskopper.

Styregruppe

Det blev besluttet at oprette en baggrundsgruppe med 4 repræsentanter:

- 2 biskopper
- Kirkeministeriet
- Sekretariatet

Baggrundsgruppen skal fungere som koordinerende organ og være budgetansvarlig.

Der kan nedsættes ad hoc underudvalg af baggrundsgruppen.

Kommunikation/evaluering

Kursuskataloger sendes direkte til biskopperne.

Da sekretariatet skal kende kvaliteten af indkøbte kurser, er det væsentligt at meddele sekretariatet, hvilket udbytte deltagerne har fået af de pågældende kurser. Af hensyn til erfaringsopbygning og som orientering af de øvrige biskopper, er det især vigtigt at evaluere kurser, hvor kun én eller få biskopper har deltaget.

Seminarier og studieture

Som konkret efteruddannelse har der de senere år været to studieture for biskopperne til henholdsvis Tyskland i 2004 og Skotland i 2001.

Herudover har der cirka hvert 2. år været afholdt seminarier for biskopperne, som har haft karakter af efteruddannelse, og hvor relevante emner i relation til biskoppernes arbejde er blevet behandlet.

Biskoppernes studieorlovsordning

Biskoppernes studieorlovsordning administreres af biskopperne efter følgende retningslinjer:

- hver biskop er berettiget til en tre-måneders studieorlov for hver påbegyndt 12 års ansættelse som biskop

- der kan ikke holdes orlov i det første ansættelsesår som biskop
- der må højst være to biskopper på orlov samtidig og højst tre pr. år
- der indsendes i god tid inden orlovens afholdelse indberetning herom til ministeriet med en redegørelse for det aktuelle studieprojekt
- efter orlovens afslutning indsendes en kortfattet redegørelse for projektets forløb og resultat til ministeriet.

Vikarudgifter afholdes af stiftets præstebevilling

7 Nuværende uddannelse af sognemedhjælpere

7.1.1 Sognemedhjælperes uddannelsesmæssige baggrund

De fleste, der ansættes som sognemedhjælpere, har en uddannelse bag sig. Der findes ikke nogen præcis viden/statistik på området, men TPC har på baggrund af deltagerne på kurser og møder i 2007 og 2008 opgjort nedenstående oversigt, som vurderes at være rammende for gruppen af sognemedhjælpere:

Cand. mag.	4
Journalist	1
Cand.teol.	3
Stud.teol.	3
Konservatorieudd.	4
Pædagog	8
Folkeskolelærer	10
Diakon	5
Postmedarbejder	1
Laborant	1
Mekaniker	1
Socialrådgiver	3
Autodidakt	1
I alt	45

7.1.2 Vilkår

Navn: Teologisk Pædagogisk Center Løgumkloster

Type: Efteruddannelse

Længde: Efteruddannelsen består af fire ugekurser fordelt over 2 år

Adgangskrav: Alle sognemedhjælpere, der er underlagt gejstligt tilsyn, har fri adgang. Herudover kan rektor give adgang til andre

Økonomi: Sognemedhjælpere får løn under kursusforløbet

Præsenkrav: Ved internatkurser skal kursisterne tage ophold på kursusstedet i kursusperioden. Der udstedes normalt ikke kursusbevis.

7.1.3 Opbygning og indhold

Sognemedhjælpere ansættes efter Kirkeministeriets cirkulære af 15. februar 2001 om løn- og ansættelsesvilkår for sognemedhjælpere.

Der stilles ingen krav om uddannelse for at bestride stillingen som sognemedhjælper. Der er store forskelle på opgaveindholdet rundt om i de enkelte sogne. Aflønningen sker efter sognemedhjælperens forudgående uddannelsesniveau uden skelen til opgaveindholdet i sognemedhjælperstillingen. Efter cirkulæret er sognemedhjælperen pligtig til at efteruddanne sig, men der er ingen bestemmelser om krav til efteruddannelsens indhold.

Efteruddannelsens indhold

I løbet af de sidste ca. seks-otte år har TPC tilbudt et fire-ugers efteruddannelsesforløb for sognemedhjælperne fordelt på to år. Der er sædvanligvis mellem 17 og 20 deltagere på disse kurser, hvilket vil sige, at omkring 120 sognemedhjælperne har været igennem dette fire-ugers forløb.

Hver efteruddannelsesuge har et særligt tema:

- 1. uge:* bibelkundskab, metoder for læsning af bibelske tekster, dogmatik og kirkehistorie, altså en formidling af teologisk og kirkefaglig basisviden og en indføring i metoderefleksion
- 2. uge:* diakoni, sognemedhjælperens specifikke rolle i kirken, religionsmøde, altså en belysning af især kirkens diakonale forpligtelser og sognemedhjælperens roller derved
- 3. uge:* introduktion til sjælesorg og religionspsykologi, grænsen mellem præsters og sognemedhjælperes arbejdsområder, sognemedhjælperens samarbejde med kirkens frivillige og konfliktløsning
- 4. uge:* religionspædagogik, hvor sognemedhjælperens kompetencer vedr. den (store) undervisningsmæssige del af hans/hendes arbejde styrkes og belyses både i teori og praksis

Dette fire-ugers kursusforløb giver kursisterne mulighed for en refleksion over de erfaringer og den praksis, som de kommer med, og giver dem en udvidet mulighed for at få en kirkefaglig og teologisk forankring af deres arbejde rundt omkring i sognene - en forankring, som godt kan savnes i visse tilfælde. Desuden fungerer kurserne som en inspiration til deres daglige virke.

TPC samarbejder med f.eks. Diakonhøjskolen i Århus vedr. den 2. og 3. kursusuge, mens den 1. og 4. uge naturligt hører hjemme på TPC i Løgumkloster, hvor viden og kompetencer befinder sig.

Andre kurser

TPC tilbyder også andre efteruddannelseskurser, som er åbne for sognemedhjælperne. Hvert efterår er der et ugekursus for undervisere i den indledende konfirmandforberedelse (minikonfirmander, dåbsoplæring), hvor præster såvel som sognemedhjælperne og kateketer deltager. Kurset følges op af et tredages kursus i januar året efter. Nyansatte sognemedhjælperne får her mulig-

heden for at erhverve kompetencer og værktøjer til undervisningen af 9-11 årige.

I efteråret 2008 tilbydes endvidere et ugekursus særligt for sognemedhjælperne, der måske har nogle års erfaring og derfor har behov for et kursus, hvor det er muligt at reflektere mere grundlæggende over, hvordan og hvorfor vi i dag overhovedet kan læse i bibelen, hvad det vil sige at anlægge forskellige læsestrategier og metoder etc.

Mange kurser, der holdes rundt omkring i stifterne i TPC-regi, er åbne for sognemedhjælperne. F.eks. rejste sognepræst Birgitte Arffmann og lektor Leise Christensen i efteråret 2007 rundt til fire stifter med et religionspædagogisk program om kirken og undervisningen af udviklingshæmmede - et fagområde, som også sognemedhjælperne har berøring med. Samtidig rejste ph.d.studerende Henrik Jørgensen og rektor Eberhard Harbsmeier rundt til samtlige stifter og underviste i emnet filosofi for børn. Her deltog også mange sognemedhjælperne. I oktober 2008 afholdes en temadag i Viborg om kirken og udviklingshæmmede, hvor mange sognemedhjælperne forventes at deltage.

Sognemedhjælperens typiske arbejdsopgaver

Sognemedhjælpernes arbejdsområder kan i mange tilfælde defineres som (1) diakonalt og (2) religionspædagogisk.

ad 1: Det diakonale arbejde kan udmønte sig i indsatser for særligt udsatte grupper i samfundet, i caféer og suppekøkkener, besøgstjenester for ældre og syge, opsøgende arbejde blandt narkomaner og hjemløse, korshærsarbejde, genbrugsbutikker, møde med landets etniske minoriteter etc.

ad 2: Sognemedhjælpernes religionspædagogiske arbejde spænder fra tiltag som babysalmesang, børne- og dåbsklubber, minikonfirmander (dåbsoplæring), den almene konfirmandforberedelse, medhjælp ved børne- og ungdomsgudstjenester, voksenundervisning og arrangementer for pensionister.

Langt de fleste sognemedhjælperne har både diakonale og religionspædagogiske forpligtelser, om end der findes nogen, der kun varetager enten det ene eller det andet område. Nævnes skal også, at en del sognemedhjælperne beskæftiger sig med IT, hjemmesideredigering, kirkeblade og anden informations- og grafikarbejde.

Grænsen mellem sognemedhjælperens og præstens opgaver

Langt de fleste steder er der nøje definerede grænser mellem sognemedhjælpernes og præsternes arbejdsområder og kompetencer. Der er naturligvis altid tilfælde, hvor kompetencerne er sammenfaldende - sognemedhjælperen kan i enkelte tilfælde f.eks. være både cand.teol. og ordineret - men det er ikke hyppigt forekommende. Mht. grænser mellem arbejdsområder ser man dog et skred i forholdet til den almene konfirmandforberedelse, der ikke så

få steder varetages af sognemedhjælpere, hvor det førhen var sjældent at se andre end præster varetage denne særlige opgave. I spektret af arbejdsopgaver for sognemedhjælpere kan man finde steder, hvor sognemedhjælperen er særdeles aktiv i samarbejdet med præsten vedr. tilrettelæggelsen af tema-gudstjenester, børnegudstjenester etc., mens sognemedhjælperen andre steder overhovedet ikke inddrages i dette arbejde.

8 Bilag

Bilag 1. Rapport ”Fokusgrupper vedrørende præsters uddannelse og efteruddannelse”, Antropologisk Analyse, Cecilie Rubow 2008

Bilag 2. Retningslinjer fra Sammenslutning af Supervisorer i Folkekirken

Baggrundsmateriale for arbejdsgruppens arbejde (ikke optrykt som bilag)

- Studieordning for Københavns Universitet
- Studieordning for Århus Universitet
- Studieordning for Pastoralseminariet
- Teologernes uddannelses adfærd og arbejdsmarked - og en fremskrivning
DEL 1: En empirisk kortlægning af historiske trends og aktuel status for søgning til teologistudiet og for teologernes uddannelse og arbejdsmarkedsmæssige situation
DEL 2: En prognose for udbud af teologer fra i dag til 2030 samt forventninger af eventuel præstemangel i samme periode, oktober 2008, TrendEduc
- Landsforeningens analyse vedrørende kursusdage afholdt af kirkekassen, 2008
- Undersøgelse blandt alle provster vedrørende finansiering af uddannelse til provster og præster af provstiuvalgskassen, 2008
- Undersøgelse blandt alle biskopper vedrørende stiftsfinansieret efteruddannelse, 2008
- Principper for fordeling af omkostninger ved obligatorisk og fri præsteuddannelse, 2008
- Afrapportering fra underarbejdsgruppen vedrørende teologiuddannelsen, 2008
- Afrapportering fra underarbejdsgruppen vedrørende praktik, 2008
- Rapporten ”Med overblikket underdrejet” fra 2005 af Steen Marquard Rasmussen

- Jubilæumsskrift fra 2005 om Præstehøjskolen 1965 - 2005
- Undersøgelse fra 2005 af Iben Granum Møller og Steen Marquvard Rasmussen om præsters efteruddannelse – en undersøgelse af ønsker og barrierer
- ”Billeder af Viborg Stift” fra 2003
- Rapport af marts 2000 fra Kirkeministeriets interne evalueringsudvalg vedrørende præsteuddannelserne
- Evalueringsrapport fra 1999 vedrørende teologiuddannelserne
- Publikationen ”Fremtidens Præst fra” 1998
- Betænkning nr. 1264 af 1994 om præstestillinger. Afgivet af det af Kirkeministeriet den 9. marts 1993 nedsatte udvalg
- Betænkning nr. 1085 af 1986 om uddannelseskrav til præstestillinger. Afgivet af det af Kirkeministeriet den 23. maj 1985 nedsatte udvalg
- Betænkning nr. 889 af 1979 om en sognemedhjælperordning
- Betænkning nr. 562 af 1970 vedrørende afhjælpning af præstemanglen. Afgivet af det ved Kirkeministeriets skrivelse af 10. juni 1969 nedsatte udvalg.
- Betænkning nr. 498 af 1968 vedrørende den praktisk-teologiske uddannelse af præster i folkekirken. Afgivet af Kirkeministeriets udvalg af 14. september 1964.
- Lov nr. 218 af 16. juni 1962 om adgang til præsteembeder i folkekirken
- Lov nr. 195 af 16. april 1941 om adgang til præsteembeder. Ændret ved lov af 4. juni 1947
- Lov af 30. juni 1922 om adgang til præsteembeder i folkekirken
- Midlertidig lov af 28. juni 1920 om afhjælpning af præstemanglen i folkekirken.

Bilag 1

Fokusgrupper vedr. uddannelse og efteruddannelse af præster

Rapport til Kirkeministeriets udvalg

Af Cecilie Rubow, Antropologisk Analyse

Indhold

1. Forløb og resultater
2. Katalog. 10 konkrete forslag.
3. Resuméer og citater
4. Kommentarer til kataloget

August 2008

1. Forløb og resultater

Fokusgruppeinterviewene blev afholdt af Antropologisk Analyse i Odense over fire dage i begyndelsen af maj. Der var i alt 25 deltagere, alle hentet fra Kirkeministeriets liste. Målet var 28 deltagere. Der indløb mange afbud med henvisning til andre opgaver. Alligevel havde vi 5-8 deltagere hver dag. Alle dage fungerede meget tilfredsstillende. De inviterede deltagere var interesserede i at videregive deres erfaringer og synspunkter og udtrykte velvilje overfor, at udvalget har iværksat denne form for vidensindsamling.

I forhold til repræsentativitet forekom udvalget af præster på mange måder bredt dækkende i forhold til gruppen af præster folkekirken (i forhold til alder, ansættelser, geografi mv). Det skal dog understreges, at denne lille gruppe ikke er repræsentativ i statistisk forstand. I forhold til teologisk standpunkt forekom mere konservative traditioner at være underrepræsenterede.

På baggrund af fyldige udskrifter fra fokusgrupperne sammenfattede jeg kort efter interviewene de diskuterede emner i et katalog med 10 konkrete forslag til, hvordan præsteuddannelsen og efteruddannelsen kan styrkes (se afsnit 2). Kataloget afspejler de forslag deltagerne har drøftet. Alle grupper har ikke drøftet alle punkter. Samlet som et katalog i nedenstående form blev de sendt

ud til deltagerne i slutningen af maj. 13 kommentarer (udover nogle korte bekræftende svar) indløb før fristen udløb i begyndelsen af juni. Kommentarene ses i afsnit 4.

Udskrifterne af fokusgrupperne er behandlet i afsnit 3. Her beskriver præsterne deres erfaringer med præsteuddannelsen og efteruddannelsen og fremkommer med deres synspunkter på mulige forbedringer. Citaterne er erfaringsnære, og hensigten med at videregive dem her i relativ rå form er, at de kan give et konkret, fælles udgangspunkt for den videre refleksion og diskussion i udvalget.

Sammenfatningen af interviewene er opdelt i seks punkter:

- 1) Sammenhæng mellem universitetsuddannelsen, præsteuddannelsen, videreuddannelsen og ansættelsen som præst.
- 2) Praktik.
- 3) Forholdet mellem pligt, rettigheder og frihed i efteruddannelsen.
- 4) Særlige vilkår for funktionspræster.
- 5) Første ansættelse og initiativer over for nyansatte.
- 6) Køn og teologiske forskelle som vanskelige spørgsmål

2. Katalog

1. Obligatorisk praktik på – eller sideløbende med - teologistudiet i teologisk og kirkelig praksis, eventuelt varetaget af pastoralseminariene.
2. Større udbud af studenterstillinger i kirker og kirkelige organisationer. Opslag og information herom via universitetet / pastoralseminariene.
3. Styrkelse af den praktisk-teologiske faglighed på universiteterne.
4. Udvidet praktik på pastoralseminariene *med* en ordination eller ordinationslignende ordning. Styrkelse af læringsmål, krav om systematisk afrapportering, uddannelse af praktiksteder, aflønning/kompensation til praktikpræster.
5. Uddannelsesstillinger (3 mdr. - 1 år) *med* en ordination eller ordinationslignende ordning i sogne/provstier, som har de fornødne ressourcer. Aflønning/kompensation til uddannelsespræster.
6. Mentorordninger i stifterne for nyuddannede (4-5 år). Basal formalisering. Mulighed for individuel ordning og i grupper. Skal træde i kraft ved ansættelse. Mulige emner: ankomst, egne forventninger, menighedens forventninger, arbejdstilrettelæggelse, ritualer, præsteidentitet, personlige forhold.
7. Obligatorisk efteruddannelsesprogram ved ansættelse (gælder også an-

satte i længere eller fortløbende vikariater, samt ved ansættelse i ledelsesfunktion på alle niveauer). Funktion varetages for præster af provsten i MUS-samtaler. Kompensation i arbejdstid/opgaver. Formaliseringen kan ske ved et *klippekort* med et antal klip, der skal bruges inden for fx 10 års intervaller. De første år primært med henblik på at kunne varetage opgaver i sognene, senere og i forbindelse med særan-sættelser med mulighed for specialisering.

Klip fordelt på:

Sogn: Kurser rettet mod ansatte som arbejder sammen (præst, organist, kordegn, menighedsråd, kirketjener, graver mv.) i teamsamarbejde, konfliktløsning, ledelse og andre former for aktuelle problemstillinger.

Provsti: Konventer og kurser.

Stift: Kurser og orientering om ressourcer i stiftet. Vidensbank blandt nyansatte i stifterne: 'yngre præsters stiftskonvent'.

Obligatorisk efteruddannelse: Internat.

TPC.

Eksternt: Universiteter i ind- og udland, andre uddannelsesinstitutioner.

8. Oprettelse af serviceorgan som koordinerer viden om efteruddannelseskurser (og finansieringsmuligheder) internt i folkekirken og eksternt. Involvering af de institutioner og organisationer, som funktionspræster er ansat ved og som præster i øvrigt samarbejder med.
9. Tilbud om supervisionsgrupper for alle. I stifterne for generalister, regionalt og nationalt for specialister.
10. Flere åremålsansættelser, der sikrer mobilitet, arbejdsglæde og muligheder for videreuddannelse.

3. Resuméer og citater

Kontekst for interview

Interviewene tog udgangspunkt i bredt anlagte spørgsmål såsom:

Til præsterne:

Hvad er forholdet mellem den uddannelse I har fået, og det embede I har?

Hvad mener I øvrigt, der har kvalificeret jer?

Har I taget nogle former for efteruddannelse?

Til studerende og nyuddannede:

Hvilken sammenhæng ser I mellem den uddannelse I er i gang med, og det arbejde I forventer at skulle udføre?

Disse spørgsmål blev drøftet bredt i første halvdel af interviewene, og i anden halvdel gik vi tættere på ét eller flere emner.

Nedenstående sammenskrivning i resuméer og citater er foretaget på baggrund af båndoptagelser og udskrifter af alle fire fokusgrupper.

Sammenhæng mellem universitetsuddannelsen, præsteuddannelsen, videreuddannelsen og ansættelsen som præst

Resumé

Langt flest deltagere fremhæver, at sammenhængen mellem universitetsuddannelsen, præsteuddannelsen og ansættelsen som præst lider under et 'praksisunderskud.' Der er forskellige synspunkter om, hvordan en mere praksisorienteret uddannelse kunne tage form, men der er langt overvejende enighed om, at et vekselvirkende forhold mellem teori og praksis bør styrkes.

Deltagernes erfaringer viser også, at praksisunderskuddet ikke nødvendigvis betyder, at nyuddannede har ringe kirkelige erfaringer, fordi mange har fundet kirkeligt relevante erfaringer mange steder. Det betyder dog ikke nødvendigvis at teori og praksis er forbundet på en hensigtsmæssig måde. Denne adskilthed mellem teori og praksis ses som en svaghed. Som nedenfor citeret er der dog også stemmer, der fremhæver fordele ved adskiltheden.

Alle deltagere har fremhævet, at de første år i ansættelsen er usædvanligt og u hensigtsmæssigt hårde, og at efteruddannelse derfor skal tænkes sammen med personalepolitik og ledelse. Interviewene har derfor kredset bredt om hvilke tiltag, der kunne gøre overgangen mere smidig. Risikoen for udbrændthed har været et emne, der har optaget mange.

I teksten nedenfor er erfaringerne mht. sammenhæng i uddannelsen delt op i yngre (studerende, nyuddannede og præster) og ældre deltagere. Sondringen er foretaget af hensyn til meningssammenhængen, mere end at der er tale om markante forskelle mht. den sammenhæng, de har erfaret mellem uddannelse og arbejdsliv.

Studerendes og yngre præsters erfaring

”Jeg tænker ikke, at jeg skal blive præst, men hvis jeg alligevel ender der, så vil jeg være en af dem, der sidder helt uden erfaring på pastoralseminariet [herefter 'PS'], for jeg har ikke lyst til at arbejde som kordegn eller kirketjener. Så jeg vil have meget brug for et praktisk indhold på universitetet. Praktisk Teologi er lidt forhadet og ligesom ikke akademisk nok. [Man] går meget

op i, at vi bliver teologer og ikke præster. Føler at uddannelsen er meget forskertænkt, og med rigtig store sprogfag.”

“Tænk hvis man i uddannelsen kunne komme af sted i praktik, så man kan noget om det praktiske, og det på en eller anden måde kunne spille mere sammen, i stedet for at være to adskilte størrelser. Hvis det skal ændres, skal man ikke gøre særlig meget ved de studerende. Det er studienævnet, dekanen, man skal gøre noget ved. Hele den her tunge, tunge tradition om, at vi ikke uddanner præster, men teologer. De studerende friske nok, men tankegangen er meget rigid.”

”Overordnet er der mange gode ting i den uddannelse, jeg har fået, både på universitetet og på PS, men hvis jeg ikke havde engageret mig i menighedsrådsarbejde, i studentermenighed, i kirketjenerarbejde, mellemkirkeligt stiftsudvalg og i adskillige kirkelige retninger, så tror jeg nok jeg ville have syntes, at det var rigtig, rigtig besværligt at skulle hoppe ud i at være præst med det samme. Der er simpelthen grundlæggende et praksisunderskud i uddannelsen. På PS oplevede jeg, at der sad mennesker, der ikke vidste, hvad en højmesse var, og det synes jeg er en slagside, som bør gøres et eller andet ved. Og det er 2 gange 14 dages praktik altså ikke nok til at ændre på. Det gør også, at PS bliver en meget splittet tid, fordi man skal tilgodese så mange som muligt, og det nærmest bliver en ulempe at have kirkelig erfaring.”

”For mig at se har der været en god sammenhæng mellem teologi, PS og virkeligheden. Større sammenhæng end jeg troede dengang jeg læste teologi. Kurset på PS er blændende set i relation til, hvordan virkeligheden ser ud. Måske kunne man lave en lidt større kobling mellem universitet og PS, men jeg synes at tingene fra PS er uhyre brugbare.”

”Jeg tror, der er mange, der tager PS som et appendiks til universitetet og ikke som et nødvendigt bundet valg med formålet at skulle være præst. Jeg tror, der er mange, der ser det som en anknytning til universitetet og ikke som en anknytning til fremtiden. Det er måske nok en af grundene til, at folk ikke søger den kirkelige erfaring under studiet; man regner med, at det kommer på PS, men det kan de 17 uger altså ikke klare. Altså hvis man fx sammenligner med læreruddannelsen, og man foreslog, at de skulle uddanne færdige lærere med 2 gange 14 dages praktik, så ville de grine dig op i ansigtet.”

”Langt hen ad vejen stemmer det godt overens. Jeg er dårligst klædt på til undervisning af konfirmander og minikonfirmander, det er meget lidt undervisning man har i pædagogik på PS, og det fylder meget i min stilling, men jeg har selv undervist tidligere i skole-kirke-samarbejdet, så på den måde har jeg erfaring, men det er ikke fra PS. Prædikener etc. er fint. Har hele tiden haft en idé om hvad præstearbejdet indebar, men det kommer ikke fra teologi eller PS, men af at være engageret i frivilligt kirkeligt arbejde. Jeg

synes decideret, at de talte ned til mig. Jeg er ikke opvokset i en kirkelig sammenhæng, men har engageret mig i løbet af studiet.”

”Den sidste studieordning, jeg har læst under, der er det er endt med, at man har en bachelordel, der er generel og så en overbygning, der er ekstremt specialiseret. Du skal op i alle fagene, men inden for det enkelte fag kan du gå op i et meget specialiseret område, med den forudsætning, at du kan grundstoffet fra basisuddannelsen. Det er jeg bare ikke sikker på holder. Det ender med så stor specialisering på overbygningen, at det generelle teologiske overblik mangler. Du bliver så specialiseret i dit teologiske studium, at du nemt havner i problemstillinger efterfølgende, som du slet ikke kan reflektere over, fordi det ikke ligger i forlængelse af noget, du har beskæftiget dig med.”

”Mit indtryk er, at det bliver mere og mere almindeligt, at de studerende kun passer deres studie, fordi der også er et krav om, at man skal bestå så og så mange eksaminer så og så hurtigt. Man skal nå det og det og det, og man skal komme til så og så mange undervisningstimer, og der er for øvrigt mødepligt, og så skal man, og så skal man, og så skal man. Så tiden til at engagere sig i foreningsarbejdet og også motivationen til at engagere sig i foreningsarbejdet er ikke helt så udtalt som for bare 10 år siden.”

”Jeg har været utroligt glad for min videnskabelige baggrund. Folk kommer med deres bibel og spørger dig ’hvorfor siger Gud sådan her i 3. Mosebog?’ og så kan jeg forklare det. Det vil jeg meget nødig undvære. Kender det også fra fx svenske præster, som har en kortere uddannelse, de får nogen gange meget sjove ting ud af biblen, så det videnskabelige må vi ikke give køb på.”

”Min oplevelse fra PS er, at vi er drøngode teologer, men at praksiserfaringen mangler. Helt konkret, har jeg undret mig over, hvorfor - når man nu har Praktisk Teologi - at det var total ex cathedra undervisning, og at man ikke engagerer de deltagende studerende i undervisningen. Så har jeg brugt mit valgfag på en slags PS i USA. Alle de diskussioner vi havde teologisk, de havde en praktisk vinkel; og det var simpelthen en øjenåbner for mig. Jeg har kendskab til det almindelige kirkelige liv, men det ophold gjorde, at jeg inden jeg skulle starte på PS besøgte min praktikpræst. Så ham fulgte jeg i 3 uger, havde hans konfirmander og var med til diverse samtaler. Også for at have et blik for hvad det var der skulle ske på PS, og det vil jeg foreslå bliver en forudsætning til PS på en eller anden måde. (...) På min årgang var der en stor gruppe, som var tilknyttet menighedsfakultetet, altså den indremissionsske uddannelse, de havde generelt stor kirkelig erfaring, mens en stor del af dem, der har læst på universitet ikke har følt det som et krav, at man har engageret sig i kirkeligt arbejde.”

”Jeg har oplevet universitet som et sted, hvor der er helt lukket mellem universitetsverdenen og kirkeverdenen. Jeg kunne godt efterlyse en besindelse på, at man faktisk uddannede folk til at blive præster. Jeg har fundet ud af

det kirkelige landskab hen ad vejen, fordi jeg har nogle gode venner, der har beskæftiget sig med det ene og det andet.”

”Praktisk Teologi er en eller anden form for kastebold på universiteterne. Resultatet bliver, at det ikke bliver taget så alvorligt, det bliver rykket frem og tilbage mellem bachelor- og kandidatdelen og er vist nok det af de 5 teologiske discipliner, som er klart mindst prioriteret i forhold til hvor mange årsværk, du skal akkumulere i løbet af din teologiske uddannelse. Det kan ikke være rigtigt, at man kan nøjes med 13-15 ECTS-point, fordi den praktiske teologi jo et eller andet sted også er en bearbejdning af de øvrige discipliner. Der er ikke nogen praktisk teologi, hvis ikke også du kan alt det andet.”

”Universitetet gav en teoretisk ballast, men Praktisk Teologi gav ikke nogen føling med, hvad man egentlig skulle ud i. PS var den store øjenåbner. Havde ingen kirkelig erfaring og praktikken var rigtig god, men som en smagsprøve. Et samarbejde mellem PS og universitetet ville være godt, så man kunne gøre Praktisk Teologi mindre teoretisk.”

”Mens jeg har læst, har jeg skabt min egen pastorale uddannelse kan man sige [gennem rejser, studieophold, frivilligt arbejde].”

”Jeg har haft en ringe kirkelig erfaring. Læste teologi og skulle ikke være præst, først efter PS. Har ikke været ansat eller kommet i kirken. Praktikken på PS gav virkelig noget, men den er jo kort, men fin. Jeg ville ikke have undværet undervisning til fordel for længere praktik. Ville gerne have haft mere undervisning i fx kirkelig struktur og kirkens organisation, også ift. menighedsrådet, og om præstens rettigheder og præstens ansvar. (...) Først var jeg i vikariat som [funktions]præst og der følte jeg slet ikke, jeg slog til, var helt ødelagt, dér kunne jeg godt have brugt at have lært noget mere, sjælesorg fx Det var heldigvis kun 3 måneders vikariat. I sognet hvor jeg er ansat nu, føler jeg, at jeg har lært tingene lidt efterhånden, det kommer ligesom af sig selv, det er et stort kaos, men man kan alligevel også noget.”

”På mit hold på PS havde alle generelt en del erfaring, jeg selv inklusiv. Der var ikke ret mange kirkefremmede, eller også havde de i hvert fald fundet vej til kirken i løbet af studiet. Men det er stadig ikke anderledes end, at vi på den ene side føler os godt rustet og på den anden side i total panik. Altså vi glæder os til at komme i gang med arbejdet, men ved samtidig at vi skal i gennem de første par år, inden vi har haft de svære begravelser, de svære samtaler, vi skal igennem den dér mølle. Inden vi føler os godt placeret på en eller anden hylde, hvor vi føler os nogenlunde trygge. ..(..) Der var en stor opmærksomhed på faren for udbrændthed på vores hold, fordi vi alle har venner, som er brændt ud, så der er stor bevidsthed om det, og det er også noget underviserne på PS understreger, at vi helt fra start skal søge fx supervision, så på den måde så bliver vi opfordret til at være bevidste om ikke at brænde ud.”

”Undervisningen på PS gav ikke redskaber til at løse de konflikter eller håndtere de problematikker, som jeg møder i min hverdag i forhold til mit menighedsråd. Kunne godt bruge noget undervisning i konfliktløsning og ledelse i et 3-sognspastorat med 8 ansatte + et menighedsråd.”

”I mine vikariater havde jeg ikke problemer, og jeg følte mig fint klædt på til opgaven, er præstebarn og ringede bare hjem, hvis der var problemer eller spørgsmål. Kedede mig på PS, havde ikke brug for at lære at bruge salmebogen, det kunne jeg godt. Ville gerne have haft PS sideløbende med universitetet. For de folk uden kirkelig erfaring synes jeg, at det halve år er en nødløsning, det er som at give de nyuddannede en faldskærm og bede dem springe ud og se hvad der sker. Det var mere rettet mod dem, så man kunne give dem det mest nødvendige med.”

Ældre præsters erfaringer

”Jeg blev uddannet under en studieordning med en større frihed end i dag. Den frihed har jeg gjort meget brug af til at sammensætte mit eget studium. Så jeg er cand.theol, men så har jeg også en bi-fagseksamen i religionshistorie og derudover flere kurser på humaniora. Desuden tog jeg på studieophold i Pakistan og på et præsteseminarie i Tanzania. Så jeg har været rigtig glad for den frihed, der var dengang, og jeg er lykkelig for, at jeg ikke skal studere i dag.”

”Min vej dertil er gået over teologi samt en uddannelse som diakon og et arbejde som plejehjemsleder i nogle år. Desuden har jeg været engageret som menighedsrådsmedlem og i andet kirkeligt arbejde. Så da jeg startede på universitetet arbejdede jeg sideløbende som vikar på det plejehjem, hvor jeg havde været ansat og blev så ansat som sognepræst i 3 landsogne. Min uddannelse passede faktisk, da jeg så sad der.”

”Jeg har været præst ikke kun på det, jeg lærte ved katederet, men måske især på det man lærte i slagsmålet foreningerne i mellem. Præsteuddannelsen var dengang også en dannelse af en teologisk eksistens. (..) Teologisk dannelse er noget andet end uddannelse. Man kan have en masse viden uden at være en teologisk eksistens. Det bliver man, når man prøver sine synspunkter af på folk, som mener noget andet end én selv. Det, der i dag mangler rent konkret, er det store foreningsarbejde omkring de teologiske fakulteter, som der var tidligere. Man sagde dengang, og det er selvfølgelig lidt krukke, men det er heller ikke helt løgn, at man lærte mere teologi i studenterbaren, end man gjorde i auditorierne.”

”Jeg er dobbeltuddannet, først magister, også siden hen teolog. Har været på PS men har aldrig fået den obligatoriske efteruddannelse, da den først er kommet til senere. PS var alt for kort tid til at ruste én til at komme ud som præst. Har brugt kompetencer omkring metode og systematik fra hovedfag i mit arbejde som præst. Manglede virkelig uddannelse i sjælesorg og samtaleteknik ved PS. Vi fik ingenting, og det er kritisabelt. Ikke at være godt nok

rustet får den konsekvens, at man bruger meget mere tid. Jeg følte jeg arbejdede hele tiden og var glad for at være uden familie. Jeg er vokset op i en selvstændig virksomhed og har lært meget om regnskab og revision, det bruger jeg virkelig meget nu som præst.”

”Underskuddet af praksis har noget at gøre med et faghierarki, som altid vil eksistere. Ligesom det er finere at være neurolog eller neurokirurg end det er at være hudlæge, er det finere at være etiker og dogmatiker end at være praktisk teolog. Den praktiske teologi har også sit eget hierarki, det er finere at være homilet end kateket osv. Og der ligger Praktisk Teologi nok i bunden af vores teologiske stige.”

”Jeg synes arbejdet stemmer godt overens med uddannelsen og følte at være godt rustet. Jo, de første år var kaotiske, og jeg kan huske søndage efter kirketid, som det eneste tidspunkt man havde fri og bare havde lyst til at lægge sig i fosterstilling og nyde, at der ikke var nogen krav. Men generelt følte jeg mig rustet, selvom det var hårdt at finde sine ben i. Ved ikke om jeg synes det er så problematisk med fx sjælesorg, det handler jo om at sætte sig ned, to mennesker og tale, og så se hvad der kommer ud af det, jeg er jo også bare et menneske. Og jeg synes det bliver nogle gode samtaler. Ved fx ikke rigtig hvad jeg skulle bruge supervision til, hvorfor nu det? [...] Det kan sagtens være, jeg har et meget kompetent menighedsråd, så jeg har ikke været tvunget til at vide alting og sætte mig ind i alting, for at det kunne fungere. Der var god plads til at være den unge uerfarne præst, der lærte hen ad vejen. De har hjulpet mig meget. Og jeg har haft den samme kollega gennem hele min ansættelse, og han har selvfølgelig også hjulpet mig meget, fx ved min første begravelse. Hvordan går jeg, hvordan står jeg, etc., der kunne jeg jo spørge ham. Og ellers har jeg haft vennerne, som man kunne ringe til og spørge. Synes jeg var klædt på.”

”Teologiuddannelsen har været meget vigtigere end PS. Har ingen obligatorisk efteruddannelse og fik ikke rigtig noget ud af praktik. Kommer ud af landmandsslægt, er altid kommet i kirken. Det har klædt mig bedre på end PS. Der var ikke så meget jeg kunne bruge, kunne ikke se hvordan undervisningen kunne omsættes i praksis, svært at lære den slags ting, fx at skrive prædikener, på kursus. Men kan godt se, at hvis man ingen kirkelig erfaring har, så ville det være fuldstændig håbløst at komme ud og arbejde med alle de opgaver, man får væltet ned over sig.”

”Jeg var på mange måder heldig, for jeg blev efter 1 års ansættelse udvalgt til et udvidet konfirmandundervisningsforløb, pågik over 2 år, og vi var alle sammen yngre og talte meget om, hvad det var at være præst, udvekslede erfaringer og dannede netværk. Samtidig havde jeg konfirmandundervisning med domprovsten, og det var aldeles pragtfuldt, han lærte mig virkelig meget, jeg var en slags lærling. Ellers ville det have været svært, og jeg ville have savnet undervisning i pædagogik. Desuden var jeg i 1 år rejseleder, og det

gav mig en stor formidlingsmæssig erfaring, især i forhold til ældre mennesker.”

”Jeg kan godt huske det som helt ny, hvor jeg skulle klare alting selv, det var kaotisk, ved ikke hvordan jeg overlevede det, men det gjorde jeg jo. Men det var selvfølgelig også god læring. Kommer fra et ikke-kirkeligt miljø, men under uddannelsen kom jeg i menighedsråd, og det gav god erfaring. Desuden havde jeg også lidt erfaring med at undervise konfirmander, lidt erfaring organisatorisk og pædagogisk, men så var der jo en masse andet, man også skulle sætte sig ind i, det var virkelig hårdt de første år. Det var umuligt at skabe luft til at komme på efteruddannelse, men vi lavede vores eget lille konvent, en flok nye, der udvekslede prædikener, taler og erfaringer. Det var meget vigtigt. Det er jo også et håndværk at være præst, så man bliver jo rutineret og så var der mere rum, men man skulle selv gøre det, der var ikke noget, der var sat i system, det synes jeg var meget problematisk, så den obligatoriske efteruddannelse er et virkelig godt tiltag, og det burde fortsætte.”

Praktik

Alle dagene var der mange synspunkter på, hvordan et praksisunderskud kunne udlignes. Der diskuteredes flere former for formaliserede forløb i uddannelsen, blandt andet på baggrund af de erfaringer, der er i landene omkring os. Der var udbredt enighed om, at mere praktik under den gældende ordning på PS ikke er en hensigtsmæssigt løsning. Det medfører for store opgaver for praktikpræsten og tilfører ikke praktikanterne væsentligt, fordi opgaverne uden en ordination er for begrænsede. De modeller som blev diskuteret mest intenst var 1) Obligatorisk praktik på eller sideløbende med universiteterne. 2) Udvidet praktik på PS med flere opgaver. 3) Særlige uddannelsesstillinger i udvalgte sogne. Forslagene til tidlige og stedlige rammer varierer.

”Hvis jeg kunne designe en uddannelse, så ville jeg kigge meget på norske, svenske og tyske præste- og teologiuddannelser. Altså, man har en hellig ko her i Danmark, som man nok ikke kan få slagtet, den er nok for tykhudet, nemlig den der hedder, at teologi er et frit studium, som i øjeblikket betyder, at det er et i luften frit svævende studium. Hvorfor ikke sige til de kandidater, der gerne vil bruge teologiuddannelsen til at være præster med, at så skal man, som på universitetsfakultetet i Oslo fx, lægge et praktiksemester i det 4. Og i det 7. Semester, sådan at de kan vende tilbage til lærerne med de spørgsmål, der måtte opstå i praktikken? “Det var ikke så nemt som jeg havde troet at forklare til et par dåbsforældre, hvad en dåb var for noget”. Hvorfor så ikke gå tilbage til de dygtige dogmatikere vi har og spørge “Hvordan er det nu egentlig det hænger sammen med dåben i vores kirke eller i vores forståelse?”

”En egentlig praktiklæring i forbindelse med pastoralteologisk uddannelse

kunne udformes som i Tyskland, hvor man ordinerer de teologiske kandidater til et bestemt sted for en bestemt tid, hvor man så har uddannet en lokal præst til at være supervisor for den kandidat, men en sådan ordning er jo heller ikke omkostningsfri.”

”Man har brug for en højere grad af praktiklæring, fordi man ikke kommer som præstesøn og kan det hele i forvejen. Der er 3 muligheder: Enten at indbygge praktikken i studiet og sige at det er også en professionsuddannelse eller at lave en praktikbaseret pastoral teologisk uddannelse, hvor man i højere grad bruger PS til at eftertænke nogle erfaringer, som man gør sig ude i et praktiksogn eller en tredje mulighed som er, at man det første år er ansat i en arbejdsaflastet stilling, en særlig praktikstilling med en supervisor, så man har tid til at reflektere over de ting, man gør. Man klæder sognene på til at tage imod en præst under uddannelse det første år, og menighedsrådet skal være indstillet på det og kordegnen, kirkemusikerne, så man tænker det som et team. Det er ikke nødvendigvis enten det ene eller det andet. Det kan også være en kombination, men det er de 3 steder man kan tale om at indlægge praktikoplæring.”

”Det vi taler om nu er en større professionalisme i det, en struktur, nogle forventninger, en studieordning om en praktikordning, der minder om det man gør på universitetet, nogle obligatoriske ting som man skal i gennem, nogle fagbeskrivelser, nogle læringsmål. Det bliver til glæde for begge parter (sogn og studerende/ansat). Det skal have meget mere tid, det skal have et mål om hvor vil man lige dykke ned, hvad er det der interesserer den enkelte.”

”Hvis man skal kvalificere praktikken, så betyder det jo, at der skal være en struktur for den, en evne til at reflektere systematisk, som kan formuleres og læres videre. Det kan man jo i andre lande, se på Tyskland fx.”

”PS var fint, stemningen på mit hold var, at det var lidt for langt, da vi kom tilbage fra den 2. Praktikperiode, så ville folk bare gerne i gang. Ville være en god idé, hvis man havde det samme halve år som nu, men at man fik sin kjole først, blev kåret og så fik et praktiksted, måske 3 måneder, hvor man var fast. Så ville det også være nemmere at søge job efterfølgende, så har man kjolen og erfaringen, og det er ofte det, der bliver efterlyst. Det er besværligt med sådan en ung en, er der mange, der tænker.”

”Jeg sad i evalueringsudvalg på PS og alle på holdet var godt kirkeligt funderet, men alle uden undtagelse efterlyste *mere* praktik, ikke så meget *længe* praktik, men at vi kunne øve liturgien i praksis, så vi ikke bare døber en dukke én gang, og så er det dét.”

”Det vil være en god ide, at praktikpræster skal godkendes, sådan at man er sikker på, at alle kommer gennem det samme forløb. Ellers kan man være uheldig og ikke få lov at prøve noget som helst.”

”Man kunne godt sige, at teologistudiet skulle indeholde et semesters

praktik, hvor man var lærling. Så kunne PS være et efteruddannelsessted på baggrund af, at man havde læst teologi og været ude i praksis, og prøvet tingene helt konkret, holdt begravelsestaler etc.”

“Man kunne også tænke et længere forløb på PS med et 1/2 års praktik lagt ind tidligere, så det kunne følges parallelt med universitetet. Det kunne godt lægges som to uddannelser, man fulgte samtidig.”

“Vi får ikke lavet universitetet om. I Sverige er der en føl-ordning, så man ikke står helt alene. Der sker jo også noget samarbejds-mæssigt i, at man fra starten kommer ud og står med det hele selv, så først føl og derefter får man et rigtigt embede.”

”Det er u hensigtsmæssigt at lægge praktik ind på universitetet, vi skal ikke gøre teologistudiet præsterettet, det er en rigdom, at det kan bruges i mange andre retninger, og det ville der gå noget af den almindelige videnskabelige uddannelse tabt ved det.”

“Jeg tror, det er svært at lægge det ind på universitetet, men hvorfor ikke lægge det ind på PS. Altså det er jo også meget firkantet, hvis ikke man er bestået eksamen, så kan man ikke overhovedet deltage i noget, som PS arrangerer. Synes der ville være en logik i, at PS kunne tilbyde et eller andet, som man kunne deltage i parallelt med sin universitetsuddannelse.”

”Jeg er ikke umiddelbart tilhænger af et langt praktikforløb eller formålet med et langt praktikforløb skal i hvert fald diskuteres, bl.a. i relation til diskussionen om ordinationsproblematikken. Det er ikke umiddelbart hensigtsmæssigt at sammenligne med fx turnusordninger for sundhedsfaglige grupper, fordi der er en helt anden relation mellem præst og sognebarn end mellem læge og patient. Som turnuspræst vil man nemt komme til at stå i skyggen, og hvilke opgaver ville man kunne varetage?”

”Mht. længere praktik er det både godt og skidt, for man lærer det først, når man står med det selv, men det er godt nok at blive holdt i hånden og fulgt på vej.”

“Den bedste form for praktik har været ansættelserne med jobtilskud, for de er der i lang tid, bliver ordineret og gør præstearbejdet, selvfølgelig i dialog med os og det batter, for der gør de rent faktisk noget.”

”Praktikken på PS fungerede godt, men den skal ikke være længere, hellere en uddannelsesstilling efterfølgende, fordi i praktikken er man med til samtalerne, men det er det at stå og skulle udøve ritualet første gang, der er svært.”

“Det ville være godt, hvis man kunne drysse lidt hvid alba over praktikanten, så de kunne få lov til at lave fx en hel gudstjeneste. At man får lov til at *gøre* ting, det er der, man får erfaring. Det er ikke ved at *øve* det.”

”Der er ingen grund til at forlænge praktik på PS, så skal man hellere lave en

turnusordning, så man kan deltage, og det stiller nogen krav til praktikpræsterne.”

”Jeg tror ikke på at forlænge praktikperioden på PS, alene af den grund at det er meget krævende for praktikpræsten. Man har en fordobling af alt, hvad man gør, man skal hele tiden spejle det og gøre rede for det og høre, hvad praktikanten gør, og skal følge det. Jeg synes, det er et stort arbejde.”

”Generelt bør der være mere fokus på dem, der skal være praktikpræster. Det er et ekstra arbejde, og hvis praktikanterne kun er der 2 gange 2 uger, så skal praktikpræsterne være klædt ordentlig på til at tage hånd om dem, og de skal ikke også lave alt muligt andet. Nogen steder er det sådan, at man som praktikant kommer ind og tager lidt af arbejdspresset, og det man laver bliver måske ikke evalueret pga. manglende tid. Så man bør blive uddannet til at være praktikpræst og også få løn for det.”

”Uddannelsen af praktikpræst er vigtigt, man skal uddannes og aflønnes. Der skal fokus på, hvad er det for en rolle, man har som praktikpræst, for praktikanten skal ikke bare være der, sådan som lidt ekstra, for sådan er det nu, og det skal man tænke helt anderledes.”

”Man kan bibeholde de små sogne, som kan påtage sig uddannelsesansvar.”

Studerterjobs. Andre måder at få kirkelig erfaring på

Deltagernes beretning om egne veje igennem udannelsen og arbejdet vidner om, at der er mange måder at skaffe sig kirkelig erfaring på. En af dem er via studenterjobs. Det blev flere gange diskuteret, om det var muligt mere systematisk at anvende denne form for arbejde som en dannelsesform. Der var bred enighed om, at studenterjobs er centrale, og at der for så vidt allerede er mange, men også at det kunne få et langt større omfang.

”Vi har ikke en kultur som lægeuddannelsen, hvor man som det mest naturlige i verden går ind og tager et ventilatørkursus eller arbejder på et sygehus for at tjene penge undervejs, så man på den måde opbygger en erfaring. Eller at man som jurastuderende sidder på et advokatkontor eller et politikontor et eller andet sted. Så jeg synes, at man er nødt til at etablere det simpelthen, det giver ikke mening bare at beklage det, så må man etablere det i studiet som en mulighed for at lære den kultur at kende som er den kirkelige.”

”Kan vi etablere en samtale med foreningerne? Altså bredt, Dansk Sømandskirke og hele vejen rundt, Vartov, KFUM/K, Indre Mission, hvad der nu er. Sådan at man simpelthen kan komme ud, være ude og mærke pulsen. Hvordan det skal organiseres, der aner jeg virkelig ikke, men jeg synes jeg kan se en ide i det, at det skal være obligatorisk.”

Forholdet mellem pligt, rettigheder og frihed i efteruddannelsen

I alle fokusgrupper udtryktes der en positiv holdning overfor, at præsters efteruddannelsen har en højere grad af forpligtelse end i den nuværende praksis. Det er ikke en fremmed tanke, at der allerede ved ansættelsen på alle niveauer tænkes i et delvist obligatorisk og delvist selvvalgt efteruddannelsesforløb.. Ud over at det ansås for en pligt, at man selv varetog en stadig opdatering, var det vanskeligt at se de gode grunde for ikke at ville eller kunne deltage i efteruddannelse. Alt fra arbejdspress til dovenskab, selvvurdering og manglende tilskyndelse fra menighedsråd, kolleger og provst blev fremhævet som problemer. Samtidig var der flere røster som opfordrede til forsigtighed mht. udstedelsen af krav, pligter, tjek, kontrol og regler. Der var dog enighed om, at præster i dag generelt ville være meget mere positive over for pligtig efteruddannelse end for ti og tyve år siden. I mange af præsternes udsagn er pligten til efteruddannelse forbundet med muligheden for løntillæg eller arbejdslettelse. Det fremhæves som et alvorligt problem, hvis arbejdsmængden er den samme, uanset om man er af sted eller ej.

“Godt hvis efteruddannelsen bliver gjort obligatorisk, så må provsten få det til at fungere rent praktisk via rådighedsordningen inden for provstiet. Hvis en præst skal på kursus eller være mentor, vil det være som en sygedag eller en vakance.”

”Der er nogle stillinger, der burde udløse en obligatorisk efteruddannelse, alle stillinger på ledelsesniveau fx burde kræve ledelsesuddannelse. Der er ingen ledelse i folkekirken af samme grund. Biskopperne beder faktisk selv om nu at blive åremålsansat.”

”Hvis det bliver obligatorisk, vil det også betyde, at man får de sidste 50% af præsterne af sted, det vil være godt for mange sogne.”

”De, som synes de ikke behøver mere uddannelse, fordi de kan det hele, de kommer også af sted. Hvis man er en kendt person i offentligheden, så kan man slet ikke se, hvorfor man skal tage af sted.”

”Problemet med efteruddannelse nu er, at hver gang man er af sted, så ligger der bare det mere arbejde, når man kommer hjem. Arbejdslettelsen er mest et spørgsmål om at ansætte flere, at der er nogen der kan overtage nogle af de opgaver, man må lade ligge, når man er på kursus. Fx at man ansætter ekstra præster på stiftsplan eller provstiplan og som så går ind, når der er behov, så det ikke altid er ens kollega eller nabopræsten, der skal overtage.”

”Jeg er fortalende for, at der bliver sat et beløb af til hver præst til efteruddannelse, så man har pligt til efteruddannelse, der er fagligt relevant. Frihed til det og økonomisk mulighed for det.”

“Det eneste tidspunkt, man har ret til at tage hjemmefra er for at tage på TPC, jeg synes også man skal have ret til fx Åbent Universitet, og at man aflastes.”

”Synes helt klart at vores efteruddannelse skal være tvungen, dels fordi man så kan argumentere over for sognet, at det er ikke bare noget man gerne vil, det er noget man *skal*, dels for at man rent faktisk også kommer af sted, og at det bliver til noget. En sådan ordning burde man lave, men som varede ved efter de første ansættelsesår. Derudover skal der generelt være arbejdslettelser, når man er på kursus, synes godt vi kunne begynde at tale noget mere om personalepleje. Min provst har på ingen måde været en hjælp i den sammenhæng, tværtimod. Nul komma nul.”

”Hvis man kigger på hele præstejobbet, så kunne jeg forestille mig et job, hvor det kan betale sig at tilegne sig kompetencer, hvor man bliver lønnet efter dem, så hvis jeg tager et sjælesorgskursus, så skal jeg have et sjælesorgstillæg. Det vil animere folk meget mere, og så skal de nok finde de penge, der skal til for at kunne tage på kursus, hvis man kan se, at det faktisk kan betale sig at efteruddanne sig. Jeg er på slutløn efter 5 år, så et kursus i en uge er bare tid væk fra de opgaver, jeg har.”

”Man kunne godt ønske sig en kirke, der stillede specielle krav til dem, der skal ud og have specielle stillinger, fx sygehus-, fængsels-, gade- eller integrationsstillinger. Men omvendt også, at man krediterede folk, der uddannede sig til det, at man fik løn for det. Det er fint nok at være en doven hund og få grundløn for det og så kan dem, der vil pukke få lidt mere.”

”Provsten bør indkalde til pligtige konventer, hvor det er en pligt at komme, for det samler også op på dem, der er ved at brænde ud. Så det bliver pligtigt at få sat et forum lokalt, hvor brændpunkterne kan tages op.”

”Pligtige provstikonventer er en god ide, vi har opfordret til det i vores provsti, og det er helt nye toner. Internatkurser er også gode, de giver rigtig meget, fordi man er del af et fællesskab. Det er sjovt, og man lever højt på det.”

”Der er præster, der ikke kommer, fordi de føler, at de har for store forpligtelser i sognet og derfor ikke har tid. Forestil jer at en praktiserende læge sagde, at han havde for travlt til at uddanne sig. Det ville ingen da finde sig i.”

“Udvalget skal registrere den enighed, der er om, at efteruddannelse er et gode og en nødvendighed, som man gerne giver sig ind under.”

“Mht. det grundlæggende teologiske: man nødt til ind i mellem at tænke tingene til bunds, og det er der for de fleste ikke tid til i deres daglige virkelighed ude i sognene. At der bliver luft omkring det til, ikke bare at læse en bog, men også at tænke over den. Det er jo dem, der *ikke* kommer af sted til Løgumkloster, der har mest behov. De der tager af sted kunne sådan set være blevet hjemme, fordi de godt selv kan holde sig i gang.”

“Hvis det handler om at ’sikre’ og ’tjekke’, så er det kontrol. Hvorfor nu det? Det kan man godt få lidt røde knopper over. Hvorfor kan systemet ikke have tillid til, at man selvfølgelig følger med? Det er en del af min pligt og min uddannelse. Det har man kunnet have tillid til før.”

“Vi skal ikke have så meget tvang i et frihedsforetagende som folkekirken er.”

Klippekort

Behovet for efteruddannelse blev i alle fokusgrupper defineret bredt. Derfor blev der lagt betydelig vægt på, at en del af efteruddannelsen kan foregå på institutioner uden for folkekirken. Samtidig var der enighed om, at en folkekirkelige efteruddannelse har klare faglige og sociale fordele. For at afveje forholdet mellem interne og eksterne efteruddannelsesmuligheder blev det en gennemgående idé, introduceret under det første møde, at man kunne tænke sig en klippekortsmodel. Dette kort kunne knytte retten og pligten til efteruddannelse sammen ved et antal obligatoriske klip, hvoraf nogle er interne og andre eksterne. Denne aftale om efteruddannelsen var der enighed om at placere hos provsten (som det allerede er praksis nogle steder) i den årlige MUS-samtale. Forudsætningerne for at dette kan fungere er, at begge parter faktisk har en viden om området, både ift. adgang til kurser, finansiering mv. Det overvejedes, om man kunne placere en central vidensbank herom på en af præsteuddannelserne.

”Jeg kunne godt forestille mig et klippekortsystem, hvor hver præst får et klippekort og får at vide, at du skal bruge de her 10 klip, *skal*, og hvor du bruger dem, er måske ikke helt frit, men du kan bruge dem på DPU, KU eller hvor det nu er relevant.

”Ideen med klippekortet kunne være at forpligte provsten til at spørge og følge op på efteruddannelsen. Provsteprofilen har jo også ændret sig fra at være de dygtige teologer til at være de dygtige administratorer, så de bør vel kunne konsultere en eller anden form for serviceorgan for præsters efteruddannelse, hvor man kunne finde ud af, hvad der findes af muligheder.”

”MUS-samtalen burde bruges til at sætte folk på sporet af, hvad de virkelig interesserer sig for, og hvad de har flair for og derefter finde relevante uddannelsesmuligheder for dem og følger op på det, men det sker desværre sjældent.”

”God idé med klippekort, men man skal kunne finde tingene selv, det giver mange flere muligheder. Hvor jeg arbejder nu, er jeg hele tiden i samspil med kommunale instanser og er kirkens ansigt udadtil, der kan det være et kursus i kommunikation, der vil være relevant, men jeg skal selv søge det. Kender bedst selv mine egne behov, integration er fx det store tema derude, integration er også en del af kirkens arbejde. Så jeg taler meget for, at man selv skal kunne booke ind på nogle kurser.”

”Det kan godt være en kombination, hvor man danner netværk de første år på internatkurser og så kunne man lade klippekortsviften springe ud af det.”

”Jeg ville sige, at halvdelen af klippene skulle være obligatorisk af hensyn til ’de svage’, der er nogen, som aldrig vil komme af sted, derfor skal 5 klip være obligatoriske.”

”Rigtig god idé med et klippekort, fordi i virkeligheden ville det nok have været godt at komme af sted også de første år [med børn og meget arbejde], bare en gang i mellem. Så vil man blive tvunget til at sætte den tid af, som man bare ikke har de første år.”

”Jeg synes, det er et problem, at al undervisning er bortforpagtet til TPC. Der skulle være mulighed for at få finansieret undervisning andre steder. Der kan være behov, der kan tilgodeses på TPC, men der kan også være nogen, der ikke kan, og hvad har man så at gøre godt med? Stiftsfonden og Kompetencefonden har ikke ret mange penge. Derudover har jeg søgt efteruddannelse på KU, har lige lavet en master i teologi og sjælesorg, det har mit menighedsråd betalt (25.000 kr.).”

”Man kan tænke sig flere former for efteruddannelse bygget ind. Jeg tror noget stiftsbaseret vil kunne fungere godt, internat-idéen er ved at være lidt slidt. Kunne også lave en fast ugedag over flere måneder og så gøre det i stiftet, så man kunne komme til og fra. Det vil koste nogen penge, men det er et spørgsmål om prioritering. Jeg tror virkelig på en stiftsbaseret efteruddannelse.”

”Vi skal som teologer huske, at vi kan få meget ud af andre uddannelsessteder, fx journalisthøjskolen, ikke bare TPC, lad pengene følge præsten mange steder: CBS, retorik, regnskab. Men ingen vil være interesserede i at *alt* var uden for.”

”Min teologi kan jeg godt, og jeg vil gerne videreudanne mig i den, men vi har læst teologi i 9 år, nu må der gerne komme noget andet på også. Teologien er faktisk noget af det jeg har læst, men jeg har ikke haft noget ledelse, og jeg har ikke haft noget organisation. Der er rigtig mange ting, som jeg kommer ud som ny præst og rigtig gerne ville kunne. Lige nu! Helst i går.”

”Jeg har været på meget brede kurser som sognepræst og meget specielle som præst i psykiatrien. Jeg havde brug for begge dele. Jeg synes det skal være en blanding, det skal være fagligt funderet.”

Særlige vilkår for funktionspræster

Flere fokusgrupper drøftede behovet for efteruddannelse i lyset af forholdet mellem at være generalist og specialist. Der blev gentagne gange lagt vægt på, at en specialisering først bør komme efter flere års ansættelse som generalist. Der efterlyses generelt en mere formaliseret efteruddannelse og supervision, alt efter det spor man følger. I mangel heraf er der

mange mere uformelle initiativer. Samtidig lægger mange præster vægt på, at kurser ikke kan erstatte den personlige erfaring.

Det er på mange felter, at der efterspørges efteruddannelse indholdsmæssigt, ligesom det fremhæves, at der er flere organisatoriske forhold, der bør inddrages i gennemtænkningen af systemet. Selvom det gældende to-årige uddannelsesstilbud for sygehuspræster er godt, mangler der flere elementer, en form for fortsættelse og bedre forankring i de institutioner, som præsterne er ansat hos/af.

Generalist/specialist

”Jeg er uddannet som generalist, og det tror jeg tjener os bedst til en begyndelse. Mine erfaringer med praktik viser, at det sjældent er særlig succesfuldt udelukkende at gå i praktik hos en sygehus- eller en fængselspræst, specialiseringen skal ikke ske for tidligt. Man bærer viden med fra den ene opgave til den næste. Alle specialiserer sig efter interesse, så man helt naturligt og utvunget begynder at interessere sig mere for noget end andet. Jeg føler mig stadig som generalist, vigtigt at varetage alle præstens funktioner, det er en af de karakteristiske ting ved præstearbejdet, at man er alle de steder. For nogle år siden gjorde man det at være alment praktiserende læge til en speciallægeuddannelse, det almene blev specielt, det er en rigtig god idé, det burde vi også gøre.”

”Det alment praktiserende skal også ses som et speciale. Der er også i præstestjobbet en betænkelighed ved at specialisere sig for tidligt. Vi skal være gode til mange ting. Vi skal have hele livets bredde med os, der hvor vi møder mennesker.”

”Jeg mener ikke, at man kan komme direkte fra PS og ind på et hospital, der skal noget erfaring til, så man ved hvad det er for en slags netværk patienten kommer fra, man skal lige være ude et par år.”

”Specialisering må ikke komme før man har taget sin præstelige identitet på sig, skal først være generalist, ikke mindst i en tværfaglig sammenhæng.”

”Det handler ikke kun om, at tage de rigtige kurser, men i mindst lige så høj grad om at have været de rigtige steder i livet, og derfor er den dér kursusbaserede specialisering farlig og utilstrækkelig.”

Funktionspræsterne

”Når man bliver ansat som hospitalspræst, så får man tilbud om en 2-årig efteruddannelse og den er frivillig, men de fleste vælger den naturligvis. Uddannelsen er styret af TPC over 2 år med internatkurser og med obligatorisk tilknytning til supervisionsgrupper. Og når de 2 år er gået, så er man sluppet løs, og så må man selv om, hvad man vil stille op, og der står jeg, og mange andre, mildt sagt med håret i postkassen. Vi skal selv prøve at finde ud af, hvad i alverden det går ud på det her og i clinch med kolleger og det værdis-

grundlag, som hospitalerne hviler på, og det tager så lang tid og er vældig frustrerende, indtil man ligesom finder en platform, hvor man ved hvad man kan byde ind med. Når vi er sluppet løs, så må vi selv om det, og vi har ingen boss. Det skal vi skabe os selv. Vi har meget behov for en form for mesterlære, hvor vi kan mødes med hinanden og de, der har lang anciennitet kan være med til at skabe rum for andre, som kommer ind i det. ”

”Som sygehuspræster prøver vi at organisere os regionsvis svarende til de nye hospitalsstrukturer. Vi vil prøve at få det gennemført gennem biskopperne, at vi får pligt til at mødes to gange om året i regionerne. Men det tager tid at få sådan en organisation gearret, få den, om jeg så må sige, velsignet af de kirkelige myndigheder. Dvs. der skal være en i vores region fra biskop- eller provsteniveau, som siger ’I skal mødes her, og jeg indkalder jer, og det er tjenstligt, og I får godtgørelse. Det skal I bare.’”

”Der er et 1 et-uges kursus en gang hvert andet år, som tilbydes til institutionspræster efter de første 2 års efteruddannelse er gennemført og det har jeg fulgt, men synes stadig det er i underkanten og mit sygehus har bedt mig om at lave supervisionsvejledning for plejepersonalet og læger, og det mente jeg ikke jeg var kompetent til, selvom jeg har en terapi bag mig. Derfor har jeg taget en efteruddannelse i Sverige, en vejlederuddannelse i sjælesorg, det var svært at få den finansieret (25.000 kr.), og jeg synes, det er problematisk, at man skal finde pengene selv. Det er jo for at kunne varetage mit arbejde på sygehuset og i vejledning af præster.

“En mulighed ville være at lave en pastoral-klinisk uddannelse som en forudsætning for, at man kan blive ansat som hospitalspræst, jf. hvordan det er i Norge.”

“Tvungen efteruddannelse ville være fint, for som funktionspræst, har man så mange bolde i luften i forvejen, at det ville være godt, hvis der var nogle ’must’-kurser, som man bare skulle på. I stedet for at skulle finde ud af det hele selv, og man selv skal huske at melde sig til i januar. Der ville en mere fast ramme være bedre, det ville være en kæmpe hjælp”

”Jeg kender en sygehuspræst. Hun har været ansat i 3 år, men skal først på efteruddannelsen nu. Det er for lang tid. Det burde være muligt at få en form for ’førstehjælp’, hvis det ikke er muligt at komme ind på hele forløbet før. Det er en helt ny verden, og tingene kan nå at gå så skævt, at det kan være svært at samle dem op igen.”

”Jeg har ingenting, ingen efteruddannelse overhovedet. Jeg ansøgte om sjælesorgskursus, men blev ikke bevilliget. Har været ansat [som funktionspræst] i 3 år og det hele er kommet alt for sent. Har rykket for kurser, supervision og mentor gang på gang.”

”Funktionspræsterne har jo samvittighedsfuldt planlagt kurser for sig selv sammen med TPC, og det har fungeret udmærket på det frivillige system, så giv det dog et blå stempel.”

”Jeg er i et netværk med andre indvandrerpræster i København og missionspræsten og stiftspræsten for flygtningearbejdet. Det er via ’Folkekirkeligt Religionsmøde’, hvor vi har mødt hinanden og ud af det, er der opstået den tanke, at vi har brug for en koordinerende gruppe, som en slags supervision, som ikke har nogen officiel status, men hvor vi bruger hinanden. Det er helt nyt.”

”Fængselspræsterne mødes en uge en gang hvert 2. År i Løgumkloster, og så mødes vi frivilligt i fængselspræsteforeningen en gang om året.”

”Ansættelsen af hospitalspræster er nu det rene anarki, det er ikke tydeligt, hvor kommandovejene er, det kan man fx gøre mere tydeligt gennem uddannelsesstrukturen, hvem betaler for hvad, og hvor kan man tage den her uddannelse. Som det er nu, er man hele tiden prisgivet sin egen hittepåsomhed, så jeg savner, at man i kirken stræber efter at få det her integreret med de institutioner og de virksomheder som vi arbejder i.”

”Udvalget bør indhente viden fra institutionerne om, hvad det er der efterspørges, så fx hospitalerne selv kan komme ind og bringe sig til orde, så det ikke altid skal gå gennem os. Så det ikke hele tiden er os, der skal formulere alting, det er belastende. Lad folk selv formulere, hvad det er de gerne vil have af kirken. Det kunne blive spændende, hvis der kom nogen fra den anden side ind i det her udvalg og kunne sige, hvad de ønskede sig.”

Åremålsansættelser

Det blev flere gange drøftet, at mobiliteten i ansættelser er væsentlig i forhold til specialiseringer og dermed efteruddannelse.

”Der er stillinger, man ikke bliver i på livstid, fordi det er for opslidende. Så jo det kan godt fungere fx med varighed på 7 år, så kan man også se nogle af frugterne af sit arbejde.”

”Det vil være problematisk at ansætte i åremål til ’almindelig’ sognepræstestillinger.”

”For provster ville åremålsansættelse være meget relevant, fordi man ofte bliver provst ret sent, og så sidder der til du går på pension. En åremålsansættelse ville give en helt anden fleksibilitet, så man også kunne ansætte yngre folk, lidt som med en tillidsmandspost.”

”Vi har slet ikke talt om muligheder for avancement. Det siges, at det er svært at komme væk fra kirken, det er jo også en del af arbejdsglæden, at det er et reelt valg at være præst, at det ikke er af nød. At man ikke bare bliver i sin stilling, fordi man ikke kan komme væk. Mange søger masser af uddannelse sidst i 50’erne, fordi man ikke kan holde ud at være dér mere, og så

søger de uddannelse for at slippe væk. Så efteruddannelse kan også være udtryk for noget negativt.”

Første ansættelse og initiativer over for nyansatte

De første år ansættelsen blev i fokusgrupperne fremhævet som vigtige, ikke bare som en kaotisk og vanskelig periode, som kan give frustration og hurtige symptomer på udbrændthed mm., men også som en meget strukturerende tid, der har effekter langt senere i form af samarbejdsvan-skeligheder, manglende incitament til videreuddannelse mv. I det lys er der overvejende positiv kritik af den obligatoriske efteruddannelse, men også enighed om at den ikke dækker det behov, der er i det daglige for at søge råd og hjælp. I den sammenhæng blev en obligatorisk mentorordning efterspurgt. Flere former blev drøftet, også frivillighedsmulighederne (valget af mentor, mulighed for at skifte mv), ligesom enkelte udtrykte modvilje mod en mentorordning.

”Jeg blev ansat i et lille landsogn, og det var som at blive kastet ud fra en flyvemaskine uden faldskærm. Jeg havde ingen praktik eller efteruddannelse. Der var ingen jeg kunne spørge og ingen der vidste noget om, hvordan det plejede at foregå. Og hverken provst eller biskop spurgte nogensinde til noget overhovedet, jeg måtte bare finde ud af det. Man bliver meget enspændt af at stå med det hele selv, og der tales meget om samarbejde på tværs af sogne i dag, og det tror jeg ikke, jeg vil egne mig til længere.”

”Mit første ansættelse var i et landsogn. Husker tydeligt min første begravelse, den kom fuldstændig bag på mig, det var slet ikke noget, vi havde arbejdet med på PS, vi havde kun arbejdet med prædikener.”

”Min biskop har bedt sine provster om at have mindst to samtaler med nytilkomne præster inden for det første år, hvor de er ansat. På linje med MUS-samtalen, men den første bliver afholdt mere som en kammeratlig samtale, mere sådan ’hvordan går det? Har du nogen problemer? Er der noget vi skal snakke om? Er der nogen ting, der går dig på?’ Altså hvor de nye præster med det samme bliver grebet, og hvis der er problemer, så tager man fat i det med det samme, for at det netop ikke skal udvikle sig til en ond spiral. Samtidig har vi også provstikonventer med en eller anden form for forholdsvis højteologisk foredrag, så man også holder sin teologiske hjerne skærpet, og med en debat hvor ens teologiske identitet bliver sat på spil og så noget socialt samvær bagefter, så man ligesom på den måde får dannet et kollegialt netværk i lokalområdet.”

”I mit stift har vi en mentorordning, hvor nyansatte får tildelt en mentor, så der bliver lavet en lille privat institution af to mennesker, så er der altid én at spørge, og det fungerer vældig godt. Min egen erfaring som mentor er, at de nyansatte meget hurtigt har nogle helt konkrete problemstillinger, som de gerne vil drøfte, og så starter man dér og fortsætter, så længe man synes der er brug for det. Der er ingen struktur eller formelle aftaler. I mit tilfælde har

det typisk været et års tid, hvor vi er mødtes ca. en gang om måneden, oftest med udgangspunkt i gennemgang af ritualer (bryllup, begravelser) eller konflikter i menighedsråd.”

“Jeg har ikke fået nogen information om efteruddannelse ved min ansættelse eller efter. Jeg ved det kun fra de andre. Jeg har i sinde at tage på hvad som helst. Jeg har små børn, så jeg vil vildt gerne hjemmefra ☺ Har lige været på stiftskursus i denne uge og har i sinde at ringe til min provst og spørge til min efteruddannelse.”

“If. efteruddannelse betyder det noget at efteruddanne lederne for at forhindre udbrændthed. Jeg savner som nyuddannet nogen, der tager pastoralt hånd om mig, at nogen ringer, når jeg har haft min første begravelse og hører hvordan det gik. Der er ikke nogen at spille bold med. Jeg beder ikke om supervision med mindre noget er gået galt. Der skal være en samtale med provsten efter 3 måneder, men han spørger jo ikke ind til, om det er svært, altså det er mere 'det går sikkert fint'. Min fornemmelse er, at du klarer dig bedre i systemet, hvis du står som en stærk præst over for menighedsrådet, provst og biskop. Hvem er præstens sjælesørger? Det er også noget åndeligt liv i det man laver og der sker noget personligt med en, ingen tager vare på den del.”

Obligatorisk efteruddannelse

Fokusgrupperne har ikke været anvendt til en evaluering af den obligatoriske efteruddannelse eller af de øvrige institutioner. Men alle institutioner er blevet drøftet i relation til mulighederne for at skabe nye overordnede rammer. Der er i udgangspunkt udtrykt tilfredshed med institutionerne, samt udtrykt ønsker om at der kan foretages klare forbedringer og tilpasninger i forhold til de enkelte præster og specialiseringer. Timing, tidsforbrug, forholdet mellem internatkurser og lokale dagskurser er blevet drøftet i flere sammenhænge, som det også vil være fremgået af ovenstående citater. Et mere smidigt system både geografisk og fagligt synes generelt at være efterspurgt.

”I de 4 moduler, som jeg var på som obligatorisk efteruddannelse, var der ikke noget overhovedet, der var relevant for de problemstillinger, som jeg stod i. Men jeg har også den traditionelle side i mig, og jeg er meget bevidst om den kulturarv, vi har som præster i folkekirken. Og den selvbesindelse vi hele tiden må være inde i, og derfor er jeg for så vidt også glad for, at jeg har været på kurser om Løgstrup og lignende.”

”Provsten påtog sig tidligere den videreuddannelsesopgave at indforskrive sine præster til sådan nogle hele dage med foredrag, diskussion og middag osv. Og så havde mange af os også med stor fornøjelse, det man kaldte lystkonventer, hvor man utvunget, men med fagligt indhold mødtes en gang i mellem med en kreds af præster, som man syntes, at man kunne blive klogere sammen med. Det savnes i dag.”

”Jeg synes, at det er frustrerende, at jeg først har gået 9 mdr. i vikariater og derefter har ventet yderligere 9 måneder, før jeg kommer på efteruddannelse. Kunne godt have brugt det kort efter min ordination.”

“Efter 9 mdr. startede min obligatoriske efteruddannelse også, nøjagtig den samme, som alle andre også modtager, hvor de første 2 år har handlet meget om konfirmandarbejde, menighedsrådslovgivning. Meget nyttigt til en anden form for ansættelse, men ikke for min [som funktionspræst].”

“Efteruddannelsen er faktisk rigtig god, jeg har været af sted to gange, og det har været opbygget sådan, at der i starten har været meget fokus på kirkens opbygning, sådan rent juridisk, menighedsrådsloven og sådan noget. Og så derefter forskellige former for sjælesorgssamtaler og meget med konfirmandundervisning, fordi mange har brug for det. Men en anden ting er, at holdet også er vigtigt, vi fungerer rigtig godt sammen som hold, og de er blevet en del af mit netværk.”

”Jeg kender én, der har haft vikariater i 12 år, blev derefter fastansat og skulle på obligatorisk efteruddannelse. Det er jo spild af tid. Man kan sagtens forestille sig, at vikarerne har mere brug for den efteruddannelse, når de står alene i et vikariat.”

”Som den obligatoriske efteruddannelse kører nu, så kom jeg på hold med tyve andre nyansatte fra hele landet for at danne netværk. Hvorfor skal jeg det? Vi kommer jo ikke til at se hinanden igen, synes det var irriterende. Hvis jeg vil være sammen med præster, så tager jeg til familiemiddag eller også kan da tale med mine kollegaer i provstiet.”

“Den obligatoriske efteruddannelse er sådan nu, at man kommer i en gruppe, som man så mødes med 4 gange. Det kan godt være af betydning, at man bliver sat i sådan nogle intense grupper, der er sammen. Men jeg har svært ved at se, at det nødvendigvis skulle være den samme gruppe, man er sammen med hver gang. For det kunne jo også betyde - hvis man nu havde sådan et klippekort, så ville det kunne give en større frihed til at få det, jeg har brug for lige nu, hvor jeg står i den her specielle stilling. Altså det der meget firkantede ’vi skal være *den* gruppe *hver* gang’, det synes jeg er en lidt rigid måde at gøre tingene på, i stedet for at tage det i den rækkefølge som det passer bedst.”

Mentorordning, supervision. Formelle og uformelle ordninger

“Det vil være en gave for de nyuddannede med en mentorordning, men det vil også være en arbejdsbyrde for mentoren, så det kræver en omfattende tilførsel af ressourcer. Når jeg tænker tilbage på, hvor megen tid min praktikpræst brugte på mig, så er det altså ikke småting.”

“Jeg har læst for nylig, at det er inden for de første 5 år præster brænder ud, hvis de brænder ud. Der skal man lave en mentorordning, det er der man er ude at svømme, og det er der man har brug for, at der er nogen man kan

sparre med. Det er der, man skal binde teologistudiet, PS og virkeligheden sammen.”

“Hvis præst og biskop kommer alt for tæt på noget, der tenderer sjælesorg, kan det være rigtig skidt, hvis de så pludselig skal træde i funktion som ledere. Provsten som leder og sjælesørger, det kan gå rigtig skidt. Det kan blive problematisk og ubehageligt. En mentorordning med en person, som ikke har lederansvar, ville være godt, men iværksat og styret af provst, så det ikke bliver helt tilfældigt.”

“I mit stift finder biskoppen en mentor til nyansatte, og så er det ikke formaliseret, det beror fuldstændig på, hvad de to finder ud af sammen, man får hinandens navne og mailadresser, og så er det op til de to at finde en ramme for hvor tit, og om hvad man skal mødes, eller hvor længe det skal vare ved. Har selv haft 2 og synes det har fungeret godt, har også været meget givende for mig. Får gennemtænkt hvorfor man gør som man gør, og om man burde lave noget om. Vi der havde været mentorer er blevet spurgt, om vi ville have lyst til eller brug for, at det blev mere formaliseret og eventuelt med nogle kurser, men det var der bred enighed om, at det ikke var nødvendigt, at det var fint med det uformelle, for ellers ville det hurtigt tage mere tid. Har ikke oplevet det som en belastning i den her form, men hvis det formaliseres, så vil det kræve meget mere, fordi der er knyttet et ansvar til opgaven.”

“Som nyansat ville jeg gerne have haft tildelt en mentor. I mit stift er det ikke standardiseret, så der skal man selv finde ud af det. Men hvis det var sat i system som en mentorordning, så ville det være rigtig godt for mig. Men om hvilket indhold tror jeg er svært at afgøre, det ville være både stort og småt, spørgsmål som opstår i det daglige.”

“Det at være mentor skal anerkendes som et led i ens jobfunktion, det er meget arbejde, så det skal ikke ligge oveni det, man allerede har. Det er en funktion, man skal udpeges af provsten til.”

“Vores mentorordning blev evalueret, og der blev ikke ydret ønske om, at der var behov for, at vi mentorer mødtes og evt. skulle uddannes. Vi skal også passe på ikke at lade alting svulme op. Vi kan jo blive ved med at undervise hinanden i at undervise hinanden.”

”Jeg har ikke mødt mentorordninger og vil også meget hellere på kursus end kobles op med en eller anden mentor, som jeg ikke nødvendigvis kan bruge til noget. Synes jeg har mødt mange erfarne præster, som jeg ikke ville bryde mig om at have som mentor [griner]. Vil meget hellere have supervision, men synes at det er rigtig ærgerligt, hvis man selv skal sætte supervision i værk, for man opdager først behovet, når man ikke har kræfterne til at sætte det i gang.”

“Jeg så min mentor én gang og aftalte at tales ved, men det er aldrig sket. Det blev lidt for tæt på, fordi vi mødtes jo også i andre sammenhænge, det

gav en uligevægt. En gruppe ville være fint, men en personlig vejleder bryde jeg mig ikke om.”

“Supervision kommer efterhånden ind i systemet, men der er en manglende vilje. Er det nu ikke lidt for psykologisk og lidt for meget rundkredspædagogik? Og er der nu også noget teologi i det?”

”Udbrændthed kan forebygges gennem at man så arbejdsvejledning eller supervision som et tilbud, som fulgte efteruddannelsen. Så man bliver lidt mere bevidst om sin egen identitet gennem at reflektere sammen med andre.”

”Kunne godt tænke i nogle lidt mere flerstrengede modeller, ville fx gerne selv have haft en stiftsintroduktion, så jeg havde vidst, hvad der var at trække på lige her, og at man dér opfordrede til at være opmærksom på nogle ting, som fx konflikter med menighedsråd.”

”Jeg har været ansat som en del af et team og var føl hos en ældre præst. Det var altså virkelig godt for mig, at jeg fik lov til at være føl, fordi dér stod man lige pludselig og skulle også agere i et meget flot kirkerum, flotte traditioner osv. Der var det meget betryggende for mig, som forholdsvis ung at have en ældre at læne sig op af. Så nu føler jeg, at jeg er parat, så gammel som jeg nu er nu, nu føler jeg at jeg er parat til at stå på egne ben.”

”Jeg er i et relativt stort sogn med en hjælpepræstestilling, og der har været stor udskiftning i den stilling, fordi lønnen er så dårlig. Så jeg har haft mange forskellige kolleger, hvilket har været ret hårdt for mig, da jeg ikke har kunnet tilrettelægge arbejdet ordentligt. Men har haft 4-5 kolleger siden 1990 og kan godt se hvor stor betydning, det har for de helt nye, at de har en gammel rotte som mig til at guide dem i gennem. I praksis så bliver det jo tit sådan, at jeg så bliver den ansattes mentor, men der er ikke noget institutionaliseret, så det er meget tilfældigt, hvor meget hjælp de nye får. Og der er ingen ude fra til at samle op på det. Ingen der har blik for det eller opmærksomhed på det.”

Køn og teologiske forskelle som vanskelige spørgsmål

Spørgsmålet om kvinders og mænds mulige forskellige vinkler på efteruddannelse var ikke en del af grundlaget for fokusgrupperne, men spørgsmålet om køn dukkede flere gange op. Ikke mindst i forhold til spørgsmålet om faren for udbrændthed, stress mm. blev en mulig forskel mellem kvinder og mænd nævnt. Samtidig er det også et spørgsmål, det var vanskeligt at komme videre med, fordi der er så forskellige erfaringer (og ikke megen systematisk viden). På den ene side udtryktes det klart, at der er kønsforskelle, som man burde tage højde for, på den anden side kom der altid modeksempler.

Det samme gør sig gældende for spørgsmålet om den teologiske og kirkelige retnings indflydelse på efteruddannelse. På den ene side udtryktes der stor velvillighed til at deltage i kurser mv. hvor der er en bred teologisk og kirkelig repræsentation, på den anden side fremgår det ofte, at det er

noget man mere eller mindre skal tvinges til, eller at det fungerer bedst i faglige sammenhænge, hvor de kirkelige retninger og teologiske forskelle ikke er så markante, eller hvor man laver en aftale om ikke at 'ride på de vantede kæpheste'. Idet vi har taget emnet op, har deltagerne med det samme set det brede fællesskab som et vigtigt anliggende, men samtidig vist at bredden ift. uddannelse i nogle sammenhænge ikke gavner egen motivation, læring og udvikling.

Køn

"Jeg synes, at det er en stor ulykke, at vores fag efterhånden er blevet et kvindefag."

"Præstefaget må ikke blive mere og mere kvindeligt, men det skal ikke være et problem, at der bliver flere og flere kvinder. Og det synes jeg faktisk er to vidt forskellige ting."

"Dårlige arbejdstider og dårlig løn, det gider mændene ikke. Manglende status og autoritet. Førhen var der mange mænd og man var autoriteten i sognet. Det giver ikke den myndighed mere."

"Det kan være, at vi kvinder skal rustes bedre fx gennem ledelseskurser og blive opmærksom på 'hvad er din ret og hvad er din pligt', og at kunne holde ud at blive udsat for kritik. Selvom jeg er vellidt i mit sogn, tror jeg stadig at folk siger ting til mig, som de ikke ville sige til en mand."

"Jeg har også oplevet, at menighedsråd synes, at de kan tillade sig at sige ting til kvinder, som de ikke ville tillade sig at sige til mænd. Man skal have det med helt fra starten fra PS, at kvinderne bliver sporet ind på, at det også er noget man må tage det på sig."

"Jeg synes, at hver gang en kvinde søger om et kursus i babysalmesang, så skal hun opfordres til at tage et ledelseskursus i stedet. Ikke tvinges til, men opfordres, tror at kvinder nogen gange glemmer, at de også kan det andet. Det hele skal ikke være babysalmesang og børnegudstjenester, der skal også være noget andet, noget ledelse, noget organisation og nogle power ting, og det skal vi også have kurser i. Jeg sagde nej til babysalmesang. Det er min mandlige kollega, der har fået det."

"Der er kvinder, som har det problem, at de synes, at de ikke er gode nok, og det er derfor de skal have et ledelseskursus og ikke et i babysalmesang, så man tager autoriteten på sig."

"Faren for stress og udbrændthed er også en afspejling af, at vi landpræster arbejder hjemme, mens vores mænd arbejder langt væk. Mange ting kommer så til at hvile på os derhjemme. Det er med til at strukturere både arbejde og familie."

"Ved vi, at de unge mandlige præster har det meget nemmere? Eller er det bare noget vi tror, fordi vi kender kvindehistorierne?"

“Dem, jeg kender, der brænder ud, det er altså kvinder, og de mandlige venner jeg har, der er præster, de brænder ikke nogen steder. De har det altså fint, så der må altså være en forskel. Det kan godt være, at det er kvindernes egen skyld, men der må være en forskel.”

“Køn er super interessant. Jeg ser positivt på kønskvotering til at kickstarte nogle ting, men man skal passe på med at stille det op i sådan er mænd og sådan er kvinder.”

“Det er svært at sige noget generelt om mænd og kvinder, men tror at kvinder er mere perfektionistiske, det giver mere stress. Præstefaget ved at blive et kvinde-fag, men man taler først om det nu, og at det bliver et problem, nu hvor det er kvinder der er i flertal.”

“Jeg tror, der er lige så mange mænd, der er perfektionistiske. Men jeg så en kirkebladsannonce for en kvinde, som angav en træffetid fra kl. 9-20, kunne også træffes hele weekenden også om natten. Det ville jeg aldrig kunne finde på.”

“Jeg har et parallelt eksempel med træffetid, men med en mand, der kunne træffes på et hvilket som helst tidspunkt. Træffetid skal begrænses, grænseløshed er altid af det onde og meget uprofessionelt.”

Teologiske og kirkelige forskelle

“Jeg tror, det er vigtigt at have et fælles sted, men det behøver ikke at være den eneste vinkel. Min egen er faring er jo det udvidede konfirmandundervisningsforløb og det var simpelthen på tværs af de teologiske forskelle, og det var lidt af en øjenåbner for mig. I nyere tid har jeg søgt og fået grundkurset i sjælesorg, vi har ikke talt så meget om teologiske forskelle, men jeg ved, at vi står forskelligt, men det betyder ikke så meget ift. emnet sjælesorg. Eller det betyder overvejende ikke noget, fx at sidde i en samtalevejledningsgruppe, der er emnet jo ens arbejde og ens problemer og hvordan vi håndterer det. Og hvis vi ikke var mødtes på tværs af de teologiske forskelle, der måske kunne skille, så ville vi ikke få ret meget ud af det.”

“Det er vanskeligt at få tingene til at gå op. Det, der kendetegner de forskellige teologiske grupperinger er, at man har nogle forcer og noget indsigt på forskellige felter, og så vil man blive tvunget ind i nogle undervisningssammenhænge og nogle kursusforløb, hvor man vil kunne sidde og sige 'jamen, det her ved vi jo godt. Vi sidder her bare, fordi de andre, de kan ikke finde ud af det'. Og så må man selvfølgelig ofre sig for sagen og hjælpe de andre på vej, men det er spørgsmålet om det er med til at øge respekten, hvis det er sådan på den måde, at man kan sige, at det vigtigste næsten er det sociale aspekt, der kunne gå hen og blive det vigtigste. Og det er lidt ærgerligt. Selvfølgelig grundlæggende er jeg ikke uenig i, men jeg synes bare, at det kan være svært at få kombineret, sådan at vi virkelig får det vi selv har behov for.”

“I Århus har der de sidste par år været en tendens til skyttegravskrig mellem

universitetet og Menighedsfakultetet, og min største gevinst ved at sidde på PS er, at vi har skullet sidde der sammen, at vi har skullet tage de diskussioner, og at man ikke bare har kunnet sidde og putte sig med sine holdninger. Det var der nogle få, der næsten ikke blandede sig, fordi de syntes de skulle slås hele tiden, men ellers så er det virkelig den dér spillopen op mod hinanden, der har dannet mig.”

“Altså, hvis halvdelen af præstestanden tager på kurser på Menighedsfakultetet eller på Bibelinstituttet, så har man virkelig fået splittet folkekirken. Eller andre fløje, hvis det bare er rygklappere vi skal have, så er det gået galt. Tror det vil være en kæmpe svaghed, hvis det er splittet op.”

“Det er vigtigt, at vi ikke holder os i teologiske grupperinger. Det er problematisk, hvis halvdelen af alle præster ikke kommer på TPC. I vores menighed er der mange kirkelige retninger, og det ville give stor styrke at have kendskab til og viden om fx Luthersk Mission eller Indre Mission, så kunne man opnå et fællesskab i kirken.”

“På PS var vi en god blanding af det hele og vi besluttede sammen, at vi ikke måtte ride kæpheste, for det spilder man bare tid ved, og det virkede. Det gav gode konstruktive samtaler. Der er ting, som vi bare ikke kan blive enige om, så det skal være en balancegang.”

“Hvis nu emnet var noget specifikt arbejdsmæssigt relevant, måske noget der er teologisk relevant for alle, fx begravelsesritualer. Der vil man godt kunne mødes med forskellige teologiske meninger og alle få noget ud af det.”

“For mig har det været meget nemt på TPC, selvom det har været meget bredt, så var vi jo tvunget til at sidde sammen og fælles interesse har samlet os.”

“På provstikonventer mødes man jo på tværs med folk, der har en helt anden holdning, det er et tjenstligt konvent og det kan være svært at få folk til at komme til de frivillige. På kurser for sygehuspræster har det været anderledes, for dér har de forskellige teologiske meninger ikke fået lov til at dominere, tilgangen til fx sjælesorg har været en anden, ikke sådan rigtig fra den teologiske vinkel, så har folks teologiske udgangspunkt været mindre vigtigt.”

4. Kommentarer til kataloget fra deltagerne

1. Det ideelle er – for at praktikken bliver så ”praktisk” som muligt - at praktikken varetages af pastoralseminarierne.

6. Mentorordningen skal være et tilbud. En aftale må kunne ophæves, hvis samarbejdet ikke lykkes.

Endvidere: Vel ligger det i udkanten af fokusgruppernes eksakte opdrag; men jeg savner, at det et eller andet sted fremgår, at der er et udtalt behov for, at provster og biskopper har en stærk forpligtelse til opmærksomhed på,

at især nyuddannede og nyansatte præster kommer rigtig i gang med de opgaver, der skal løses. Jeg savner også, at det eksplicit fremhæves, at der i den obligatoriske undervisning på pastoralseminarierne sættes fokus på indføring i kirkelig lovgivning, specielt hvad angår regler for menighedsråd og præstens rolle i forbindelse med menighedsrådets arbejde.

Sognepræst Peder Madsen, Skallerup

6. Det er mine egne gode erfaringer med at være ”føl” hos ældre præster, som gør, at jeg meget gerne understreger hvor vigtigt det vil være med en mentorordning.

At have en sparringspartner og en læremester i de første år var en stor støtte og hjælp for mig som nyuddannet og usikker hjælpepræst.

Flere af mine venner, der fik sognepræstestillinger, hvor de var helt alene, - har fortalt mig, hvor stort et pres, de har oplevet og et par af dem var nødt til at lade sig sygemelde med stress i op til et år og mere.

Mentorordningen var tillige medvirkende til at give mig en teologisk dannelse/ identitet, fordi jeg hele tiden havde den ældre erfarne kollega ved siden, der havde overblikket.

7. Det er væsentligt at understrege klippekortet og den frihed, der er indbygget i kortet. Jeg er fuldstændig enig i at det er vigtigt med ”grunduddannelsen” i almindeligt sognearbejde for så senere at kunne specialisere sig mere specifikt.

Sognepræst Ellen M. Gylling, Nathanael, København

Overordnet set finder jeg at der er en basal skelnen, som det er væsentlig at få med på banen som det grundlag, de øvrige konklusioner drages på. Den praktisk teologiske uddannelse består som jeg ser det af to elementer, nemlig en praktisk og en teoretisk del. Den teoretiske tænkes i øjeblikket klaret i universiteternes undervisning, mens pastoralseminarierne skal stå for den praktiske. Men netop denne opdeling fungerer ikke. For en teoretisk behandling af praktisk teologiske emner vil altid være relateret til praksis. Og på samme måde vil en praksislæring, der ikke tager ordentligt højde for teorien, i værste fald ende med at være uden betydning. Derfor er jeg enig i alle de fremlagte punkter, men mener, at det bør være med i overvejelserne at de danske præster ikke skal være teologisk svagere end hidtidigt ved at lade praksis erstatte for mange årsværk på universiteterne. En teoretisk overvejelse omkring praksis, gerne med baggrund i egen erfaring gennem praktik eller lignende, må og skal være en helt afgørende del af den praktisk-teologiske uddannelse.

Derudover må der indføres en eller anden form for ’eksamen’ i den praktisk-

teologiske uddannelse. Det kunne f.eks. være et krav om aflevering af et vist antal taler og aktiv deltagelse i et antal liturgiske 'workshop'. Det kan ikke være rigtigt, at en person kan blive ansat som præst uden at have aflagt nogen som helst prøve i de pastorale fag udover universitetets eksamen i den teoretiske praktiske teologi. Det vil både styrke fagligheden og gavne præsternes troværdighed og integritet i embedet.

Sognepræst Martin Bendixen Rønkilde, Flintholm, København

Jeg ønsker at pointere behovet for en formaliseret mentor-ordning for nyanstatte/nyuddannede præster - ikke mindst set i lyset af, at det tyder på, at nyanstattede præster "brænder ud" efter de første 3-4 år. Man skal kobles på automatisk og der kan evt. være nogle faste "kerneområder" som skal berøres.

Som nyuddannet og nyansat sognepræst ser jeg det IKKE som en fordel, hvis det pastorale kursus fik længere praktik. Jeg mener det nuværende kursus er fint tilpasset virkeligheden og mener ikke, at et længere praktikforløb ville gøre kandidaten i stand til, på bedre vis at møde præstjobbets udfordringer. Derimod mener jeg at den nuværende ordning skal forbedres - f.eks. skal præstikpræsterne lønnes i passende forhold til den ekstra arbejdsindsats i praktikperioderne og praktikanten skal IKKE blot være aflaster for den faste i de 2x2 uger. Hvis man fik faste praktikpræster i faste sogne, mener jeg man skal overveje, hvordan det vil være for menigheden det givne sted, ofte at skulle forholde sig til praktikanter - og være prøveklud i længere perioder to gange om året.

Sognepræst Susanne Kramer Madsen, Ellevang, Århus

Den teologiske uddannelse på universiteterne bør stadig være uafhængig af kirken, være en videnskabelig og ikke kirkelig uddannelse - men dog er en styrkelse af faget praktisk teologi ønskværdig.

Man bør kunne forvente at studerende, der ønsker at blive præster, selv gør sig bekendt med kirkens liturgi (i det mindste højmessens) i et vist omfang, så de ikke er uforberedte når de begynder på Pastorseminariet.

En udvidet praktik med en ordinationsligende ordning finder jeg ikke nødvendig, det vil nærmere resultere i en gruppe af A præster og B præster. Skal man styrke praktikken så stil nogle krav til praktikpræsterne, så praktikanterne kommer "hele vejen rundt" i sognet og i præstegerningen.

En mentorordning - som der allerede findes i nogle stifter - ville være ønskværdig for alle nye præster. Idet man så vil få en sparringspartner i de situationer, hvor man står overfor nye problemer. Her kan det så være op til den enkelte nye præst om denne vil deltage i denne mentorordning.

I den forlængelse bør tilbuddet om supervisionsgrupper også være et tilbud til alle præster, og igen et tilbud der er frivilligt om man vil tilsluttes.

Som jeg har oplevet det fungerer undervisningen på Pastorseminariet optimalt, dog med undtagelse af undervisningen i personregistrering, idet dette tager tid og til dels er spild af tid, med mindre man får embede med det samme. Optimalt set burde denne indføring i personregistrering finde sted efter man er kaldet af menigheden og før indsættelsen. Så man undgår at skulle på genopfriskningskursus.

Cand.theol Kim Clemmensen, Horsens

1. Jeg synes, at dette punkt delvis modsiger pkt 1. For mig er det vigtigt at fastholde, at teologistudiet på universitetet ikke bliver en præsteuddannelse.
 4. Hvis pastorseminariet som nu kun skal strække sig over ½ år, mener jeg, at det er nytteløst med en ordination.
 5. Er det en føl-ordning, der her tænkes på? Eller den svenske komministerordning? Og er 3 mdr. ikke for lidt til, at man virkelig kan få afprøvet sin ordination?
- 6 & 7. Rigtig gode idéer

Sognepræst Ruth Van Gilse, Nylars, Bornholm

1. Jeg mener ikke, at der skal være mere praktisk teologi på det teologiske studium ved universitetet. Det er ikke et videnskabeligt fag, og burde ikke være på universitetet. Problemet i dag er, at de studerende ikke vil være kirketjenervikar etc., fordi de ikke har tid eller gider, og derfor får de ikke nogen praktisk erfaring via studiejobs, som der er mange af i København.
2. Der er rigeligt med studenterstillinger indenfor kirke og kirkelige/humanistiske organisationer, og man får mere ud af at arbejde indenfor kirken og organisationerne (Har selv gjort begge dele.), end at lære om det på et studie.
3. Nej, nej og nej. Se hvordan det er gået i Sverige, de har mistet så meget faglighed ved at gøre universitetsuddannelsen til en mere målrettet præsteuddannelse, og forskningen er stort set gået i stå. Der er muligheder for at dyrke det praktiske, hvis man vil.
4. Skal der være mere praktisk teologi, så skal det være på Pastorseminarierne og kun der. Der skal der være meget mere tid til den praktisk teologiske del. En udvidelse af praktikken, som den er nu, vil være spild af tid. Kunne man finde en ordning, hvor vi kunne blive ordineret, så vi kunne prøve at stå for hele gudstjenesten og de kirkelige handlinger, ville det være rigtig godt. Det ville også være lettere for os at komme i job efterfølgende, da alle me-

nighedsråd gerne vil have en ordineret præst med erfaringer - præstelige erfaringer og ikke bare kirkelige erfaringer.

5. Ja, men hellere gøre Pastoralseminarieuddannelsen længere, hvor man så kommer ud i praktik halvdelen af tiden, hvor man så er ordineret til at stå for gudstjenesterne og de kirkelige handlinger. Igen blev vi ordineret her, ville det være lettere for os at komme i jobs.

6. Mentorordningen har jeg kun ros tilovers for. Ordningen vinder allerede frem i stifterne.

7. Ja, det lyder som en god ide, at efteruddannelsen bliver obligatorisk. Kan ikke vurdere om klippekorts-modellen er god eller rigid.

8. Ja, det lyder som en god ide.

9. Det burde være indført for længst.

10. Er der andre jobs i øjeblikket end åremålsansættelser? Jeg ved ikke, hvorfor jeg skulle være mere lykkelig i en sådan stilling. Den eneste mobilitet der kommer ud af den slags ansættelser er blandt de helt nyuddannede præster, der må fare land og rige rundt med eller uden deres familie for at få job, så vi kan få den erfaring, der gør, at vi kan blive ansat i en "rigtig" (fast-ansættelse med mulighed for tjenestebolig) stilling.

Cand.theol. Nana Schiøtt Hansen, København

1. Obligatorisk praktik; jeg synes, det ville være meget oplagt med en mulighed for praktik. Om det skal være obligatorisk ved jeg ikke, uddannelsen må i hvert fald ikke blive længere, det vil give et endnu større frafald. Men man kunne sagtens snuppe 10 eller 15 ECTS til en meget faglig praktik, hvis den lå på BA-delen. Hvis den skulle ligge på KAN-delen, synes jeg, den skal være et tilbud ved siden af andre praktikordninger. Jeg mener dog generelt, at praktik i uddannelsen vil styrke den på den måde, at man vil opleve dele af studiet mere relevant og se en givende sammenhæng. Også for dem der ikke vil være præster, er det en god mulighed for på videnskabelig vis at få et indblik i, hvad der foregår ude i folkekirken!

2. Helt klart flere studenterstillinger!

3. Styrkelse af den praktisk-teologiske faglighed er der helt klart brug for. Vi har et fag Praktisk Teologi i slutningen af BA som helt klart trænger til en udvidelse og et løft.

4. Klare mål for uddannelsen på pastoralsem. lyder meget tiltrængt.

6. Mentorordninger vil kunne løse mange problemer på en nem måde. Det samme med punkt 9 Supervisionsgrupper.

7. Efteruddannelsesprogram med klip er en frivillig ordning der alligevel vil holde mange til ilden.

Stud.theol. Stine Wolff, København

Jeg er – som hovedparten af de øvrige den dag - ikke tilhænger af at udvide praktikperioden for de studerende ved Pastorseminariet. Hvad jeg kender til fra Århus er god og adækvat undervisning og praktik, der hjælper på vej i det omfang, man kan komme ad den vej. Jeg tror, man lærer bedst, når det for alvor er alvor, hvad det først bliver i det sogn, hvor man bliver ansat og skal blive. For det andet vil en forlængelse af praktikperioden blive en øget byrde for praktikpræsten, og det er svært nok i forvejen. Det vil selvfølgelig kunne afhjælpes ved delvist at frikøbe visse præster til opgaven, men det skaber straks andre problemer. Jeg vil tro, de foreslåede bestræbelser på at tilbyde den nyansatte præst følgeskab i et rigtigt embede gennem de første år (kataloget pkt. 6, 7 og 9) er det, der bør styrkes.

Sognepræst Ole Jørgensen, Sct. Nicolaj, Kolding

Som jeg ser det, er det vigtigt, at den teologiske embedseksamen ikke forringes. Det er imidlertid vigtigt at styrke sammenhængen mellem teori og praksis ved:

- at praksis inddrages tidligere i uddannelsesforløbet, end det (som oftest) er tilfældet i dag,
- at den praktisk-teologiske faglighed bliver styrket på universitetet ved hjælp af forskere og undervisere, som selv har praktisk erfaring og kan reflektere teologisk over den,
- at praktikordningen på Pastorseminariet udvides med en mulighed for ordination med henblik på praktikken, så man kan gøre sine første erfaringer som præst under vejledning,
- at der er forøget opmærksomhed på overgangen mellem Pastorseminarium og præstearbejde f.eks. i form af mentorordninger,
- at den obligatoriske efteruddannelse bevares for alle, og at en efteruddannelse for funktionspræster også gøres obligatorisk,
- at efteruddannelse opfattes som fortløbende - evt. i forbindelse med et klip-system – og at der skaffes midler til, at den ikke alene foregår på provsti- og stiftsplan og i TPC's regi, men at der tilvejebringes midler til, at den i større målestok også kan foregå andre steder f.eks. på universiteter og tilsvarende uddannelsesinstitutioner i Danmark og i udlandet (f.eks. klinisk pastoral uddannelse i Norge og uddannelse i sjælesorg og psykoterapi på Sankt Lukas Utbildningsinstitut i Sverige), og at der dermed

bliver samme vilkår for alle efteruddannelser m.h.t. betaling af uddannelse, transport og tjenestefrihed,

- at der bliver oprettet supervisionsgrupper i alle stifter fulgt op af et tilbud om sjælesorg for præster og enkeltsupervision efter behov, så præsters bevidsthed om deres præstelige identitet og deres arbejdsglæde kan styrkes, og udbrændthed kan forebygges.

Sygehuspræst Tove Gade, Gentofte

Jeg synes, at en styrkelse af den praktiske teologi på universitetet vil være på sin plads, hvis faget skal tages alvorligt. Alternativt skulle man nedlægge det på universitetet og tilsvarende forlænge pastoralseminariet. Faget (et semester – 15 ECTS) giver, her og nu, blot mulighed for at ”snuse” og få indblik i, at et overblik ikke er muligt på den korte tid, faget varer.

Derudover vil jeg gerne støtte mentorordningen.

Man kan øge fokus på muligheden af praktik på universitetet, men det bør fortsat være valgfrit.

Stud.theol. Anne Kathrine Clausen, København

6. Mentorordningen må af faglige og personlige/private grunde ikke etableres inden for samme provsti.

7 (klippekort). Et samarbejde mellem den obligatoriske efteruddannelse for nyansatte præster og TPC vil lettes ved en anden mere central placering, f.eks. Odense eller Vejle, hvilket også vil være en fordel for hospitals- og hospice- og fængselspræster.

Til punkt 8 : Af såvel finansielle/ økonomiske som organisatoriske grunde kan man overveje en sammenlægning af pastoralseminarierne, præsternes efteruddannelse og TPC.

Sognepræst Niels Tjalve, Vangede

3. God idé – bare uddannelsen ikke bliver en ren præsteuddannelse.

4, 5 og 6 Også rigtig gode idéer. Det kan forhåbentlig være med til at fjerne noget af den usikkerhed, mange føler, og støtte den enkeltes tro på egen faglighed og kompetence. Og ikke mindst gøre det legalt at drøfte opgaver med andre.

7. Vi talte om klippekort i min Fokusgruppe og om, at de skulle fordeles også til eksterne uddannelsesinstitutioner. Idéen om også fordele klippene mellem de forskellige interne kirkelige niveauer, synes jeg er meget god. Det kommer en uklar betænkelighed ved forslaget, jeg havde, i møde. Jeg tæn-

ker, at det desuden vil være vældig godt, om man kan indarbejde nogle klip til specialuddannelse. Her tænker jeg især på institutionspræsterne. Der skal både være obligatoriske klip, og nogle det er frivillig, om man vil tage.

8. God idé!! Det kan være svært at have indsigt i og overblik over både kurser og finansieringsmuligheder. Plus at det kan gøre opmærksom på behovet for kurser for præsterne hos de institutioner og organisationer, som funktionspræsterne er ansat ved, og øge deres (institutionernes) følelse af medansvar.

9. Kan være en stor støtte og styrke samarbejde og åbenhed.

10. Dette forslag er jeg lidt usikker på. Hvordan kan det sikre muligheder for videreuddannelse? Man kan jo også nu skifte fra en menighed til en anden, samt til en helt anden slags præsteansættelse.

Sygehuspræst Inger Marie Bojesen, Middelfart

Bilag 2

Retningslinjer fra Sammenslutning af Supervisorer i Folkekirken

Supervisionen i stiftet foregår i overensstemmelse med de nedennævnte retningslinjer, som er vedtaget af Sammenslutningen af Supervisorer i Folkekirken, tidligere Sammenslutningen af Arbejdsvejledere i Folkekirken:

Metode og mål

Supervision er en form for pastoralteologisk efteruddannelse og gensidig kollegial støtte for ansatte i Den danske Folkekirke.

Supervision foregår individuelt eller i gruppe.

Supervisionen er erfaringsbaseret og består i, at den superviserede bringer et konkret arbejde frem, som bliver gjort til genstand for refleksion sammen med supervisoren og gruppens medlemmer.

Supervisionen foregår således i brydningen mellem person, fagudøvelse og teori.

Supervisionens målsætning er dygtiggørelse og udvikling af den personlige professionalisme og dermed større overensstemmelse mellem person, fagudøvelse og teori.

Ramme

Supervision foregår inden for en bestemt ramme.

- A. Forud for supervisionen giver supervisoren en introduktion til den metodik og etik, der ligger til grund for supervisionen.
- B. Forud for supervisionen udarbejder supervisoren en kontrakt* sammen med den eller dem, supervisionen omfatter. Den skal indeholde en klar aftale om tid, sted, varighed og metode for supervisionen.
- C. Forud for supervisionen skal der være truffet aftale om finansieringen.

Etik

Supervisionen er forbundet med en bestemt etik.

- A. Supervisionen foregår i frivillighed. Heri ligger, at supervisionen foregår helt uafhængig af den kirkelige øvrighed og ikke på nogen måde kan anvendes som et styrings- eller disciplineringsinstrument.

- B. Supervisionen er omfattet af den gældende tavshedspligt.
- C. I henhold til supervisionens formål har supervisoren ansvar for, at supervisionen konstant bevarer sit fokus på det fremlagte materiale. Supervisionen må hverken blive til psykoterapeutisk personbearbejdelse eller sjælesorg.
- D. Supervisoren har ingen instruksbeføjelse i forhold til den superviserede. De fremlagte opgaver, som supervisionen omfatter, forbliver således helt og holdent den superviserede deltagers ansvar.
- E. Supervisoren skal regelmæssigt være i supervision.
- F. Der forudsættes indbyrdes loyalitet mellem supervisorerne.

Kronologisk fortegnelse over betænkninger

2007

- 1486 Betænkning om alkohol i udlædningsluft og en nul grænse for euforiserende stoffer mv.
- 1488 Dansk Straffelovmyndighed
- 1489 Udvalget om arbejdsretten og faglige voldgiftsretten
- 1490 Betænkning fra udvalget om ændring af ATP-ordningens optjeningsmodel og formuefællesskab
- 1491 Folkekirken lokale økonomibetænkning fra udvalget om den lokale økonomi i Folkekirken
- 1492 Betænkning om begrænsning af langvarige sigtelser og varetægtsfængsling
- 1493 Infrastrukturkommissionens betænkning

2008

- 1494 Straffelovrådets betænkning om en torturbestemmelse i straffeloven
- 1495 Evaluering af forsøg med stiftsråd
- 1496 Retshåndhævelsesarrest i sædelighedssager
- 1497 Grønlandsk - Dansk selvstyre kommissionens betænkning om selvstyre i Grønland
- 1498 Betænkning om modernisering af selskabsretten
- 1499 Ikke offentliggjort
- 1500 Ikke offentliggjort
- 1501 Ikke offentliggjort
- 1502 Ikke offentliggjort

IT- og Telestyrelsen

Høstetingsgade 63, 2100 København Ø
Telefon 35 45 00 00 Fax 33 37 92 91

