

Betænkning 1503

Uddannelse og efteruddannelse af præster

Sammenfatning

Kirkeministeriet - December 2008

Betænkning 1503

Uddannelse og
efteruddannelse
af præster

Sammenfatning

Udgivet af
Kirkeministeriet december 2008

Tryk: Rosendahls

ISBN 978-87-991477-7-9

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|-----------|
| 1 Sammenfatning | 3 |
| 1.1 Om teologistudiet | 3 |
| 1.2 Om Pastorseminariet | 5 |
| 1.3 Om efteruddannelse for præster | 8 |
| 1.4 Model for fordeling af efteruddannelse | 15 |
| 1.5 Om uddannelse af provster og biskopper | 21 |
| 1.6 Om uddannelse af sognemedhjælpere | 22 |
| 1.7 Præstemangel | 23 |
| 1.8 Sammenfatning vedrørende økonomiske konsekvenser | 23 |
| 2 Arbejdsgruppen | 25 |
| 2.1 Arbejdsgruppens nedsættelse og kommissorium | 25 |
| 2.2 Arbejdsgruppens sammensætning mv. | 26 |
| 2.3 Arbejdsgruppens arbejde | 27 |

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 parters 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 folkekirkenes 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 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 duelliggøre 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 stiftsfondene.

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

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

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 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 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 uddannelsesklipebaseret på en gennemsnitspris for det enkelte klip. Dette er nødvendigt af hensyn 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).

Tvivlstilfælde skal forelægges biskoppen.

Supplering af kompetenceniveau

Ansøgere, som ikke opfylder kompetencekravet for den pågældende stilling direkte, skal supplere sine kompetencer med relevant uddannelse. Ækvivaleringsudvalget 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, efterspørgselsdreven 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 folkekirkenes 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 arbejdsmarkeds-mæssige 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

