

Til
Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K

KM Ref.: Dokument nr. 393611



Med svarfrist den 15. april 2009 har Kirkeministeriet den 6. februar 2009 sendt *Betænkning 1503: Uddannelse og efteruddannelse af præster* (udgivet af Kirkeministeriet i december 2008) i høring. Det Teologiske Fakultet takker for muligheden for at tage del i høringen. Fakultetet ønsker at tilkendegive følgende synspunkter vedr. betænkningens indstilling om de overordnede rammer for den fremtidige uddannelse og efteruddannelse af præster:

Ad 1.1. Om teologistudiet

Fakultetet har med tilfredshed noteret sig, at det med betænkningen fastholdes, at den grundlæggende faglige udrustning til at bestride et job som præst erhverves gennem teologistudiet ved universitetet, og at der med betænkningen lægges op til, at kandidaternes faglighed anerkendes, idet "[t]eologiske kandidater skal opleve, at teologi værdsættes i folkekirken, og at den teologiske kunnen, de har med fra universitetet, efterspørges". Betænkningen gør efter Det Teologiske Fakultets mening aldeles ret i at fastholde kravet om, at et teologistudium ved universitetet må være forudsætning for udøvelse af jobbet som præst i folkekirken. Vi tillader os at præcisere, at vi anser det for en selvfølge, at der med "teologistudiet" menes helheden af den 3-årige (på grund af propædeutikken i praksis som regel 4-årige) bacheloruddannelse i teologi og den 2-årige kandidatuddannelse.

Fakultetet indgår gerne i de samtaler, der skal føres i det permanente kontaktforum, og forventer, at styrkelsen af kontaktfladen mellem folkekirke og fakulteter vil kunne gavne både teologistudiet – der i sagens natur må være indrettet mod et bredere aftagerfelt end folkekirken alene, uanset af folkekirken ubestrideligt er hovedaftager af kandidater – og den pastoralteologiske uddannelse ved Kirkeministeriets institutioner. Hermed er det også sagt, at fakultetet ligeledes gerne indgår i drøftelser om, hvordan de studerende, der ønsker det, tidligt kan få mulighed for at integrere pastoralteologi i deres bachelor- eller (fortrinsvis) kandidatuddannelse, f.eks. gennem projektorienterede forløb. Om oprettelsen af et pastoralteologisk institut er den rette vej at gå her, stiller fakultetet sig derimod skeptisk overfor, men betænkningens forslag om, at der nedsættes et udvalg til at drøfte disse ting, kan vi støtte.

2. APRIL 2009

KØBMAGERGADE 44-46
POSTBOKS 2164
1150 KØBENHAVN K

TLF 35 32 39 61
DIR 35 32 36 08
FAX 35 32 36 00

los@teol.ku.dk
www.teol.ku.dk

REF: LOS

KIRKEMINISTERIET

03 APR. 2009

Ad 1.2. Om Pastoralseminariet

Betænkningen lægger op til en grundlæggende ændring af undervisningen ved Pastoralseminariet. Detaljerne i ændringsforslagene vil vi afstå fra at tage stilling til. Men den foreslåede organisering af teori- og praktikforløb berører forløbet af kandidatuddannelsen direkte, da kravet om, at kandidatuddannelsen skal være afsluttet ved optagelse på Pastoralseminariet, vil blive skærpet ved den såkaldte 2. periode, dvs. praktikopholdet. Her vil det ikke være tilstrækkeligt, at det skriftlige eksamensarbejde, nemlig specialet, der afslutter kandidatuddannelsen, er indleveret til bedømmelse ved fakultetet. Specialet må være færdigbedømt og bestået, før praktikken kan tiltrædes.

Fakultetet ser vanskeligheder ved tilrettelæggelsen af et årsskema for Pastoralseminariet, der på den ene side ligger inden for det, der tilstræbes med den foreslåede omlægning, og på den anden side ikke strider mod dansk uddannelseslovgivnings bestemmelser vedr. speciale(bedømmelse) og ikke trodsers hensynet til kandidaterne, som ikke skal bydes en venteperiode mellem universitet og pastoralseminarium. Men gennem forhandlinger kan der formentlig findes en praktisk løsning, så skema- og kalenderproblemer ikke bliver afgørende for, hvilken beslutning der træffes om undervisningen ved Pastoralseminariet.

Ad 1.3. Om efteruddannelse af præster

Den bestræbelse på at styrke præsternes muligheder for efteruddannelse, som betænkningen giver udtryk for, er indlysende på baggrund af det syn på det værdifulde ved universitetsstudiet i teologi, som afsnit 1.1. i betænkningen anfører (jf. ovenfor). Den foreslåede procedure til godkendelse af præsternes efteruddannelsesønsker (via provst og evt. med inddragelse af biskop og uddannelseskonsulent) forekommer noget omstændelig, men forhåbentlig vil ordningen kunne forvaltes med fornøden smidighed.

Ad 1.4. Model for fordeling af efteruddannelse

Med den foreslåede model sikres de kirkeministerielle efteruddannelsesinstitutioner, dvs. Teologisk Pædagogisk Center, en basisbevilling og en fast stok af kursister. Det er forståeligt, at Kirkeministeriet har ønsket denne sikring, som er en forudsætning for, at Teologisk Pædagogisk Center får ro til stabil og langsigtet kursusudvikling.

Gennem 10 år har Det Teologiske Fakultet efter reglerne om deltidsuddannelse udbudt kompetencegivende efter- og videreuddannelse for præster og teologisk uddannede (fortrinsvis enkeltstående kurser, men også masteruddannelse), og erfaringerne herfra giver os grund til at tro, at et sådant akademisk efteruddannelsesudbud inden for det teologiske fagområde også fremover vil blive efterspurgt af folkekirkens præster og øvrige teologiske personale. Vi forstår betænkningens anbefaling af en omlægning af modellen for finansiering af efteruddannelse som udtryk for et ønske om, at præsternes muligheder for at få økonomisk støtte til deltagelse i efteruddannelse f.eks. ved universitetet vil blive forbedret, så de ikke fremover vil være henvist til at søge midler på ad hoc-basis eller at betale kursusdeltagelsen af egen lomme.


Fakultetet ser således frem til at videreudvikle sit udbud af efter- og videreuddannelse for højtuddannede, så der i tilrettelæggelsen af enkeltkurser tages højde for den ramme på 10 kursusdage, som hver præst over en 5-års periode vil råde over, uanset at denne ramme forekommer snæver. Den foreslåede model synes ikke umiddelbart at give rum for en faktisk øgning af antallet af præster, der deltager i kompetencegivende efteruddannelse. Vi vil anse det for rimeligt og hensigtsmæssigt, at ministeriet inddrager de teologiske fakulteter i det videre arbejde med at beregne volumen i den akademiske efteruddannelse, så der tages hensyn til de vilkår, der gælder for udbud af efter- og videreuddannelse efter reglerne om deltidsuddannelse.

Ad 1.7. Om præstemangel

Betænkningen anfører tre mulige måder at afværge den præstemangel, som ifølge TrendEducs prognose kan sætte ind efter 2015. Det Teologiske Fakultet deler den opfattelse, at en eventuel præstemangel først og fremmest må forsøges afværget gennem en forbedret gennemførelse på de teologiske bachelor- og kandidatuddannelser og gennem en forbedret rekruttering. Fakultetet gør allerede en omfattende indsats for at fremme studie gennemførelsen, og med den intensivering af indsatsen, som er sat i gang fra sommeren 2008, ser anstrengelserne ud til at bære frugt. Fakultetet har ligeledes investeret ressourcer i tiltag, der sigter på en forbedring af rekrutteringen, og ser frem til også at kunne samarbejde med folkekirkens institutioner herom. Fakultetet finder det afgørende, at det i fremtidige drøftelser om præstemangel tages i betragtning, at selv en relativt beskeden forbedring af gennemførelsen og forøgelse af optaget af studerende på bacheloruddannelsen i teologi vil afhjælpe den prognosticerede præstemangel.

Skulle der på trods heraf stadig være udsigt til reel præstemangel i 2015, medvirker fakultetet gerne til på opfordring fra og i samarbejde med relevante kirkelige myndigheder at afhjælpe den ekstraordinære situation med ekstraordinære uddannelsesinitiativer som f.eks. en merituddannelsesordning. Det skal for god ordens skyld præciseres, at fakultetet her finder, at en eventuel merituddannelsesordning bør forudsætte, at de, der uddannes, i forvejen har gennemført en kandidatuddannelse.

Med venlig hilsen


Steffen Kjeldgaard-Pedersen, dekan


Kirsten Busch Nielsen, studieleder



Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K

Høringsvar fra Det Teologiske Fakultet ved Aarhus Universitet i forbindelse med Betænkning 1503 om uddannelse og efteruddannelse af præster.

Det Teologiske Fakultet

Carsten Riis
Dekan

Dato: 15.04.2009

—

Dir.: 8942 2236
E-mail: cr@teo.au.dk

Afs. CVR-nr.: 31119103

—

Side 1/1

Det Teologiske Fakultet vil gerne takke for i brev af 6. februar 2009 fra Kirkeministeriet at være inviteret til at afgive høringssvar vedrørende betænkning om uddannelse og efteruddannelse af præster (december 2008). Fakultetet har valgt at afgive et kortfattet høringssvar, idet fakultetet i en række af de fremlagte forslag og ideer er omtalt om part i kommende arbejde i udvalg, Kontaktforum og arbejdsgrupper. Her vil der blive lejlighed til yderligere fordybelse i de forskellige forslag og ideer, og fakultetet vil der have en god lejlighed til at udveksle synspunkter og tanker med de berørte parter.

Fakultetet kan med tilfredshed konstatere, at et akademisk teologisk studium ved danske universiteter er det grundlæggende krav for varetagelse af embedet som præst i den danske folkekirke. Dette er et privilegium for fakultetet, men rummer også et ansvar, som vi er og vil være os bevidst.

Med hensyn til forslaget om et forandret pastoralteologisk forløb vil vi bede om, at dette planlægges i samarbejde med fakultetet, idet Videnskabsministeriet har indført nye bestemmelser vedrørende færdiggørelseskrav (og hertil hørende -bonus), som kan have betydning for planlægningen af især praktikperioden.

Tanken om et pastoralteologisk institut indgår vi gerne i yderligere drøftelse om. Sådanne institutter er kendt fra bl.a. Norge og Sverige, og der kan fx ses på forskelligartede erfaringer herfra som et led i de fortsatte diskussioner herom. Samtidig kan vi formentlig med fordel se tanken om et pastoralteologisk institut som et element i en bredere diskussion om, hvorledes folkekirken fx gennem sådanne tiltag kan bidrage til at øge interessen for teologiuddannelserne og samtidig styrke både erhvervsrelevans og aftagerkontakt.

På baggrund af de af Kirkeministeriet foretagne analyser af det kommende arbejdsmarked for teologer og herunder en eventuelt truende præstemangel



vil fakultetet foreslå et praktisk-økonomisk samarbejde med Kirkeministeriet om rekruttering, som det kendes fra andre offentlige og private erhverv. Desuden vil fakultetet gerne indgå i en dialog med Kirkeministeriet om en merituddannelse for ikke-teologer. Det er vores mål derigennem at kunne bidrage med vores teologiske ekspertise og skabe kvalitativt gode alternativer til tidligere 'særuddannelsesordninger', fx ved at udnytte universiteterne nye uddannelsesstruktur med bachelor- og kandidatuddannelser samt mulighederne for masteruddannelse (eventuelt tilrettelagt på deltid).

Endelig stiller fakultetet sig meget gerne til rådighed i en forandret rolle i forhold til præsters efter- og videreuddannelse som skitseret i betænkningen. Det er samtidig en rolle, der i dag er indskrevet i Universitetsloven som en del af universitetets opgaveportefølje, og vi ser med stor interesse på at få formuleret klare forventninger og rammer herfor. Fakultetet forudser således – i forlængelse af betænkningens forslag om et friere 'marked' – at spille en endnu mere aktiv rolle som udbyder af en vifte af kurser. Herunder forudser vi fx kursusvirksomhed spredt over hele landet, internatkurser og netbaserede kurser. Inden disse tiltag kan realiseres, er det dog nødvendigt, at der skabes yderligere klarhed over de finansielle rammer for aktiviteterne. Vi skal derfor bede om at blive inddraget i det videre arbejde hermed, så vi sammen med Kirkeministeriet kan skabe klarhed over, hvordan de afsatte midler til efter- og videreuddannelse kan skabe bedst kvalitet og størst volumen.

Med disse ord vil jeg gerne på Det Teologiske Fakultets vegne atter sige tak for inddragelsen i vores fælles arbejde om at sikre kvalificerede kandidater til den danske folkekirkes præstestillinger og ser frem til en fortsat dialog i forlængelse af Betænkning 1503.

Med venlig hilsen

Carsten Riis
Dekan

Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K
(Fremsendt pr. mail til km@km.dk)

14. april 2009

Vedr.: Svar i forbindelse med høring for *Betænkning 1503:Uddannelse og efteruddannelse af præster*

I forbindelse med Kirkeministeriets udsendelse af *Betænkning 1503:Uddannelse og efteruddannelse af præster* til høring har de studerendes fagråd ved Det Teologiske Fakultet på Københavns Universitet på eget initiativ valgt at indsende svar, da det fremgår af *Høringslisten for betænkning 1503 Uddannelse og efteruddannelse af præster*, at betænkningen ikke er sendt direkte til høring hos studenterorganisationerne. Fagrådet håber således, at vores synspunkter også vil indgå i den samlede vurdering. Svaret omhandler især synspunkterne vedrørende de fremtidige teologiske uddannelser ved universiteterne og som fordeler sig i tre punkter:

Ad. 1.1 Om teologistudiet

Fagrådet anser et kontaktforum, hvori såvel universiteterne som aftagerne indgår som et positivt tiltag, dog vil vi forholde os skeptisk til obligatoriske krav om, at teologistudiet skal tilføre den studerende "... praktisk viden og kompetencer i forhold til senere at kunne bestride et job om præst", da teologistudiet stadig bør være rettet bredere en blot mod præstegerningen. Forløb med særligt kirkelig sigte, der under uddannelsen frit kan vælges til hilses selvfølgelig velkommen. Ligeledes mener fagrådet, at et sådan kontaktforum kunne være gavnligt også til de opgaver, der ellers foreslås henlagt i et Pastoral Institut. Med hensyn til *Rekrutteringsproblematikken* anser fagrådet det for positivt, at der er et fortsat stærkt fokus på vigtigheden af teologien i folkekirken, men også på bredden og åbenheden i uddannelsen i betydningen af "at den ikke specifikt er en præsteuddannelse".

Ad. 1.2. Om Pastorseminariet

Fagrådet hilser det øgede praktikforløb ved Pastorseminariet velkommen, men uden at gå i detaljer i øvrigt om forholdene omkring uddannelsen ved pastorseminariet, så ønsker fagrådet at forholde sig kritisk til et adgangskrav, der betyder at kandidatuddannelsen ved universitetet skal være fuldstændigt afsluttet før optagelse ved seminariets *1.periode – 2 måneders teori på Pastorseminariet*. Et sådan krav vil betyde en overgangsperiode mellem aflevering af specialet og den endelige vurderings forelæggelse, hvor kandidaten vil være i en u hensigtsmæssig venteposition i op til et halvt år.

Ad. 1.7 Om præstemangel

Betænkningen gennemgår mulige scenarier for at undgå en fremtidig præstemangel i folkekirken. Fagrådet har indtil nu medvirket sammen med ledelsen ved Det Teologiske Fakultet til en række tiltag, der skal være medvirkende til øget gennemførelse, der også er del af det samlede universitets fokus på gennemførelse og frafald. Det er vores indtryk at disse omfattende tiltag indtil nu har haft den ønskede effekt, dog gerne med et i fremtiden øget fokus på rekrutteringen fra gymnasier. Der er allerede plads til et højere optag pr. år, men rekrutteringen er vanskelig.

Med venlig hilsen

På vegne af Det Teologiske Fagråd,

Anders Martin Lauritsen, Stud.theol
Caroline Sofie Balschmidt, stud.theol
Trine Lydeking Taylor, Stud.theol
Martin Lehmann-Strøm, Stud.theol
Anne Christine Benner, Stud.theol
Og Mette Marbæk Johansen, Stud.theol

Sine Thiman Dreyer

Fra: Mogens Lindhardt
Sendt: 3. april 2009 12:01
Til: Kirkeministeriet
Emne: (JABP) Høringssvar til 1503. Første fremsendelse.
Vedhæftede filer: Indledning til høringssvar fra TPC samt FIP i Kbh og Århus.pdf; Høringssvar,FIP, Århus og Kbh.pdf

Hermed fremsendes høringssvar fra Folkekirkens Uddannelsesinstitutioner fra præster.
Svaret består af tre dele og fremsendes i to tempi:

- 1) Fælles indledning fra de tre institutioner, udarbejdet af rektorerne på FIP, København og Århus og TPC, vedhæftet
- 2) Rektorerens høringssvar fra FIP, København og Århus, vedhæftet.
- 3) Høringssvar fra rektor for TPC – fremsendes selvstændigt.

De tre dele hænger sammen, og vi skal derfor anmode om, at de ved offentliggørelse også optræder samlet.

På institutionernes vegne

Mogens Lindhardt
Rektor og koordinator.

Mogens Lindhardt, Rektor

Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse
Farvergade 27, F. 2.
1463 København K
tlf. 3345 0445 / 2012 4112

Hørings svar til Betænkning 1503

Fælles indledning fra uddannelsesinstitutionernes rektorer

København 3. april 2009

Eberhard Harbsmeier
Rektor, TPC Løgumkloster

Mogens Lindhardt
Rektor, FIP København

Henning Kjær Thomsen
Rektor, FIP Århus

1 Forbemærkning

Rektorerne for de tre nuværende institutioner under Folkekirkens Uddannelsesinstitutioner for Præster (herefter FU) fremsender hermed hørings svar til betænkning 1503 om Præsteuddannelserne.

Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse, København og Århus (herefter FIP) og Teologisk Pædagogiske Center i Løgumkloster (Herefter TPC) har mange fælles interesser og er dog meget forskellige, hvad opgaver, krav og arbejdsform angår, ligesom de berøres meget forskelligt af betænkningens forslag.

Vi har derfor valgt at fremsende svaret i tre hoveddele. Alle dele har været genstand for en grundig drøftelse mellem institutionernes rektorer og ansatte.

Det samlede svar indeholder:

1. Fælles indledning med vurdering af betænkningen
Generel vurdering af betænkningens intensioner, svagheder og mulighed for videreudvikling. Kommentarer til forslag vedr. teologisk studium biskoppers uddannelse etc.
2. Svar fra FIP, København og Århus, som har ansvar for
 - a. pastoralseminarium, obligatorisk efteruddannelse af nyansatte præster og af provster
Overgangen mellem studium og præstearbejde, herunder gennemgang af betænkningens praktikmodel og alternative løsninger på de interesser, der gøres gældende.
 - b. Obligatorisk efteruddannelse
Modellen for videregående efteruddannelse (klippekort-modellen) belyst ud fra betænkningens konsekvenser for provstens opgaveforvaltning.
3. Svar fra TPC,
som har ansvar for den "frie" efteruddannelse. Herunder hører:
 - a. Teologiske, praktisk-teologiske og almindannende kurser, som udbydes til præster med fri tilmelding (forudsat provstens og biskoppens godkendelse).
 - b. kurser som løser rekvirerede opgaver for folkekirken (f.eks. provstikurser, kurser for præster med særlige opgaver m.m.
 - c. kurser for andre end præster
 - d. forsknings-, udviklings- og netværksopgaver.

2 Fælles vurdering af betænkningen

2.1 Grundlæggende intentioner

Betænkningen har en række grundlæggende intentioner, som vi tilslutter os som vigtige, og hvor vi meget gerne bidrager til det videre udviklingsarbejde.

- a. At lette transmissionen fra teologisk uddannelse til præstearbejde gennem styrkelse af såvel forberedelse og introduktion af teologiske kandidater og nyansatte præster på arbejdsmarkedet. Betænkningen peger her på, at der er behov for en yderligere indsats og undersøger – ved at fremlægge en model for udvidet praktik – potentialet for en sådan indsats. Der peges i sær på:
 - Styrkelse af forbindelse mellem universitetet og folkekirke gennem oprettelse af et kontaktforum, et praktisk-teologisk institut, Ph.d.. stillinger, rekrutteringsindsats, forskning, etc.
 - En styrkelse af praktikken.
 - En øget indsats for nyansatte – fordobling af deres kursuspligt i de første fem år
- b. At provstierne skal udvikles til et af de lokale læringsrum, styrket gennem forpligtelse på kollegial vejledning (jf. praktikmodellen), dannelse af fælles målsætninger gennem en styrkelse af et samarbejdende teologisk fællesskab i stift og provsti (STF), mulighed for at styrke fælles indsatsområder (profiler) og faglig individuel udvikling med MUS som omdrejningspunkt.
 - Her lukker 1503 op for en udvikling som – under forudsætning af, at den individuelle udviklingsmulighed samtidig styrkes – kan ændre den kirkelige kultur i positiv retning. Det er en udvikling, vi gerne bidrager til med ideer, operationalisering og med erfaringer fra provstikurser, provsteuddannelse, og kontakt med provster i forbindelse med obligatorisk efteruddannelse i bagagen.
- c. At sikre provsten bedre muligheder for at kunne bidrage til opfølgning på MUS ved i højere grad at være medspiller i den uddannelsesmæssige del af præsters kompetenceudvikling.
- d. At udvide mulighederne for at uddannelse udenfor institutionernes regi kan støttes af folkekirkelige midler.

Arbejdsgruppen har ved at udforme modeller for, hvordan disse intentioner kan imødekommes, sat en meget vigtig proces i gang. Den kritik af betænkningen, som indgår i vores svar, bør således ikke læses som afvisning, men som et bidrag til at videretænke intentionerne og modellerne. Det samme gælder forslag til alternative løsninger.

2.2 Forholdet ml. den folkekirkelige struktur og FU

Betænkningen præges af, at provsti-udviklingen har været i fokus hele vejen igennem. Men også af, at man ikke er nået frem til gennemtænkning af, hvordan uddannelsesinstitutionerne skal bidrage til og integreres som en naturlig del af organisationen. De står i dag som selvstændige institutioner med løs tilknytning til organisationen. I betænkningen synes de skubbet endnu mere ud på en sidelinje, idet man nok har sikret dem arbejde og ”kunder”, men til gengæld ikke har nået at tænke deres arbejdsopgaver og samvirke med organisationen igennem. Nogle eksempler:

- a. Betænkningens praktikmodel svækker pastoralseminariet ved at trække nuværende praktik ud af ordningen, forskyde den aktuelle didaktik i en mere teori-indlærende retning og reducere undervisningsomfanget ved at lægge opgaveskrivning- og bedømmelse samt refleksion over tre måneder ind i den afsluttende periode. Til gengæld lægges en praktik, hvortil FIP bidrager med administrative opgaver, med udformning af standardkrav, men uden egentlig mulighed for faglig styring og følgeskab, idet vejledning og opgaverytme er overladt til andre. FIP skal også godkende vejledere, men afvisning kan ankes til biskoppen, som dermed tillægges det endelige og i høj grad kvalitetsmæssige ansvar for såvel vejledningen, for ansvaret for det grundlag, der skal evalueres på, og for uddannelse af vejledere.

Det betyder, at biskoppen får tilsyn med praktikanter, - altså medarbejdende kandidater, som menighedsrådet ikke har indstillet, og biskoppen ikke har ansat.

FIP's ansvar for praktikken er dermed også svækket, at det ikke længere ligner en uddannelsespraktik, men snarere en selvstændig uddannelsesstilling tenderende mod en prøveansættelse, idet arbejdsgiverens muligheder for at udføre egnethedsvurdering indgår som et stærkt motiv. Praktikken bliver ikke længere et øverum, hvor man indgår i en systematisk læringsproces baseret på løbende veksling mellem opgaver, refleksion og faglige indspil. I stedet bliver det et sted, hvor man bedømmes på sine endnu uøvede færdigheder. Trods intentionerne kommer der en større adskillelse mellem kursusundervisning og praktik end i dag.

- b. Obligatorisk Efteruddannelse er uberørt og står som et forløb for sig selv uden overvejelse over samspillet med de evt. nye praktikforløb, provstiuudviklingen og de øvrige kurser, som præster skal deltage i i deres første ansættelsesår. Vi læser uberørtheden som en anerkendelse af det nuværende arbejde, men også som en misforståelse, som kan føre til tilbageskridt i forhold til den måde, vi i øjeblikket arbejder på. Skruer man ét sted i et system, må man nødvendigvis også gennemtænke ændringer af resten.
- c. TPC er ligeledes efterladt som en (protektioneret) udbudsinstitution på åbent marked, uden at der i betænkningen er kvalitetsmæssige, endsige operationelle overvejelser over, hvordan TPC kan bidrage til udviklingen i provstierne. Her har man kun nået til at formulere en fordelingsmodel for kurser (og økonomi), som ikke i tilstrækkelig grad tager hensyn til TPC's nuværende – og meget varierede – bidrag til folkekirken. I modellen er man heller ikke nået til kvalitets-overvejelser og har måske derfor ikke – som man ellers ville gøre, når man delvis ”privatiserer” – gjort sig overvejelser over, hvilke ydelser, organisationen ønsker af TPC (udover dem, TPC selv byder ind med), hvordan man vil vurdere om disse ydelser kommer i hus, hvilke kvalitetskriterier, man vil sætte etc. Hermed sættes TPC også på sidelinjen i betænkningen, ikke understøttet af gensidige forpligtelser, dvs. af klare aftaler og krav. Her ligger et stort nuancerings og udfoldelsesbehov, inden man går videre.

Manglen på kvalitetsovervejelser betyder, at man – indtil videre – synes at have prioriteret en økonomisk incitament-struktur frem for en udviklingsmæssig eller kvalitativ. I modellen fremhæves således kun et enkelt succeskriterium at måle sig på for TPC: Om man gennem øget eller ændret aktivitet er i stand til hente de tabte penge og kursister hjem! Det burde være muligt at opbygge en model, hvor gensidig udvikling i forhold til provstiet og kvalitetsvurderet løsning af opgaver og krav etc. er et lige så fremhævet incitament som økonomien. Formodentlig ville en sådan model lægge op til en anden og mere tidssvarende model for økonomien.

- d. Provsten efterlades uden fagligt bagland i sine prioriteringer og med en skrøbelig og konfliktpotentiell konsensus-model som basis for sine fordelinger af forholdsvis små midler. Også her bør man gennemtænke de bidrag, FU kan yde til provstens forvaltning af den nye opgave. Uddannelseslederstillinger i stifterne kan løse noget, men vi imødeser med bekymring, at det nuværende uddannelseslandskab udvikler sig til 13 forskellige uddannelsesenheder (10 stifter + de nuværende tre institutioner), hvis ikke til 107. Vi er enige i, at decentralisering kan rumme et vigtigt udviklingspotentiale, men fragmentering kan ikke. Det fører uundgåeligt til kvalitetsfald. Derfor må decentralisering følges op af nye overvejelser over, hvordan samlet koordination, standard og kvalitet kan udvikles og fastholdes. Dels for provstens skyld, så han eller hun har andet end konsensus at referere til. Dels for stifternes og for præsternes, så de kan opleve nogenlunde lige vilkår, uanset ansættelsessted.

Vi må derudover undre os over, at man vurderer at den nuværende uddannelse af provster (4 kurser de første to år, og ingen videreuddannelsesforpligtelse for andre end nyansatte) er tilstrækkelig, når provstens arbejdsområde udvides kraftigt og kravene til provstens kompetencer ændres i det omfang.

Vi antager, at disse grundlæggende svagheder ikke er tilsigtede, men skyldes det kraftige fokus på de to hovedintentioner: overgangen fra studium til præstestilling og udvikling af provstiet som læringsrum for kirkelig kompetenceudvikling. Derved er man ikke nået frem til at vurdere, hvordan de nuværende institutioner, som betænkningen forudsætter uændrede, kan/skal samvirke med organisationen med nye vilkår og udviklingsopgaver og være integrerede i organisationen.

En moderne erhvervsuddannelse kan ikke tænkes så løst i forhold til sin organisation, som det har været tilfældet og som det yderligere forstærkes her, hvis man ikke arbejder videre. Hvis man ønsker at fastholde FU som organisationens egen uddannelsesinstitution, bør den indtænkes som en central del af folkekirkens HR-virksomhed og udviklingsarbejde.

Der tilbagestår derfor en gennemtænkning af forslagene ud fra en anden dagsorden end den, som har været arbejdsgruppens, nemlig: Hvilke opgaver skal uddannelserne løse for organisationen, og hvordan skal disse organiseres, for at institutionerne kan løse dem, og organisationen kan mærke at de bliver løst?

2.3 Det videre arbejde

Processen bør fortsætte i en projektfølgegruppe, gerne med faglig dominans eller ledelse, suppleret med udpegede repræsentanter for de forskellige interessenter. Gruppen skal have fokus på at udvikle samspillet mellem provsti, stift og uddannelsesinstitutioner. Opgaven kunne være:

- a. At forberede iværksættelse af de i betænkningen foreslåede tiltag, som umiddelbart kan sættes i gang, herunder tiltag i forhold til rekruttering, begyndende udvikling af provstiet som lærings- og vejledningsrum, udformning af nødvendige redskaber for provstens administration af uddannelsesønsker i tilknytning til MUS, – alt sammen kommenteres mere udførligt i det følgende.
- b. Løbende evaluering med henblik på forfining af nye strukturer og opgaver, så dialogen mellem det faglige og det udviklingsmæssige fastholdes.
- c. Løbende præcisere opgavefordeling og interaktion mellem uddannelsesinstitutioner og provstier og stifter, så det sikres, at uddannelsesinstitutionerne udvikler sig efter hensigten.

- d. Komme med forslag til ændringer i organisation og struktur omkring uddannelsesinstitutionerne, så deres organisation tilpasses deres opgaver.

Betænkningen er udover det nævnte præget af en række mangler, begrænsninger og uafklarede spørgsmål, som efter vores skøn bør afklares, inden konkrete tiltag sættes i værk. Det bør overvejes om nogle af disse mangler/skævheder også vil kunne udbedres ved hjælp af en opfølgende ”projektgruppe” som den ovenfor nævnte, eller om det skal gøres af andre instanser.

- a. Det fremgår ikke, om der er i arbejdsgruppen er diskuteret alternative muligheder i forhold til de fremlagte modeller. Derved bliver det svært at se, hvorfor – eller om – de fremlagte forslag er de bedste, billigste og mest givende løsning på de problemer, der lukkes op for.
- b. Der er ingen overvejelse over den aktuelle fordeling af faglige ressourcer og opgaver på institutionerne – om de fordeles hensigtsmæssigt, og om den faglige prioritering sker i forhold til organisationens behov. Vi skal tilbage til begyndelsen af 90’erne for at finde en eksternt besluttet ændring af prioriteringen (oprettelse af obligatorisk efteruddannelse, bemanning af FPI, oprettelse af stilling i Sjælesorg på Præstehøjskolen) – så det var måske på tide, hvis man vil give uddannelserne et ”kritisk eftersyn”.
- c. Der er ikke inddraget viden fra andre lande, primært Tyskland og Norge, hvor et lignende arbejde med at reflektere opgavefordeling og sammenhæng mellem uddannelsesinstitutioner og kirkelig struktur foregår eller allerede er udviklet. Det gælder også spørgsmål om egnethed/evaluering.
- d. Grundlaget for forandring af uddannelse og praktik synes blandt andet at være unges svagere kirkelige forudsætninger (p. 87). Betænkningen udfolder ikke, hvori disse svagere kirkelige forudsætninger består og dermed heller ikke, hvordan der kan tages en konsekvens af dette med henblik på forbedring. Tilsvarende savnes der overvejelser over det faktiske potentiale, der ligger i de unges nuværendes socialisation og uddannelse, og hvordan dette kan udnyttes i en moderne præsteuddannelse.
- e. De økonomiske beregninger bygger i høj grad på tal, som er indhentet til andet formål (primært institutionernes årsrapporter 2007), ikke på en vurdering af omkostningerne ved den eller de typer af aktiviteter, der ønskes. Der er – navnlig for TPC, men også i et vist omfang for FIP – ikke taget højde for forskelligheden i opgaverne. Således er TPC’s studiemiljø, arbejdsgrupper, seminarer, forskningsbibliotek etc. underlagt en kursusdag-pris, som ikke er relevant for en stor og vigtig del af aktiviteten. Ligesom der hverken for TPC’s eller FIP’s vedkommende er indregnet forskningsforpligtelse og forpligtelse til vejledning af præster. Institutionerne er – også i de økonomiske beregninger – alene set som kursusudbydere, og det fremgår ikke af betænkningen, hvilken omkostningsberegning, der ligger til grund for de noget forskellige priser, der nævnes. Der forestår derfor en genberegning, som ikke kun retter sig mod korrektion ud fra en vurdering af de aktuelle aktiviteter, men også sker ud fra en helhedsvurdering af de aktiviteter, man ønsker institutionerne fremover skal varetage. Herunder kunne man også finde mere præcise tal for kursusdage, ud fra de forskelle i kursustyper der er og fremover ønskes (internat, eksternat, provstekurser, dagskurser, kurser som sigter på individuel udvikling af manglende faglige kompetencer etc.), og dermed lægge op til hvilke omkostninger, man ønsker at prioritere/bevare.
- f. Man fornemmer i dele af betænkningen en kritik af institutionernes nuværende arbejde. Ærgerligt nok er den ikke – eller kun meget sporadisk – formuleret. Viderearbejdet ville have været nemmere, hvis en evt. kritik var åbenlys og efterprøvet, da man i så fald ville

have haft konkrete problemer at løse, og sammen med en mere opgavefokuseret tilgang (end den strukturelle) kunne man have afdækket myter og kommet frem til et produktivt samspil mellem institutionerne og den kirkelige struktur. Der er med andre ord behov for en kritisk evaluering af institutionernes arbejde som forudsætning for, at den videre udvikling skal kunne lykkes – og evalueres.

- g. Det fremgår ikke, hvordan man vil sikre, at provstiet ikke lukker sig omkring den enkelte sognepræst med krav på at være dennes primære – evt. eneste – udviklingsrum. Det samlede uddannelsessystem, fra universitet over FIP's og TPC's kurser, skaber et væld af nyttige netværk og inspirationer på tværs i landet, ligesom præster også henter udvikling og inspiration andre steder. Det kreative potentiale, der herved opstår, skal der sættes midler af til at udvikle, og betænkningen nævner ofte individuel udvikling som væsentlig. Provstiet kan meget nemt blive et alt for begrænset læringsrum, hvis man ikke fra starten har andre "rum" tænkt ind som en nødvendighed. Man bør sikre, at den kreativitet, der ligger hos individet og i netværk udenfor provstiet understøttes med samme organisatoriske kraft som provstiet.
- h. Tilsvarende må man afveje, hvad provsten kan bruge penge til ud fra fælles interesse, uden at hæmme individuel udvikling, som er baseret i netværk eller menighedsbehov. Det må være muligt at finde en model, hvor den instans, der har udbytte af kurset også finansierer, så man skelner mellem projekter i provstiets interesse og de "klip" betænkningen omtaler som præstens "ret". Det sker ikke i den foreslåede klippekortsmodel, som derved bliver konfliktpotentielt. Det udfoldes nærmere i FIP's svar vedr. provsten. Her blot et par eksempler:
- Hvis en præst udpeges som provstiets præst for hørehæmmede og derfor sendes på det relevante kursus, løser den pågældende en provstiopgave. Hvis den samme præst også deltager i et provstikursus for hele provstiet, arrangeret og indkaldt af provsten, så vil den omtalte "ret til 20 kursusdage indenfor 5 år" i realiteten være reduceret til en "ret" til det halve!
 - Hvis et menighedsråd og en præst ønsker at udvikle voksenundervisning, men der allerede er to-tre præster i pågældende provsti, som har kompetencer i området – skal provsten så sige: "Vi har nok!" – med den konsekvens, at pågældende sogn ikke får kompetencer til at udvikle voksenundervisning?
- i. Vi har med betænkningerne 1477 og 1493 fået sat fokus på samarbejdsprocesser mellem frivillige, kirkeligt ansatte, MR og præster. I lokalsamfundet har der nok aldrig nogensinde været større forventning til præsten som medspiller i professionelle netværk end nu. Vi finder dette fokus underbelyst i Betænkning 1503, som overvejende ser kurser som et sted, hvor præster skal lære sammen med præster uden der for alvor medtænkes tværfaglighed. Også her skal man overveje, hvordan både FIP og TPC kan og skal bidrage til tværfaglig lokal læring og inddrage det i finansierings- og ressourceovervejelserne. Det vil i høj grad være muligt, hvis man medtænker det som en del af forberedelsen til MUS, inddrager det i de rapporter og opgaver, der afvikles i forbindelse med FIP's praktik og efteruddannelse og udviklingen af begge institutioners undervisning. Hvis man nedtoner området, ender "provstiet som læringsrum" som et kollegialt rum alene. Her kan man med fordel kigge på andre professioner. For skolernes vedkommende har man løst det problem, mens sundhedssektoren sidder fast i det.

- j. Betænkningen betoner flere steder vigtigheden af, at også den klassiske teologi videreudvikles i efteruddannelse. Det er væsentligt, både på grund af ændringer i det teologiske studium, rekrutteringsmæssigt, og fordi uddannelsesaktiviteterne i stigende grad presses i praktisk, arbejdsmæssig retning. Betoningen synes dog ikke tilstrækkeligt fulgt op i de konkrete modeller eller andre tiltag (bortset fra det Teologisk Samvirkende Fællesskab), – og som helhed synes betænkningen at prioritere praktisk teologi. Man kan derfor frygte, at nedtoningen af teologi i realiteten vil fortsætte.

Både i forarbejdet til Lov om Menighedsråd og i Betænkning 1477 lægges der op til, at rådets læge medlemmer og præsten har hver deres baggrund for at kunne bidrage til den lokale målsætnings- og prioriteringsproces. Heri ligger, at præsten naturligvis som fagperson skal bringe teologien i spil. Hvis præsten ikke kan det, mister præsten sin berettigelse i menighedsrådet og kommer til at fungere som almindeligt rådsmedlem, hvad der i sig selv intet galt er i. Men det er netop præstens faglige baggrund, som legitimerer, at præsten er født medlem. Vi ser gerne, at man mere systematisk følger op på denne angivne linje, og at det understreges i forhold til uddannelserne indhold og fordeling af opgaver, til praktikordninger og til MUS.

2.4 Til betænkningens forslag vedr. forholdet mellem den teologiske uddannelse og folkekirken

2.4.1 Pastoralteologisk institut

Institutionerne har hidtil været et vigtigt bindeled mellem fakulteterne og kirken med aktiviteter, som bør bevares. Vi imødeser med forventning det foreslåede udvalg og går gerne ind i arbejdet. Vores udgangspunkt er, at det ikke handler om kirkeliggørelse af teologistudiet, men at kirken bør give tilbud til studerende, som gør, at de får mulighed for at engagere sig i kirken. Udvalget bør overveje behovets omfang og art. Vores indtryk er, at størstedelen af de teologiske studerende er kirkeligt engagerede gennem arbejde eller frivillig tilknytning, f.eks. til menighedsråd, kirkelige organisationer etc. En evt. indsats bør orienteres både mod denne aktivitet og mod studieaktiviteten.

2.4.2 Vedr. kontaktforum

Et forum vil supplere de nuværende aftageråd for de teologiske uddannelser med et samtaleorgan for begge fakulteter og folkekirken. Det er i sig selv nyttigt, og vi deltager gerne i arbejdet.

2.4.3 Vedr. rekruttering

Emnet synes at ligge bagved mange af betænkningens overvejelser, uden at de konkrete modellens hæmmende eller fremmende betydning er vurderet i rekrutteringsperspektiv. Vi finder, at det bør inddrages mere i overvejelserne, og at der desuden hurtigt – evt. gennem nævnte ”projekt-gruppe” – bør udvikles konkrete tiltag, som kan følges op og efterprøves.

2.4.4 Ph.d. stillinger og Studie og forskningsfond

I det omfang, der afgives kirkelige midler til Ph.d. studier, bør de anvendes til at frikøbe præster til formålet. Tilsvarende bør en studie- og forskningsfond prioritere studier og forskning i emner som iagttager folkekirken og er relateret til den. Man kunne overveje at kombinere denne fondsaktivitet med det videnscenter, som nødvendiggøres af decentraliseringen af uddannelserne (jf. senere i de to institutionssvar).

2.5 Vedr. uddannelse af biskopper og provster

Biskopper og provster tillægges i betænkningen meget væsentlige og omfattende opgaver med kompetenceudvikling af præster. Det anser vi for en naturlig forlængelse af tilsynet og glæder os over, at det for biskoppernes vedkommende følges op med midler til uddannelse og over, at FU er tænkt med i denne aktivitet, hvorved der knyttes en forbindelse til FU's bidrag til udvikling af præster og provster. Vi går ud fra, at efteruddannelse af provster til de nye opgaver også skal varetages og finansieres af stifterne, men understreger behovet for, at denne aktivitet tænkes sammen med såvel provsteuddannelsen som med provstikurserne i det omfang, de tager udviklingsmæssige og ledelsesmæssige aspekter op. Her er der igen – for at viden ikke skal fragmenteres – behov for koordinerende tiltag.

Eberhard Harbsmeier
Rektor, TPC Løgumkloster

Mogens Lindhardt
Rektor, FIP København

Henning Kjær Thomsen
Rektor, FIP Århus

**Hørings svar
til Betænkning 1503**

FIP, København og Århus

København 3. april 2009

Mogens Lindhardt
Rektor, FIP København

Henning Kjær Thomsen
Rektor, FIP Århus

Indholdsoversigt

1	Praktikmodellen i betænkning 1503	3
1.1	Sammenfattende vurdering af modellen	3
1.2	Tidsmæssig placering af forløbet.....	3
1.3	Vurdering af modellens kompetencefordeling, indhold og udbytte	4
1.3.1	Interaktion mellem pastoralseminariekursus og praktik	4
1.3.2	Nærlæsning af modellens struktur og kompetencefordeling	4
1.3.3	Konklusion.....	5
1.3.4	Eftertanke.....	6
1.4	Praktikkens indhold.....	6
1.4.1	Udbyttet af praktikken	6
1.4.2	Forskellene på indholdet i den foreslåede praktikmodel og PS i dag.....	7
1.5	Mandat	7
1.6	Sammenfatning	8
2	Alternative muligheder	9
2.1	En øget indsats i forhold til teologiske studerende (Pastoralteologisk institut).....	9
2.2	Styrkelse af den aktuelle praktik på pastoralseminarie-kurset.....	10
2.3	Første ansættelsesperiode i embede tillægges øget uddannelses- og læringsindhold.....	11
2.3.1	Systematisk introduktion til arbejdspladsen	11
2.3.2	Basis for udvikling af første ansættelsesår som læringsår er tre ansættelsestyper.....	12
2.3.3	Kursusuddannelse	12
2.3.4	Udviklingsplan	13
2.3.5	Vejledningen i provstiet.....	13
2.3.6	Vurdering	14
2.3.7	Fremgangsmåde	15
2.3.8	Opfyldelse af betænkningens interesser.....	16
3	Evaluering/egnethedsbedømmelse	16
3.1	Vurdering og vejledning	16
3.2	Kriterier for vurdering.....	17
3.3	Rektors mandat	17
4	Obligatorisk efteruddannelse af nyansatte præster	18
5	Provsten som omdrejningspunkt for præsters efteruddannelse	18
5.1	Økonomisk begrænsning.....	18
5.2	MUS.....	19
5.3	Udvikling af standarder.....	20
5.4	Vidensopsamling.....	20
6	Provsteuddannelsesbehov	21

1 Praktikmodellen i betænkning 1503

1.1 Sammenfattende vurdering af modellen

Ved at opstille en detaljeret praktikmodel i tre dele – herefter omtalt som PS1 (to måneder), Praktiktid (3 måneder) og PS2 (1 måned) – foreligger der fra arbejdsgruppens side et meget væsentligt grundlag for at forholde sig til læringsform, udbytte, omkostninger, vejledning, evaluering/egnethedsbedømmelse og ordinationsmæssig status for dem, der skal blive fortrolige med præstearbejde.

Modellen præges af, at en række interesser af forskellig art har skullet tilgodeses. De er ikke alle læringsorienterede, men ikke desto mindre alle betydningsfulde, hvis man skal nå et resultat, som kan få opbakning hos såvel studerende som kirkelige myndigheder og interessenter. Vi vil derfor både forholde os til modellen og til de bærende interesser for at kunne trække dem med ind i vores bud på en revision af modellen.

Overordnet er vores vurdering:

1. Hvis man vil, er det muligt at operationalisere modellen. Det kræver dog væsentlige justeringer af tidsramme, kompetencefordelingen mellem provst, stift og FIP samt ressource-tilskrivninger for at opbygge en ligeværdig vejledningskultur, ikke mindst i opstartsfasen første 3-5 år.
2. Selv da er udbyttets omfang tvivlsomt, fordi man generelt undervurderer forskellen på at være tilknyttet som forbigående praktikant og være ansat, fordi opgavemulighederne er begrænsede, og læringspotentialet derfor bliver uambitiøst. Hermed begrænses også mulighederne for evaluering. Endelig er den uddannelsesmæssigt ikke en overbevisende forbedring i forhold til det, der er muligt indenfor nuværende ordning.
3. Modellen er en meget omkostningsfuld satsning på en gruppe, hvoraf mange ikke har afklaret, om de vil være præster, frem for at satse på dem, som gerne vil være det, eller vil prøve at være det.
4. Vi ser en vis risiko for, at en praktikmodel i denne form vil blive opfattet af nogen som en besværliggørelse af vejen til præstearbejde (bl.a. hvis de skal flytte) – især for de mange, der i dag kommer på pastoralseminariet uden afklaring af, om de vil være præster og som først i løbet af fire måneders intenst introduktionsforløb når frem til at de på et (ofte meget senere) tidspunkt søger en stilling.
5. I sin udformning af modellen og på centrale steder i øvrigt nærmer betænkningen sig udvikling af en uddannelsesstilling og sætter sig således mellem to stole: En af uddannelsesinstitutionen styret praktik som en del af en uddannelse inden ansættelse og en ansættelse med forøget uddannelsesindhold.

Vil udbygge dette i dette i det følgende.

1.2 Tidsmæssig placering af forløbet

Vi gør opmærksom på, at der – med universiteternes fastlagte afslutningsterminer i januar og august – er problemer, som gør, at modellen bør justeres hvad tidsplacering og dermed omfang angår (jf. p. 105). Det er, som den fremstår nu, kun muligt at tilrettelægge et forløb om året, som opfylder kravet om, at praktikken skal ligge i højsæsonen. Forløbet kan begynde 1.9, 1.10, 1.11, og vil således

skulle opsamle to semestres kandidater. Med mindre man ønsker et forårs-forløb, som strækker sig ind i begyndelsen af september: dvs. 7 måneder med en måneds sommerferie indlagt. Det vil betyde, at kandidater fra januar kan komme til at vente 7-9 måneder (uden SU), hvilket må anses for en unødigt gene for kommende præster og dermed også rekrutteringshæmmende.

Vi vil derfor foreslå, at man – evt. i den omtalte projekt-gruppe – ser på andre muligheder for at fordele perioderne med hhv. praktiktid og PS-tid, såfremt resultatet af høringsprocessen er, at man ønsker at gå videre med at udvikle modellen. En begyndelse kunne være at forkorte praktiktiden til to måneder – en fordobling i forhold til nuværende. Det vil løse gene-problemet, fordi man kunne begynde to gange årligt og undgå forlængelse af perioden pga. sommerferie, men det vil stadig ikke give forårs-praktik i fuld højsæson.

Andre løsninger kunne gå i retning af at lægge et pastoralseminariesemester det ene halvår og en praktikansættelse det andet. Men så er vi på vej mod en uddannelsesstilling, – jf. senere om alternative løsninger.

1.3 Vurdering af modellens kompetencefordeling, indhold og udbytte

1.3.1 Interaktion mellem pastoralseminariekursus og praktik

Målsætningen for modellen er, at ”studerende” (betænkningens udtryk for kandidater) skal lære ”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” (p. 91).

Denne målsætning legitimerer sig endvidere som et svar på fokusgruppens udtalte ønske om, at det vekselvirkende ”forhold mellem teori og praksis bør styrkes”. (p. 200)

Vi har længe fra FIP’s side argumenteret for en øget interaktion mellem seminariekurset hos os og kandidaternes praktik. Derfor hilses 1503s dybere overvejelse over dette forhold forbeholdsløst velkommen. Denne bestemmelse er til gengæld samtidig betænkningens grænse, idet den med sine indre uoverensstemmelser og løst skitserede hensigter kun er vanskeligt tilgængelig som et aktuelt handlingsgrundlag. Det er imidlertid heller ikke afgørende i vores nuværende situation. Det helt uomgængeligt fortjenstfulde er den opmærksomhed på revisionsbehovet for uddannelsens praktik, som betænkningen skaber.

1.3.2 Nærlæsning af modellens struktur og kompetencefordeling

Modellen omfatter tre (to) måneders sammenhængende praktik efter to måneders indledende pastoralteologisk teori på FIP og en måneds refleksion over denne praktik på FIP med fortsat tilknytning til praktiksognet. Samtidig fastholdes det, at praktiksoggenes provster er tænkt som forankringspersoner – forposter – for denne praktikordning (p. 92) med det overordnede ansvar for den og med myndighed til at vælge den enkelte praktikvejleder (p. 93).

Følgelig melder det sig som et helt åbent spørgsmål, om ikke forslaget eventuelle ikraftsættelse uvilkårligt vil resultere i, at FIP’s praktikundervisning reduceres til konsulentvirksomhed for en folkekirkelig organisationspraktik.

FIP skal således i relation til

- 1. periode: undervise i 8 uger i de pastoralteologiske fag – dog sådan, at de studerende i dette tidsrum samtidigt introduceres til det følgende praktikforløb (p. 94)
- 2. periode: udarbejde en tjekliste for praktikopgaverne, hhv. udforme en vejledning til handleplan for praktikken (p. 98) og derudover stå til rådighed for og bistå praktikanten

samt i tilfælde af, at ”det ikke fungerer med praktikstedet” (p. 98), være praktikantens advokat i forhold til provst (og biskop).

- 3. periode: i en måned facilitere praktikanternes refleksion over praktikken, samtidig med at deres ”fortsatte tilknytning til praktiksognet” (p. 92) bevares.

Praktikken får hermed den dominerende rolle i det samlede forløb. Den ledes af provsten for praktiksognet. Han har det af sin biskop delegerede overordnede ansvar for ordningen (p. 92), – han udpeger den konkret praktikvejledende præst (p. 93), – han modtager senest en måned før praktikforløbet en handleplan for det til godkendelse (p. 97), – han afgør efter aftale med biskoppen, hvornår i forløbet praktikanten må udføre de forskellige præsteopgaver (p. 95) og fører i det hele taget under praktikforløbet tilsyn med såvel praktikant som vejleder og dennes team (p. 98). Endelig skriver provsten en udtalelse om praktikantens praktik og sender til FIP (p. 98).

Her bliver det påtrængende spørgsmål længere: Hvis er praktikanten? da svaret er entydigt: Han eller hun er provstens!

En uddannelsespraktik – som på denne måde løsrives fra uddannelsesinstitutionen – står imidlertid i fare for ikke længere at være, hvad den udgiver sig for. Den vil i stedet konstant kunne mistænkes for at gå den allerede eksisterende organisations ærinde.

Denne mistanke dementeres heller ikke endegyldigt, når man ser på indholdsangivelsen af denne praktik. Den har ”learning by doing” (p. 90) som overskrift og til erklæret hensigt, at praktikanterne skal ”fungere som præster i alle funktioner” (p. 90). Selvstændigt vel at mærke, – intet ord optræder hyppigere. Det vil konkret sige, ”at praktikanten over en længere periode fungerer som præst” (p. 90) – hverken mere eller mindre.

Ganske vist er betænkningen straks selv uenig om denne periodes længde. Side 90 hedder det f.eks., at ”de studerende selvstændigt skal have mulighed for at foretage kirkelige handlinger fra det tidspunkt, hvor første teoriperiode på Pastorseminariet starter”. Tre sider længere fremme modificeres dette mål: ”Det skal være muligt at kunne foretage kirkelige handlinger fra det tidspunkt, hvor 2. periode på Pastorseminariet starter” (p. 93), – for endeligt at optræde i sin mest beskedne skikkelse side 96: ”Visse af disse (dvs. en præsts arbejdsopgaver) skal kunne udføres selvstændigt inden afslutningen af praktikforløbet” (p. 96)

Når denne støt faldende ambitionskurve ikke er udtryk for en klar selvmodsigelse, skyldes det, at praktikken altid skal udfolde sig i en konkret afvejning af praktikantens (allerede erhvervede) færdigheder (p. 96). ”Således at selvstændigheden for nogle er en proces, mens andre springer direkte ud i opgaverne” (p. 96)

Provsten afgør med andre ord, hvilke praktikanter der må hvad og hvornår. Og ingen ved, hvad han eller hun må, før de har vist, hvad de kan. Kan dette være en uddannelsespraktiks målsætning?

1.3.3 Konklusion

Hvis en praktikordning indenfor de skitserede rammer skal tænkes som uddannelsespraktik, skal forløbet være organiseret sådan, at det faktisk er uddannelsens praktik i provstiet, ikke provstiets praktik. Det vil sige: tæt følgeskab om alle opgaver, løbende refleksion med kritiske og ansporende input og med direkte referencelinjer mellem vejledere og institution. Hvis FIP f.eks. skal evaluere hele forløbet (p.100), er der i nuværende model intet grundlag for en vejledende og udviklende evaluering under praktikken endsige for en summativ vurdering af kandidaten og praktikkens forløb ved afslutningen af de samlede seks måneder.

Hvis uddannelsens – og ikke provstiets – praktik skal udvikles som en tre-måneders selvstændig arbejdspraktik, vil det kræve et meget stort opbygningsarbejde: vejledertræning med instruktion og standarder for forløbet (af hensyn til kandidaternes retssikkerhed i forhold til den ønskede egnethedsprøvning!) og løbende følgeskab, evaluering, opgaveformulering- og udvikling. Det kan lade sig gøre, men vanskeliggøres selvsagt af stor lokal spredning, skiftende praktiksteder etc.

1.3.4 Eftertanke

Vores holdning præges selvsagt også af mange års erfaring med praktikvejledere og med at finde frem til de egnede. Mange er gode til at vise, hvordan de gør og til at trække kandidaterne ind i deres og sognets måde at gøre ting på. Men de fleste har betydelig sværere ved at se deres praksis udefra, forholde sig kritisk til den og åbne for andre muligheder. Ofte bliver de overraskede over, at ”det, man gør hos os”, ikke nødvendigvis er det mest hensigtsmæssige eller eneste rigtige, samt over at de selv er fanget ind i ureflekterede rutiner. Desuden har de fleste svært ved at lade praktikanter overtage handlinger, som relaterer sig til sognets beboere eller kirkens ansatte. Endelig giver – selv de gode – udtryk for, at arbejdet er stort, og selvom forløbet kan have været godt og givende, vil de ikke være vejledere for tit.

Hvis de er åbne overfor det, har de ofte selv udbytte af at være vejledere, men der forestår et meget stort udviklingsarbejde, hvis man vil lægge så stor en del af kandidaters læring ud til lokale vejledere.

1.4 Praktikkens indhold

1.4.1 Udbyttet af praktikken

Betænkningens tanker om, hvad praktikanter kan gøre og lære i en praktik, er efter vores vurdering forholdsvis begrænsede, men realistiske. Kandidaterne kan komme til at prædike og holde gudstjenester. De kan undervise (såfremt de optages i efterårssemesteret). Hvor mange kirkelige handlinger, de vejledende præster vil slippe eller folk i sognet vil acceptere, at praktikanterne som halv-ordinerede har, er tvivlsomt i betragtning af, at disse kun er der tre eller to måneder. Hvor mange ønsker et bryllup udført af én, som ikke bærer præstekjole? Hvor meget de får lov til af sjælesorg er også tvivlsomt. De kan overtage nogle børnegudstjenester, spaghettigudstjenester og lign., men det projekt, det er at planlægge og sætte i gang, involvere, finde tid og ressourcer, bliver sjældent deres.

Svagest er udbyttet dér, hvor det for en efterfølgende ansættelse er vigtigst: Menighedsrådsarbejde, og samarbejde med personale går efter vores erfaringer – også fra to pilotprojekter med 9 ugers praktikforløb – næsten altid godt, slet og ret fordi alle ved, at praktikanten er ufarlig og ikke har noget ansvar, hvorfor konflikter er uden betydning. Praktikanten holder sig til de koder, præsten har givet dem. Her vil udbyttet følgelig være svagt, mindre end fra praktikanternes kirkelige erhvervsarbejde.

I forhold til evaluering og egnethedsprøvning vil man muligvis opfange nogle få, men næppe mange, slet og ret fordi de ikke kan indgå i det samarbejde med reelt ansvar og derfor næppe vil støde sig mod nogen eller noget. Med mindre de er så umulige, at de vil afsløre sig også i det nuværende system, men så umulige er kun få – de fleste er i stand til at klare skærene i et halvt år. Selv i et fuldt selvstændigt tre-måneders vikariat vil udbyttet være meget større, fordi både man selv og andre véd, at man i den periode fuldt ud er den, andre skal forholde sig til.

Hvad angår unges manglende evner til at tilrettelægge deres arbejde (p. 91) kunne man lidt frækt spørge: Er det fremmede med en praktik, hvor arbejde og opgaver er tilrettelagt og aftalt med en anden?

Modellen lægger derudover op til, at man kan lære at "være" præst og lære livet som præst at kende. Det kan vi ikke udelukke, men vil dog bemærke, at det lærer man bedre ved at være det fuldt ud og være på stedet, som én alle er forpligtet på. I den forstand har jobtræningsordninger fungeret godt.

1.4.2 *Forskellene på indholdet i den foreslåede praktikmodel og PS i dag*

1. Aktivitetsmæssigt: Her er der tale om flere gudstjenester og prædikener, flere mindre gudstjenester såsom plejehjemsgudstjenester, muligvis kirkelige handlinger. Mere undervisning, flere samtaler med råd og ansatte. I øvrigt som i nuværende praktikordning.
2. Varighed: Tre (to?) måneder frem for nuværende fire ugers ren praktik og tilknytning til sognet i fire måneder, så man i mindre omfang kan deltage i møder, samtaler, arrangementer etc.
3. Relationsmæssigt: Tilknytning ikke bare til en præst, men også til et vejlederteam og til provsten.
4. Mandatet: Fuld ret til at udføre gudstjenester og kirkelige handlinger.
5. Svækkede muligheder for at vurdere, om opgaveløsning lever op til standarder, der sættes fast og løbende i forhold til såvel faglige kriterier som den enkeltes udviklingsbehov. Standarderne vil i den nye model uundgåelig være ustabilt prægede af forskellige vejlederes egen praksis.
6. Mindre kollegial vejledning fra ligestillede, mere fra mere erfarne med indarbejdet og personligt præget praksis.

Modellen omtaler i sin indholdsbeskrivelse for praktikken (p. 96) yderligere nogle områder, som allerede eksisterer inden for de nuværende PS-forløb: deltagelse i personalemøder og rådsmøder og besøg hos kirkelige myndigheder og organisationer.

Modellen lægger sig mellem en (svækket) uddannelsesstilling, hvor man er ansat, arbejder selvstændigt, under faglæreres eller højere uddannede kollegers vejledning og så en praktik i løbet af uddannelse.

Uddannelsesstillinger vil typisk findes i fortsættelse af akademiske uddannelser på kandidatniveau, praktikordninger typisk indenfor en længerevarende uddannelse, f.eks. efter bachelor-niveau. De er beskrevet i betænkningen kap.3,5. Praktikmodellen følger således biblioteksskolens niveau (bachelor) og form, men ikke de uddannelser, vi normalt ønsker at sammenligne os med. Og selv i det valgte forbillede er samspillet mellem den faglige institution og praktikken tættere end i betænkningens model.

1.5 Mandat

Kandidaten skal fungere "på praktikvejlederens ordination" (p. 90), hvorigennem alle opgaver kan varetages. Formuleringen peger i retning af de nuværende praktikordninger, hvor praktikanten leder gudstjenesten på en andens mandat, og på f.eks. lægmandsprædikener ved offentlige gudstjenester. Denne ordning forudsætter dog – i hvert fald i begge nævnte eksempler – at præsten selv er til stede under de givne handlinger som menighedens garant for "ret forvaltning" Det betyder så, at en

praktikant ikke kan sendes rundt og passe gudstjenester i stedet for et sogns ordinære præster. Det er uklart, om forslaget betoning af kandidatens selvstændighed i praktikken har samme forudsætning. Hvis ikke, er der her formuleret en original og ny ”flerbruger”-model i forholdt til ordination og indsættelse. Hvordan skal folk vide, at pågældende fungerer som præst på en andens mandat? Kjolen? Indsættelse?

Man har afstået fra en god tysk model, hvor biskoppen giver arbejdstilladelse som præst, begrænset til tid og sted. Men hvis en ordning som den foreslåede skal fungere med selvstændighed, bør den uden al tvivl have mandat direkte fra biskoppen – og ikke lånt fra den vejledende. Altså en art kollats. Tydeligheden overfor folkekirkens brugere er dog ikke afklaret hermed.

Det er ligeledes uklart, om den ”selvstændige” praktikant er underlagt – og beskyttet af – tavshedspligt. Her indlægges en retsmæssig usikkerhed, som må afklares. Pastorseminariets nuværende praktikanter får at vide, at de skal overholde tavshedspligten, men ikke nyder dens beskyttelse.

Mandatet må således afklares praktisk og retsligt og i forhold til ordinationens folkelige betydning.

1.6 Sammenfatning

Man lægger med andre ord tre forskellige uddannelsesstyper ind i et halv års forløb: et kursus, som mest forventes at være teoretisk og orienterende, en uddannelsesstilling og en refleksionsdel, som ligner et langt efteruddannelseskursus.

Prisen er:

1. Man opgiver en moderne professionslæringsmodel til fordel for en klassisk, og af de fleste opgivet, teori-praksismodel - som ikke ser praksis som stedet, hvorfra teorien udfordres og fornyes med henblik på ny og bedre praksis.
2. Pastorseminariets første to måneder svækkes, hvad praktiktilknytningen til et sogn angår. De to måneder vil uvilkårligt udvikle sig til mere ren teoriundervisning – mens en på praktik løbende baseret erfaringsudveksling og teoretisk bearbejdning som en nuværende forlades. Tilbage står kun, at kursisterne fortsat kan holde gudstjeneste og prædike for hinanden og deres lærere, øve sig med hinanden etc. Men erfaringen af, om det slår til, udskydes til praktikperioden, hvor der så til gengæld ikke er nogen faglig-teoretisk evaluering, men kun det altid nyttige råd fra en ældre kollega: ”Jeg gør sådan, det kunne du også gøre.”

Og i den afsluttende evalueringsmåned, hvor der skal skrives opgave og reflekteres over erfaringer vil der ikke være meget tid tilbage til regulær undervisning, og heller ikke til, at dårlige erfaringer gennem refleksion og teoretisk bevidstgørelse kan føre til afprøvning af nye og bedre erfaringer.

I begge perioder falder undervisningsaktivitet og sjælesorg bort, hvorved der ikke her er mulighed for løbende faglig refleksion. Disse emner vil – ligesom ledelses- og samarbejdsemner – ikke blive behandlet som nogen, man står midt i, men nogen, der ligger et stykke tid tilbage!

3. Første del af uddannelsen bliver på den måde en fortsættelse eller opsamling af faget Praktisk teologi på Universitetet. Sidste del af uddannelsen svækkes undervisningsmæssigt til fordel for evaluerende samtaler, opgavevejledning og bedømmelse uden tid til og mulighed for, at praksis gennem læring kan føre til ny og bedre afprøvet praksis.

4. Praktikken bliver en periode, hvor erfaringsudveksling og refleksion mellem kolleger på samme uddannelsesniveau svækkes i forhold til i dag, Til gengæld øges udvekslingsmuligheden med ældre kolleger, som man dog først skal lære at kende.
5. Risikoen er, at ordningen vil medføre, at flere af dem, som gennem Pastoralseminariet i dag vil se, om præstearbejde er noget for dem, vil overveje at lade være med at gå i gang.
 - a. For det første vil der som nævnt kun kunne optages kursister en gang om året, hvis den nuværende model, hvis længden fastholdes og den skal placeres i den kirkelige højsæson. Og det sidste anser vi for givet, hvis den skal have et vist indhold og stabilitet i vejledningen skal fastholdes. Hvordan det vil påvirke tilgangen, at folk kommer til at vente længe i forhold til deres studieafslutning, kan vi selvfølgelig ikke vide.
 - b. For det andet vil det for mange unge med børn og kærester/mænd være voldsomt at skulle i praktik i provstier, som ligger langt fra deres families bopæl. Da dagens teologiske kandidater i forvejen ofte er tøvende, kan man frygte, at mange vil synes, at det slet og ret er for besværligt at blive præst, og i stedet kaster sig over noget andet.

Modellen er – som den fremstår, og som det allerede er berørt – en uheldig blanding af en praktikordning og en uddannelsesstilling uden rigtig at ende som nogen af delene. Den må derfor tænkes igennem igen, så dens gode intentioner bibeholdes, men dens svagheder udbedres. Og der må foretages et valg, om man vil gå i praktik-retning eller uddannelsesstilling-retning. Den er, som den står, ikke moden til gennemførelse.

2 Alternative muligheder

Vi peger på tre tiltag, hvoraf det første ligger i betænkningen, de andre udvikler dens interesser og mål i en opbygningsmæssig nemmere og mere naturlig sammenhæng mellem provsti-niveau og uddannelses-følgeskab.

De forholder sig således ikke isolerende til én bestemt fase i overgangen mellem studium og præstearbejde, men tænker indsatsen lagt i kontinuerligt samarbejde mellem kirken og uddannelsesinstitutionerne og dermed også en større indsatsmæssig jævnbyrdighed mellem forløbet før embedseksamen, inden ansættelse i præsteembede og efter – og med de samme læringsmæssige relationer og metoder hele forløbet igennem. Den vil således fra starten lægge op til den læringskultur, man ønsker udviklet i Folkekirken, og dermed øge mulighederne for, at den udvikles.

Disse tre tiltag vil også skabe en overgang, som efter vores skøn vil fremme transmissionen og også styrke muligheden for at fastholde studenters, kandidaters og unge præsters interesse for at være i embede. Og den vil styrke organisationen.

2.1 En øget indsats i forhold til teologiske studerende (Pastoralteologisk institut)

Betænkningen peger på behovet for, at Folkekirken tydeliggøres under den teologiske uddannelse. Vi bifalder, at man går videre hermed i et udvalg. Og peger på tre områder, som umiddelbart – med de fælles kurser for præster og studenter – vil kunne tjene dette formål.

1. Tilbud om, at de mange, som har lønnet eller frivilligt kirkeligt arbejde, kan få lejlighed til at prædike, undervise m.m. i tilknytning til deres arbejde, og få vejledning og diskussion heraf. Det kunne understøttes af provstierne, så det blev en anerkendt kirkelig aktivitet.

2. Tilbud om praktik og tilknytning til kirke/præster, som understøttelse af studiet. Målgruppe: folk uden kirkelig tilknytning eller erfaring.
3. Tilbud, hvor de teologiske lærere på deres faglige baggrund er med til konkret at reflektere kirkelig praksis, gudstjeneste, forkyndelse, undervisning etc. I samarbejde f.eks. med fakulteternes afdelinger for Praktisk Teologi. Målet skulle være, at studerende reflekterer teologien ind i praksis.

2.2 Styrkelse af den aktuelle praktik på pastoralseminarie-kurset

Vi ønsker at tage anledning af 1503 til at opkvalificere vores nuværende praktik. Betænkningen åbner for, at mange flere præstelige kerneopgaver kan udføres af en praktikant på en praktikvejleders ordinationsansvar. Hvorfor da ikke intensivere vores nuværende praktik ved at indføre et tilsvarende mandat for PS-praktikanter?

- Lade praktikanten få lov til at stå for gudstjenester og handlinger på den vejledende – og tilstedeværende præsts mandat – sådan som 1503 foreslår for praktikanter.
- Lade pastoralseminariet opgradere samvirket og samtalen med praktikvejlederne.

Og på denne måde arbejde for, at provstierne fra første dag tænkes med som centre for teams af vejledere, der kan udvikle sig til lokale læringsrum. En handleplan, der yderligere vil lægge sig i forlængelse af betænkningerne 1477 og 1491.

Man kunne samtidig overveje: at underbygge praktikken som en folkekirkelig opgave, så den bliver et ansvar for provstiet/stiftet. Praktikken blev indført i 1986 og har siden fungeret ved individuelle aftaler mellem os, individuelle præster og vores kursister. Det ville være et kraftigt løft, hvis man, i anledning af 1503, også gør den til et kirkeligt anliggende. Tilknytning til provstier – på skift – ville medføre, at et provsti kan have flere praktikanter, kan opbygge vejledningspotentiale og lave en fælles evaluering af deres indsats i forløbet. Og det ville betyde, at der blev flere muligheder for at holde gudstjenester – det behøvede jo ikke at være i den samme kirke hver gang, men kunne være i en andens. Derudover flere muligheder for at undervise, have visse kirkelige handlinger og deltage i arrangementer etc.

I København afprøves en sådan tilknytning til provstier i efteråret 2009.

Konkret kunne kursisterne allerede inden semesterstart introduceres til et praktiksted og dér ikklædes fuld myndighed på praktikvejlederens ansvar. Herefter kunne optakten på seminariet følge (mandag) og resten af den første uge tilbringes i praktiksognet. Kurset kunne samtidig udvides med nogle uger, så det gik ind i januar og længere ind i juni end i dag, hvorved dermed kunne udvides i forhold til i dag. Interaktionen mellem seminariets undervisning og praktikken kunne intensiveres. Evt. kunne noget af praktikken reserveres landsogne, institutioner etc. Ligeledes skulle praktikvejledningen dels være tættere og dels foregå i et nærmere samarbejde med seminariet. Visse typer af kirkelige handlinger kunne muligvis udføres af praktikanter.

Argumenterne for denne alternative udnyttelse af 1503s intention er for det første vores egne undersøgelser fra 4. årgang på efteruddannelsen og fra 1. årgang (se: Erling Andersen: Et job med mening. Anis, 2009), hvor unge præster giver udtryk for deres behov og deres samlede uddannelsesforløb. Her er det altid teori-praksis forholdet på universitetet og manglende understøttet indgang til præsteembedet, der står for skud, mens praktikforlængelse nærmest ikke overvejes. Udbyggede kompetencer indenfor homiletik, pædagogik ledelse/samarbejde nævnes som mangler. Overordnet opleves Pastoralseminariet – og omtales sådan – som en god introduktion.

For det andet viser 1503's egen gengivelse af citater fra fokusgruppen, at intet tyder på, at der er behov for at skære ned på seminariets undervisning (p. 201 hhv. 203), og meget få peger på længere praktik. Mere fremherskende er ønsker om "bedre praktik" med større mandat til selv at gøre noget (p. 206 ff., 200 og 55) hhv. en praktik som bygger på en tilknytning til praktikstedet – inden, under og efter seminariets undervisning (p. 202). På denne måde kunne kursisterne være i praktik under hele forløbet på Pastorseminariet, samtidig med at de modtager undervisning i et større omfang end blot 8 uger. På eftermiddage, aftener, i weekenden, når særlige kasualier berammes, fastholdes den nuværende og ofte udnyttede mulighed for at tage del i praktiksognets liv. Ligesom der stadig reserveres fulde uger, hvor kun denne deltagelse står på programmet. Det ville fremme den reelle vekselvirkning mellem teori, teologi og praksis – og ikke blot reducere den til et spørgsmål om først at modtage undervisning og dernæst øve den i virkeligheden.

2.3 Første ansættelsesperiode i embede tillægges øget uddannelses- og læringsindhold

2.3.1 Systematisk introduktion til arbejdspladsen

Det er gennemgående i 1503 og eksplicit fremhævet i Cecilie Rubows sammenfatning, at den "første ansættelsesperiode er usædvanlig og uhensigtsmæssig hård" (p. 200 og 55). Stort set alle nyansatte præster efterlyser en mere systematisk introduktion i de første år med vejledning, kollegial støtte og udbygget ledelse. Det samme resultat finder vi i vore egne undersøgelser ved Erling Andersen og Anita Hansen Engdahl (jf. ovf.). Heraf fremgår det tydeligt, at hvor der er en god modtagelse fra myndighedens, menighedens og kollegers side, går det godt. Hvorimod det uden den ofte ser skidt ud. Pointen er imidlertid tilfældigheder. Derfor efterlyses med tilsvarende styrke en systematisk og ledet introduktion til de første år i præstearbejde.

1503, som i sin praktikmodel synes at sætte sig mellem en uddannelsespraktik og en uddannelsesstilling, nærmer sig samme position, for så vidt som adskillelsen af pastorseminariekurset og praktiktiden i to næsten uafhængige myndighedsområder logisk burde føre til, at praktikansættelsen skulle ligge som en selvstændig ansættelse efter både kandidateksamen og pastorseminariekurset (jf. p. 207 f.).

1503 er samtidig selv åben for, at praktisk læring bedst udvikles i embede, – jf. den afsluttende sammenfatning af arbejdsgruppens arbejde, der konkluderer med et afsnit om præsteprofessionens grundindhold:

"Når en teolog har færdiggjort sin universitetsuddannelse, venter der yderligere nogle dannelsesår, før teologen er blevet præst (dvs.: er blevet et med sit embede – formoder vi). 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." (p. 33).

Vi vurderer, at man ikke i folkekirken i dag er indstillet på en egentlig ansættelse i uddannelsesstilling som forudsætning for fastansættelse svarende til det, vi kender fra andre brancher. Men det er heller ikke nødvendigt for at tillægge den første ansættelsesperiode et større uddannelses- og læringsindhold.

Og man kan undre sig over, at dette ikke allerede sker. Mange nyuddannede søger vikariater efter afslutningen af deres uddannelse "for at prøve sig af og for at lære noget". Men ønsket besvares ikke i dag af et indlagt læringselement fra kirkens eller uddannelsesinstitutionernes side. End ikke

af en opsamlende samtale efter et tre-måneders vikariat med henblik på at reflektere erfaringer og vurdere, hvad der skal sættes på i den næste ansættelse!

2.3.2 Basis for udvikling af første ansættelsesår som læringsår er tre ansættelsestyper

Vikariater: To 3-mdr.s serier (som nogle stifter er gode til at tilrettelægge), som halvårs eller længere vikariater.

1. Vikariater er ofte arbejdsmæssigt skånende. Det ville ikke kræve meget at give disse vikariater et læringsindhold, sætte nogle vejledere og kontakter på, give muligheder for evaluering og afprøvning af modeller etc. Det ville faktisk være naturligt. Og det kunne hjælpe med til at fastholde vikarerne. En del søger faktisk ikke videre efter en periode med vikariater.
2. Faste stillinger: Mange får i dag fast stilling som det første, nogle umiddelbart efter pastoralseminariekurset, andre efter at have tøvet nogle år. Hvis man skåner dem fra rådighed eller på anden måde (som løn- og ansættelsesmæssigt må kunne arrangeres), vil der være tilsvarende muligheder for, at den første periode på et halvt år (evt. et helt – man behøver ikke nødvendigvis at have samme varighed for alle typer) kunne tillægges et lærings- og uddannelsesindhold, som forvaltes fra provstiet i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne.
3. Uddannelsesstillinger: Ikke utænkeligt, at områder, som har rekrutteringsvanskeligheder og større sogne i byerne, kunne tænke sig at en ledig stilling for en periode slås op som uddannelsesstilling, dvs. med kursusforpligtelse, pligt til at modtage vejledning etc. Efter denne periode skal den slås op – og alle kan søge. Betænkning 1503 opererer med denne mulighed i en anden form: mulighed for at oprette praktiksteder i rekrutteringssvage områder.

2.3.3 Kursusuddannelse

En del af kursusuddannelsen kunne klares ved at trække de første obligatoriske kurser længere frem i ansættelsesperioden, f.eks. til den 5. og den 9. ansættelsesmåned. Der kan man så bearbejde erfaringer fra første periode, forberede opfølgning af aftaler og indlæring i næste periode. Det ville betyde, at den samlede efteruddannelse ville kunne afvikles inden for de første 3 år.

Kompensationen ligger i 1503: øget pligtig kursusaktivitet udenfor FIP i de første i alt 5 år. Vi optager dem straks ved første ansættelse som kursister til førstkommende efteruddannelseskursus. Der oprettes mulighed for elektronisk læring, incl. class-room-aktivitet. Hermed kan de følge ansættelsesmæssigt jævnaldrende kolleger fra andre steder i landet, modtage vejledning, forberede opgaver til kommende kurser af kvalitetsafprøvende art og være i kontakt med uddannelsesstedet i den første periode. Netværksdannelse bliver dermed en selvfølge fra start. TPC bør inddrages i denne netværksfunktion fra begyndelsen.

En anden del af uddannelsen ville være at arbejde med modeller for inddragelse af menigheden i nogle centrale dele af præstens arbejde, gennem fokusgrupper, deltagergrupper og respons. På FIP er vi i gang med at udvikle, at præsterne skal arbejde med sådanne grupper som en del af deres lokale vejledning og kvalitetsudvikling. Med udvidet praktikant-mandat kan det også sættes forberedes under PS-praktikken.

2.3.4 Udviklingsplan

Fra første periode – måske initieret allerede fra pastoralseminariekurset – kan man udarbejde en overordnet, personlig plan for udvikling i samarbejde med de lokale vejledere og FIP. Den omfatter teologiske, praktisk-teologiske og ledelses- og samarbejds-mæssige forhold, der skal arbejdes videre med, og indgår således i vurdering af den enkeltes aktuelle egnethed/svaghed. Denne plan medbringes da til provsten for det faste (eller – i tilfælde af korte vikariater – næste) embede som basis for videreudvikling og som baggrund for prioritering af ønsker i forbindelse med MUS. Den generelle udviklingsplan vil derfor også kunne skabe kontinuitet i vejledningen hos dem, der skifter embede de første år. Og den kan evt. følges op, også på efteruddannelseskurserne.

2.3.5 Vejledningen i provstiet

1503's forestilling om vejledning kan et langt stykke realiseres i denne model. Ansvar tillægges en præst (evt. mentor) og et team, som deltager i vejledningen. Disse kræfter vil i nogle sammenhænge med fordel kunne hentes i naboprovstier også, men det er den lokale provst, som leder ordningen.

Naturligt ville det ofte være mentor, der har med de ledelsesmæssige, arbejdsmæssige og samarbejds-mæssige forhold at gøre, mens faglig vejledning lægges i teamet, hvor der er kollegial vejledning inden for forskellige områder.

Der kunne tilrettelægges

- faste kontakter til råd og vejledning omkring forskellige opgaver
- fast tilbud om ”opsamling” efter særligt krævende handlinger
- mulighed for at undervise sammen med andre, lejlighedsvis eller i en samlet periode
- mulighed for på lige fod at diskutere prædikener med kolleger i grupper, som lejlighedsvis reflekterer over, hvad en god prædiken/tale er
- praktisk-liturgisk tilsyn og vejledning
- mulighed for supervision – eller Refleksionsgrupper i provstiet eller provstier imellem.
- mulighed for at ”bytte” embede i en kort periode, så man arbejder i et sogn af anden type end sit eget
- lejlighedsvis indkaldelse af faste undervisere til teams eller til de faglige grupper, med henblik på at optræne metoder til kollegial vejledning. FIP laver den slags og kunne bidrage.
- ledelsesmæssig bistand og faglig bistand i forbindelse med udvikling af projekter i sogn eller indenfor provstiet
- bistand til udvikling af de mange nye og forventede opgaver: børne- og familiegudstjenester, ældrearbejde, ungdomsarbejde etc.

Der vil være flere andre måder at bygge en læringsproces op på. Afgørende er: kollegial træning, Refleksion, mulighed for teoretiske og teologiske bidrag og Refleksioner, altså det, vi i svaret definerer som procesorienteret læring og udvikling.

Fordelen ved denne ordning er, at den kan bygges op undervejs. Man skal ikke iværksætte den med færdige form-, indholds- og vejledningskrav, men sætte enkelte dele i gang og udvide over en forsøgsperiode. Heroverfor kræver en praktiktid på tre måneder en langt mere færdig form, som indebærer en alvorlig risiko for at blive dårligt modtaget, fordi systemet først skal trænes op til den.

Ordningen skal ikke i værksættes med samme styrke overfor alle, men der skal tages hensyn til den viden og kunnen, den enkelte kommer med.

Vi har i dette forslag lagt fokus på pastoralteologiske kerneopgaver og praktiske samarbejds- og ledelsesopgaver. Det gør vi ud fra tanken om, at det er dem og de lokale ledelses- og udviklingsarbejder, der skal styrkes i den første ansættelsesperiode.

2.3.6 Vurdering

1. Vi finder, at man ved at gå denne vej, kan honorere de fleste af de interesser, som er i betænkningens overvejelser om transmission. Og på nogle områder betydelig bedre. Overgangen til præstearbejde bliver bedre, fordi praktikken kan forberedes i studiet, intensiveres under pastoralseminariet i et omfang, som ligner det mulige indenfor 1503's praktikmodel, og den på pastoralseminariet indførte vejlednings- og arbejdsform kan videreudvikles i embedet, hvor de har fuld egen myndighed og skal varetage alle opgaver.
2. Indsatsen lægges, når de går i gang, i stedet for i et uddannelsesforløb, som for mange stadig ligger år, før de indtræder i ansættelse.

Kommentar: Ca. halvdelen af vores studerende søger ikke, når de er færdige, men først efter en refleksionsperiode, hvor de får børn eller søger snævert i deres lokalområde, søger "attraktive" stillinger, dvs. institutionspræstestillinger og stillinger med sær-opgaver, som der er rift om.

3. Indsatsen koncentrerer om dem, der vil være præster og er blevet fundet egnede af menighedsråd og biskop. Ikke hos de 75-80 %, der ikke vil være præster eller bliver det, men dog har fuldført pastoralseminariet ud fra forskellige motiver.

Kommentar: Man kan indvende, at de så skal have praktik for at lære arbejdet at kende. Praktikordninger i forbindelse med studiet og PS vil dog kunne give dem noget af det kendskab, hvis de ønsker det. Desværre ved vi, at kendskab til arbejdspladsen ikke nødvendigvis fremmer lysten. Hovedparten af dem, der tilmelder sig PS, men ikke har lyst til at ende som sognepræster, har faktisk haft betalt eller frivilligt arbejde i folkekirken.

4. Provstierne får en mulighed for læring, som vil være udviklende og stimulere præsterne. Ordningen kan udbredes til alle provstier, og den er af større varighed end 1503-modellen.
5. Alle provstier vil kunne få udbytte af den.

Kommentar: Ud fra et ønske om lige muligheder for udvikling imellem provstierne og ud fra ønske om, at praktikken skulle lønnes og finansieres af præstelønsmidlerne, er udbredelsen af praktikordningen til potentielt alle provstier vigtig. Vores alternative forslag opfylder faktisk dette ønske i langt større omfang, fordi vejledningsudbyttet knyttes til nyansættelser, og ikke kun til praktikordninger. Dermed udvikler det den tilmed den lokale kollegialitet i højere grad.

6. Den kan bruges til at trække præster ud til rekrutteringssvage områder.

Kommentar: Også en interesse i forbindelse med 1503-modellen for praktik. Stillingstypen vil være ny, men det må kunne ordnes

7. Den er i til at håndtere i forhold til gældende ansættelsesregler. Der skal ikke opfindes nye mellemformer.

8. Den indlægger en selvevaluering og ekstern evaluering, der er medejerskab til. Altså en naturlig, udviklingsorienteret evaluering af aktuell egnethed med mulighed for vejledning og styrkelse af svage områder. Og tilmed på bedre erfaringsgrundlag og i en længere periode.
9. Den inddrager menigheden som medansvarlig for præstens udvikling, dels gennem ansættelse, dels gennem opfølgende samarbejde og deltagelse i udvikling.

Kommentar: Menigheden synes fraværende i 1503 for praktikmodellens vedkommende. Måske logisk: De har ikke selv valgt, og er ikke forpligtede!

10. Kaldelsesretten fastholdes med den status, den har i dag. Ordinationssynet befries for nydannede flerbrugermodeller.
11. Formodentlig vil vores model også kunne løfte Folkekirken image og dermed fremme rekruttering. Den afspejler, at Folkekirken tager vare på sine nyansatte, og svækker myterne om, at præsten er en ensom kæmper i en skov af problemer med menighedsråd, ledelse, manglende menighed etc. I denne ordning er præsten netop ikke alene. Problemer kan anerkendes og takles som mere end en enkelts udfordringer.
12. Endelig er den betydelig nemmere at sætte i værk. 1503-modellen kræver, at der er forhåndsstyr på vejledningskvalitet, opgaveomfang, klare evalueringsformer etc. (alle opgaver skal jo lånes af andre), for ikke fra starten at blive oplevet som utilfredsstillende. Strategien bag bliver: Vi må bygge et helt hus og så prøve at trives i det. Den alternative løsning er næsten modsat. Den kan bygges op langsomt, nedefra, med muligheder for udvikling gennem opbygning. Der skal forholdsvis få startere til, det kan være f.eks. mentorordninger, kollegial modtagelse og vejledning, måske et læringsrum omkring udvalgte aktiviteter. Man kan forholdsvis hurtigt fremrykke efteruddannelsen og sætte ting i gang dér og ellers begynde i det stille med udviklingsplaner og evalueringsmetoder etc. Og man behøver ikke at begynde med det samme element alle steder. Derfra kan vejledningsintensiteten, indholdet og netværksmodeller bygges op.
13. Økonomisk overskuelig: Vejledningsmæssigt stilles samme krav som betænkningens model. Alle forhold omkring pålagt flytning i en periode eller transport er til gengæld løst. Den vil ikke belaste præstelønssummen eller kræve ekstra lønmidler fra Fællesfonden. Man kan dog overveje, om man vil bruge nogle af de penge, man har sat af, til at udvide enkelte ansættelsesforhold f.eks. fra tre til seks måneder – efter ansøgning fra et stift eller et provsti. Men det vil i alle tilfælde blive billigere.
Vi skal dog gøre opmærksom på at der – for at det kan gennemføres – må tilføjes personaleressourcer, også til uddannelsesinstitutionerne. Det gælder begge modeller.

2.3.7 Fremgangsmåde

1. Der nedsættes en faglig arbejdsgruppe til at følge op på betænkningen og gøre de modeller, man vælger, klar til iværksættelse, og lægge op til nødvendige formelle ændringer. Den sammensættes af ansatte på institutionerne, suppleret med en, der har arbejdet med uddannelse i andre fag, og med en repræsentant for hver af de grupper, der var med i den første gruppe. Denne del vil formodentlig kunne færdiggøres i år.

I sammensætningen vil det være en fordel, hvis der kommer nye folk ind, hvis opgave det er at følge op på den faglige del, som helt mangler i betænkningen.

Arbejdsgruppen skal lave modeller for en ordning, som integrerer uddannelsesinstitutionerne i organisationen og for fordeling af opgaver institutionerne imellem.

Derefter skal gruppen være faglig følgegruppe for projektet.

2. En model for uddannelse i første ansættelsesperiode sættes i værk som forsøgsordning. Varighed 3-5 år. Sådan set kan man iværksætte de første tiltag til at lægge nogle uddannelsesmomenter ind i påbegyndelsen af ansættelsen allerede fra januar 2010. Derefter bygges ud i roligt tempo, efterhånden som erfaringerne kommer ind, og vejledningen udvikles i provstierne. Efter et års tid skulle alle komponenter kunne være i gang, efter tre-fem år vil man kunne se, om vejledningen og formen fungerer optimalt. I denne periode indhentes erfaringer for udvikling af provstiernes lærings- og vejledningskompetence, fra uddannelsesinstitutionerne og fra de unge præster løbende. Der skal findes former for udveksling af erfaringer med læring, provstierne imellem.
3. Evaluering af ordningen planlægges samtidig med iværksættelsen. På den måde vil man kunne se, om ordningen opfylder behovene, om der er kompetencer og ressourcer til den, og efter en periode overveje, om den skal være fast eller udvides, hvor lang uddannelsesperioden skal være, om man skal arbejde hen imod en ordning svarende til f.eks. gymnasiernes struktur, hvor ansættelse i fast stilling ikke kan finde sted uden forudgående ansættelse i uddannelsesstilling eller fortsætte det etablerede.

2.3.8 Opfyldelse af betænkningens interesser

Vores alternative model for transmission vil kunne danne et forløb, hvor vægtningen lægges på de samarbejdsrelationer og læringsformer, der præger uddannelsen fra studiet og ind i de første ansættelsesår. Dermed kan modellen være igangsættende for det, som 1503 peger på: opbygningen af en læringskultur, hvor teologi, praksis og uddannelse tænkes sammen.

Der efterlyses ligeledes en større sammenhæng mellem teori og praksis – eller måske i virkeligheden: teologi og praksis. Det fremmes ikke, hvis uddannelsen kun lader teori og praksis dannes i to adskilte rum. Det har 1503 klart øje for. Det bør derfor også præge de læringsmetoder, der anvendes.

Der lægges ved modellen lige muligheder ind for, at hele landet kan få del i opbygningen, ikke kun udvalgte provstier.

Tilbage står kun én interesse:

3 Evaluering/egnethedsbedømmelse

3.1 Vurdering og vejledning

Det synes i stigende grad at have været en dagsorden for arbejdsgruppen bag Betænkning 1503, at modellen skal muliggøre en frasortering af uegnede ansøgere og eventuelt give kvalitativ vurdering (karakter), som kan tages med, når de søger fast stilling.

I selve fremstillingen af modellen tales der mest om evaluering, i sammenfatningen derimod om egnethedsvurdering (p. 12) og om tre muligheder for at dumpe og om karakter (p. 99)!

Tre stopprøver på et halvt år er meget, mere end noget andet sted, vi kan sammenligne os med. Og vi er ikke bekendte med andre steder, hvor man definitivt vil sige, at folk er uegnede efter blot tre måneder i praktik. Det ville i næsten alle tilfælde være uansvarligt og svært at gennemføre. I den fase af et uddannelsesforløb vil alle forbehold overfor kandidaten primært skulle lægge op til yderligere vejledning.

Men vi anerkender behovet. Det er naturligt for en organisation, som vil udvikle en vejledningskultur, at vejledningen i sidste ende også skal kunne forberede et karriereskift. Vejledning og tilsyn hører sammen, men derfor bør en uddannelsesevaluering ikke kunne sættes under mistanke om at overtage tilsynets opgaver. Ligesom en – i sig selv god – tanke om vurdering ikke bør kunne misbruges til mere end den er egnet til, f.eks. til at kompensere for unødvendige svagheder i andre steder i processen fra uddannelse til ansættelse.

Vi er ikke i Folkekirken vant med egnethedsvurderinger, og derfor skal sådanne overvejes og forberedes grundigt. Kriterier, tidspunkt, metode, grundlag for egnhedsprøvning skal gennemtænkes.

3.2 Kriterier for vurdering

For praktikuddannelsens vedkommende – i nuværende eller udvidet form – er der selvsagt formelle kriterier, som anvendes og kan føre til, at nogen tages af ordningen. Det vil stort set være de samme formelle kriterier for arbejdsevne, som i dag gælder for pastoralseminariekurset: De passer ikke deres arbejde, afleverer ikke opgaver, pjækker, møder ikke op til aftaler, snyder. De opfører sig utilbørligt, slår lærerne eller hinanden (vi er kun kommet til trusler!), er åbenlyst misbrugere etc. Derudover har vi på PS tilføjet nogle kvalitative kriterier, som f.eks. at deres prædikener, taler, verbatim og undervisningsplaner ikke lever op til de standarder og krav, vi sætter, og derfor må laves om, før de kan godkendes.

Nogen vil på den baggrund blive taget af en ordning, må gå om eller vender ikke tilbage. Hyppigere sker det, at samtaler med en enkelt fører til, at han eller hun selv når frem til den opfattelse, at der må være andre muligheder end præsteansættelse. Det sker næsten hvert semester.

I 1503-modellen vil de samme formelle kriterier gælde. Men en egnethedsvurdering, som går ud over det, vil i praksis være meget svært at gennemføre dér. På hvilket grundlag skulle man på så kort et forløb konkludere, at en kandidat er uegnet? Det må forudsætte, at man ikke mener, at man kan nå nogen vegne med yderligere vejledning. Og selvsagt: hvis det efter tre måneder viser sig, at praktikanten kan sætte berettigede spørgsmål ved den vejledning, han/hun har fået i praktikken, må man nødvendigvis lade det komme den pågældende til gode. Ellers er der ingen retssikkerhed overhovedet for en praktikant.

3.3 Rektors mandat

Inden for den alternative model kunne man overveje, om rektors mandat skulle udvides efter norsk forbillede. Hvis rektor på baggrund af rådføring med lærere, praktikvejledere og den lokale provst – og efter samtaler med kursisten vurderer, at en kursists praktiske, sociale eller kommunikative evner er så uudviklede, at en umiddelbar ansættelse efter forløbet vil være problematisk for kursisten og/eller ansættelsesstedet, skal rektor da orientere den pågældende i god tid inden afslutningen om, at der ikke vil kunne udstedes attest trods forløbets gennemførelse, hvis der ikke sker ændringer. Der vil så være mulighed for at rette op og evt. sætte særlig støtte i værk, mens rektor tilbageholder attesten. Den pågældende skal vejledes i, hvilke muligheder der er for at udvikle de fraværende kompetencer, evt. kan der tages kontakt til en provst eller biskop med henblik på at skabe mulighed for, at kursisten kan tilknyttes en kirke som praktikant med en vejledning, som er målrettet efter at opøve manglerne. Efter at have vist funktionsevne i en periode kan attesten så udleveres. Rektors afgørelse skal kunne ankes.

Tilsvarende kunne den foreslåede personlige udviklingsplan i tilfælde, hvor en nødvendig udvikling ikke følges op, betyde, at den pågældende tidligt i sit forløb var underlagt en ”skærpet” vejledning.

Efter en grundig undersøgelse af kriterier og af, hvordan andre professioner forvalter deres egnethedsvurdering.

I begge modeller vil det ikke altid være løsningen, såfremt nogen ”dumper”, bare at lade dem gå om. Hvis man vil prøve at undgå gentagelse af forløbet, skal der ofte et mere målrettet vejledningsforløb til. Derfor bliver det stadig grundlæggende for al egnethedsvurdering, at den primært lægger op til vejledning.

4 Obligatorisk efteruddannelse af nyansatte præster

Betænkningen indfører et nyt obligatorisk efteruddannelsesprogram. Den nuværende obligatoriske efteruddannelse fastholdes, men udbygges med 20 obligatoriske kursusdage med frivilligt indhold.

Vi bifalder fastholdelsen af de nuværende kurser, hvis styrke blandt andet ligger i (jf. p. 107), at de samme hold følges i et progressivt forløb, og at det enkelte hold sammensættes af præster fra alle stifter, hvorved kurserne bliver mødested for kandidater fra de to uddannelsesbyer og netværksdannende på tværs af landet.

Både 1503's og vores tidligere omtalte model for præsteuddannelse bør medføre overvejelser over den obligatoriske efteruddannelse for præster,

- så den i højere grad har en klart defineret faglig profil
- udvikler mere viden i forhold til projekter og iagttagelser fra arbejdsplads og provsti
 - Det er vigtigt, at den obligatoriske efteruddannelse opbygger relationer til provstierne, så provstiet og præsten oplever det eksterne netværk fra efteruddannelsen som en stimulans og inspiration. Her er provstekurserne for de nyudnævnte provster os en stor hjælp.
- knyttes sammen med lokal vejledning og samler den op, hvorved præsterne lærer at bruge lokal vejledning
 - Satsningen på provstiet som et lokalt lærings- og vejledningsrum og muligheden for en mere systematisk introduktion til arbejdet, må betyde, at obligatorisk efteruddannelse skal tænkes ind i denne proces. Ønskerne om at opbygge det lokale ansættelsesområde som lærings- og vejledningsrum bør således få konsekvenser også for efteruddannelsen, så den støtter nyansatte i den proces, de indgår i lokalt og ikke kun skaber dem et frirum fra den. Undervisning, som handler om at bruge lokale netværk, indgår allerede og vil blive styrket.
- i form af ændringer i kursusform og omfang
 - Vi foreslår, at den obligatoriske efteruddannelse komprimeres, så de fire kurser afvikles i løbet af de første tre ansættelsesår, med to kurser inden for det første.

5 Provsten som omdrejningspunkt for præsters efteruddannelse

5.1 Økonomisk begrænsning

Organisering af efteruddannelse sker i MUS. Provsten skal iflg. betænkningen forvalte uddannelsesmidler på grundlag af MUS. Provsten bliver til omdrejningspunkt for præsters

uddannelse, for så vidt denne foregår som opfølgning af MUS. Det finder vi alt sammen indlysende og logisk. Men modellen har desværre også momenter, som kan føre til både konflikt og stagnation:

Provstens økonomiske råderum er begrænset. Et optimistisk bud er, at der i gennemsnit er ca. 100.000 kr. til rådighed pr. provsti. Det svarer til ca. 50 kursusdage á 2.000 kroner. Knap 20 % af præsterne er nye og skal have 4 dage årligt i de fem første ansættelsesår. Så er der ca. 35 kursusdage, hvilket svarer til et ugekursus til 7 præster om året. Hvis provsten ønsker at afholde et ugekursus for alle provstiets præster, et tiltag, der har vist sig frugtbart, har han/hun dermed brugt midlerne for omtrent tre år. Provstiets interesser og præsternes individuelle interesser dækkes af samme kasse. Betænkningen er bevidst om dette, nævner næsten aldrig den ene interesse uden at tilføje, at den anden ikke må overses. En evt. modsætning mellem interesserne tænkes opløst i en idealistisk, men skrøbelig konsensusmodel: det teologiske samvirkende fællesskab.

Man foreslår endvidere, at pengene reserveres i provstiet, men at ubrugte midler først kan bruges efter fem år. Hvis der er midler tilbage, og provsten da – for tidligere kan han ikke – vil sætte noget i gang, vil alle afslag om uddannelsesstøtte i de fem år komme til at stå i et andet lys: han sagde nej til mig, men siger ja til sit eget projekt. Hvis det altså skal sikres, at ”fællesskabet” ikke opleves som noget, der berøver præster frihed og mulighed, vil en selvstændig finansiering f.eks. af de samarbejdsomtøttige provstikurser være en vej. Forvaltningen af præsternes ret (og støtte) til uddannelse, ville endvidere blive smidigere, hvis hele økonomien lægges i stifterne. Med en større økonomi er risikoen ved at støtte en særlig indsats, som f.eks. provstikurser, mindre. I forhold til præsterne ville provsten ikke selv have penge, men skulle bistå med finansiering – fra stifter, kompetencefond, menighedsråd etc.

5.2 MUS

MUS bliver et centralt ledelsesværktøj for provsten i forhold til den enkelte præsts kompetenceudvikling, som skal ske i spændingen mellem individuelle ønsker, der prioriteres højt (p. 19, 118), lokale behov defineret i samarbejde med menighedsrådet (p. 107 og 122 f.) og behov i provstiet (p. 118 f. og 124).

Ønsker, som formuleres i forbindelse med MUS vil i den foreslåede ordning kunne have fire retninger:

1 Udbudsinspirerede uddannelsesønsker

Her er der tale om ønsker foranlediget af de udbud, der findes på markedet, enten fra FU eller fra andre. Provsten skal kunne afveje sådanne ønsker i forhold til provstiets behov, præstens kompetenceudvikling og præstens individuelle uddannelsesbehov.

2 Provsti-udviklende uddannelsesønsker

En del ønsker vil være direkte foranlediget af de aftaler, der er fremkommet på provstisamrådet og derfor være udviklingsønsker som støttes af fællesskabet og provsten. Denne gruppe er i dag meget mindre end den første, men det vil – hvis betænkningens tanker føres ud i livet – ændre sig, hvilket vi anser for positivt.

3 Pålagte uddannelseskra

Der er i betænkningen lagt op til, at provsten, på biskoppens bemyndigelse, sammen med præsten skal aftale retningslinjer for præstens efteruddannelse. Her kan provsten opfordre præsten til videreuddannelse f.eks. i områder, hvor vedkommende kompetence i forhold til embedsførelse viser sig ikke at leve op til de forventninger, man må stille. Tanken er – efter

vores vurdering – en nødvendig forudsætning for, at folkekirken kan opleves som en organisation, der tager sine ydelser og medarbejdere alvorligt.

4 Ønsker om udvikling af undervisning

I denne gruppe finder vi præster, som på grundlag af iagttagelse af egne kompetencer og sognets behov, ønsker at udvikle kompetencer, der ikke aktuelt understøttes af eksisterende uddannelse/kurser/udviklet faglig kompetence. Vi vil også her finde provstier, som er i en lignende situation. Denne gruppe vil næppe være stor, men til gengæld meget vigtig. Det vil primært være herfra udvikling kan finde sted, ligesom det primært er her (og i gruppe b), præster vil kunne opleve, at deres kreative evner og medtænken får plads.

De fire grupper stiller forskellige krav til organisationen, for at provsterne kan administrere dem uden unødvendige konflikter omkring provstens person.

5.3 Udvikling af standarder

Der bør således udvikles standarder for, hvad uddannelse er. Folkekirken har hidtil – som en organisation med svag professionsbevidsthed – været tilbøjelig til at kalde alt for kurser. Betænkningen fremlægger da heller ingen kriterier for en definition af uddannelse. Hvis man skal operere legitimt i forhold til præster på et frit udbudsmarked, fungerer dette ikke. Hvis man vil opbygge læringsmiljø, må man sikre sig, at uddannelsesmidler bruges til uddannelse. Der må opstilles standarder, for, hvad penge kan bruges til. Denne opgave skal ikke påhvile provsten, men den kunne henlægges til fagudvalget; uddannelsesinstitutionerne kunne fungere som konsulenter, eller man kunne finde helt andre til det.

Det er indlysende, at kursus og uddannelsesmidler, som hidtil har været tildelt FU, ikke kan bruges på foredragsmøder, konferencer etc. Det er fint, hvis der kan findes penge til den slags, f.eks. deltagelse i kirkelige foreningers årlige foredragsmøder, eller internationale og danske konferencer, men provsten skal kunne beskyttes mod præsters kritik af at forfølge personinteresser ved, at der kan henvises til, at man giver penge til kurser, som er på et accepteret niveau.

5.4 Vidensopsamling

Endvidere er det væsentligt, at Folkekirkens Uddannelsesinstitutioner kender behovet for undervisning og vidensudvikling, hvis udvikling skal sættes i værk. Det kræver overblik over behov og projekter, koordination og planlægning. Det vil ikke kunne lykkes, hvis 107 provstier henvender sig med hver sit projekt, eller gør det for asynkront. Det er med andre ord nødvendigt at etablere en central vidensbank, et videnscenter, som samler viden om uddannelser op og som samler spredte, evt. ufærdige ønsker og overvejer, om og i hvilken sammenhæng, der kan udvikles undervisning svarende hertil.

Decentralisering og markedsgørelse kræver muligheder for vidensorganisation og vidensopsamling, ellers falder systemet sammen i fragmenteret viden med kvalitetssænkning og faglig stagnation til følge. Der skal afsættes ressourcer til vidensorganisering. Den kan delvis foretages i databaseform, men faglig styring, videresending og behandling er nødvendig. Grundlæggende vil en vidensorganisering stille nye opgaver for FU, som kunne binde institutionerne sammen. Opgaven kan altså – hvis man vil – overlades til uddannelsesinstitutionerne i fællesskab, til en af dem, evt. i samarbejde med f.eks. Folkekirken DK. Mulighederne for at opbygge et sådant videnscenter må under alle omstændigheder undersøges.

Betænkningen foreslår oprettelse af uddannelseskonsulentstillinger i stifterne. Det er afgørende, at disse konsulenter koordinerer deres viden og erfaring med uddannelsesinstitutionerne, som derved kan få afgørende input i forhold til udvikling af nye kursustilbud. Hertil er et videnscenter også egnet.

Pointen er, at provstens administration ikke må opleves vilkårlig, endsi­ge styret af egne teologiske interesser og prioriteringer, heller ikke niveausænkende forstand. Vi underkender ikke provstens teologiske og praktisk-teologiske faglighed, men i forbindelse med kompetenceudvikling, er provsten ikke præsternes fagekspert. Hans/hendes rolle er at få ting til at ske. Provsterne skal selvsagt kunne vejlede ud fra de perspektiver, som handler om forhold i provstiet og derfor også kunne diskutere dette aspekt ved MUS. Men ofte vil udvikling gå videre end dette. Og derfor må provsten ikke kunne udsættes for at skulle fremstå som hverken faglig eller læringsmæssig mervidende end præsterne, hvis legitimiteten skal opretholdes.

Det er den væsentligste baggrund for, at både præster og provster skal have standarder at orientere sig ud fra – støtte uden for sig selv, at trække på. Som anført må det være en rimelig forventning for provster og præster, at FU kan yde den støtte, men den skal selvsagt kunne indhentes andre steder fra, hvis det er det, man vil.

6 Provsteuddannelsesbehov

Betænkningen anbefaler på den ene side, at ”efteruddannelsen af nye provster bevarer sin nuværende udformning” (p. 145), på den anden side at der etableres efteruddannelse i ”specifikke tilsynsområder”: Personregistrering, bygninger og kirkegårde, MUS og APV. Vi bifalder en sådan udbygning af uddannelsen, men vi undres samtidig over, at den markante rolle, som provsten kommer til at spille i forhold til den enkelte præsts kompetenceudvikling og i forhold til provstiets samlede kompetenceudvikling, ikke udløser et behov for udvidet uddannelse af provster.

Provstens ledelsesmæssige opgaver er udvidet med Betænkningerne 1477 og 1491, og 1503 lægger nu yderligere ledelsesopgaver på provstens skuldre. Det bør derfor overvejes, hvilke krav, der bør stilles til uddannelsen af nye provster, men også hvilke muligheder, man vil give erfarne provster for at udvikle kompetencer på disse særlige områder. Endelig bør det overvejes, om provstestillingens struktur matcher det ledelsesmæssige ansvar.

Erfaringen og evalueringen fra provstekurserne er tydelige: man ønsker at blive fastholdt i et uddannelsesmønster, hvor teori, daglig praksis og erfaringsudveksling er hovedingredienser. Derfor bør det overvejes, hvorledes provsterne sikres mulighed for den sparring og kompetenceudvikling, som er nødvendig for at intentionerne i betænkningen kan føres ud i livet med kvalitet.

Mogens Lindhardt
Rektor, FIP København

Henning Kjær Thomsen
Rektor, FIP Århus

Høringsvar om betænkning 1503: Uddannelse og efteruddannelse af præster

Dette svar beskæftiger sig først og fremmest med den del af betænkningen, der vedrører TPC's arbejdsområder. Vi vedlægger en statistik over kurser og kursister på TPC i de sidste fem år og en eksemplarisk økonomisk oversigt for et år om de aktiviteter, som vi ikke vil kunne finansiere via brugerbetaling og basisbevilling i fremtiden.

A. Samlet vurdering

Rapporten samler sig om tre væsentlige anliggender:

- at der skabes flere *valgmuligheder* for præster i efteruddannelsen, så der er bedre muligheder for kurser også hos andre udbydere end TPC i Løgumkloster;
- at *provsterne og MUS-samtalerne* spiller en mere aktiv rolle i tilrettelæggelsen af efteruddannelsen, så ikke kun præsternes interesser, men også menigheders behov spiller en rolle for efteruddannelsen;
- at efteruddannelsen generelt bliver mere *professionsorienteret* mht. udvikling af kompetencer, der er vigtige for varetagelsen af præstens arbejde.

Vi er dog i tvivl, om disse mål kan nås med det fremlagte koncept, både hvad indholdet, formen og det økonomiske grundlag angår. Der er mange usikkerheder og åbne spørgsmål i rapporten. Det kræver under alle omstændigheder en fornyet genberegning af økonomien og redegørelse for de faglige og pædagogiske aspekter, hvis man vil nå noget af målene.

1. En *opgørelse over TPC's kursusvirksomhed* viser, at der i tidsrummet 2004 til 2008 var 2.060 præster, der deltog i – kortere eller længere, enkelte eller flere – kurser på TPC. Det er ca. 80% af de i dette tidsrum på 5 år ansatte præster i den danske folkekirke. Betænkningen regner med, at der fremover efter den nye model kun vil være 70% af præsterne, der deltager i efteruddannelse (s. 139). I bedste fald kunne man opfatte dette som et fejlskøn grundet en undervurdering af TPC's allerede opnåede dækning, men man kunne også befrygte, at betænkningens forslåede organisering af efteruddannelsen rent faktisk vil medføre en nedgang, da de nye tiltag kan gøre det mindre attraktivt for præster at komme på efteruddannelse end med den nuværende ordning.

Under alle omstændigheder bør man inddrage mere præcis materiale om TPC's virksomhed, antal af kursister, karakter af kursusdage og aktiviteter. De i betænkningen angivne tal (antal kursusdage og budgetramme) er et utilstrækkeligt grundlag for en sober vurdering af TPC's virksomhed. De reelle tal viser, at der er stor opbakning bag TPC, der bruges af det store flertal af danske præster; de demterer også de vedvarende rygter om, at kun få præster bruger TPC. Tallene synes at bekræfte, at Løgumkloster faktisk er et meget unikt fagligt og kirkeligt miljø, som der skal tungtvejende grunde til at ændre radikalt.

2. Betænkningen er uklar i sin redegørelse for, hvad der i fremtiden skal være *obligatorisk og fri* i efteruddannelsen af de erfarne præster (altså TPC's primære målgruppe): s. 137 ser det ud, som om

kun indholdet er frivilligt, på s. 133 står, at der kun er tale om en hensigtserklæring. På samme side står anført Karsten Nissens dissens, og den inviterer til den tolkning, at betænkningen har ændret holdning undervejs uden at de nødvendige sproglige ændringer er blevet foretaget. Det er således forvirrende, at der umiddelbart oven over mindretalsudtalelsen inden for få linjer veksles mellem modalverberne ”bør”, ”kan” og ”skal”.

Er der blot tale om korrekturfejl, er der ingen grund til at hæfte sig ved det; men det kunne se ud, som om ændringen har fået en muligvis utilsigtet men ikke desto mindre alvorlig virkning: Så længe modellen med klippekortet er tænkt som obligatorisk, giver det god mening at operere med en minimumsgrænse; men når man præsenterer den foreslåede ordning som frivillig, fungerer de 4 kursusdage årligt per præst pludselig som et maksimum. I det mindste burde der skaffes klarhed om, hvor meget der er obligatorisk, hvad der menes med fri efteruddannelse, og hvornår det er noget man ”skal” eller ”bør”.

3. Under alle omstændigheder indebærer det nye koncept med en kompetenceudviklingsplan både for den enkelte præst og for et helt provsti en kraftig forskydning i retning af de praktiske og professionsrettede kurser (s. 137 forudsættes, at TPC som basisydelse skal udbyde kurser i praktisk teologiske fag, som i den forstand er obligatoriske, at det kun er indholdet, man frit kan vælge). Det vil under de givne omstændigheder gå ud over de centrale klassisk-teologiske og almenteologiske fag, som hidtil – ved siden af det religionspædagogiske - har været TPC’s kerneydelse ifølge bekendtgørelsen. Det er vigtigt at styrke de professionsorienterede fag; men det er betænkeligt, hvis det sker på bekostning af den klassiske teologi.

TPC har hidtil været en teologisk *dannelsesinstitution*, betænkningen forskyder vægten ensidigt hen imod at gøre TPC til en *uddannelsesinstitution* for anvendt teologi. Det harmonerer ikke med det i betænkningen citerede *præstespejl*, der netop fremhæver præsten som *teolog*. Betænkningen er i det hele taget præget af, at der tales meget om *struktur*, men meget lidt om efteruddannelsens *indhold*. Der savnes egentlige *visioner* om uddannelsens og efteruddannelsens indhold og det, en præst skal vide og kunne.

4. *Økonomisk* har betænkningens forslag nogle konsekvenser for TPC, der er af helt uoverskuelige dimensioner. Det skyldes, at de økonomiske beregninger er uklare, da man ikke rigtig ved, hvad en kursusdag (den grundenhed, betænkningen opererer med) egentlig kvalitativt og kvantitativt er for en størrelse (der opereres med tre forskellige priser for en kursusdag på TPC). Der arbejdes med forskellige tal, der er svære at gennemskue. Betænkningen er dog entydig mht., at TPC’s budget skæres ned til en basisbevilling på 7.106.000 kr. mod de nuværende 12.777.000 kr. årligt. Basisbevillingen dækker kun de faste omkostninger, dvs. lønninger og lokaliteter. Al aktivitet skal så finansieres over brugerbetaling.

De økonomiske konsekvenser er usikre, når man delvis går ud på det frie marked, dog vil det under alle omstændigheder for det første betyde en vis nedgang i kursusaktivitet i Løgumkloster, da man ikke kan forvente, at TPC klarer 100% markedsandel. Desuden vil mange af TPC’s nuværende aktiviteter næppe kunne finansieres via brugerbetaling, en del kursusformer kan ikke gennemføres pga. det nye klippekortsystem og den indbyggede maksimumsgrænse.

Følgende aktiviteter vil vi vanskeligt kunne finansiere i den skitserede nye model: Båringmøde, Kurser for seminariestuderende, Dansk-tysk konvent, Konfirmandaktion, Konferencer om udviklingshæmmede, Europæisk konference om konfirmationsforskning, Medieforum, Sognemedhjælperes årsmøde, Forum musik og teologi, Homiletisk arbejdsreds, Arbejdsreds musik og teologi, Arbejdsgruppe bønnebog, Forum for supervisorer, Kursus for korskærpræster, Religionspædagogisk seminar (for studerende), Studiekursus i januar (vil koste 25.000 kr. per præst, og der er ikke klip nok til den slags), Netværksarbejde Skolekirkesamarbejde, Præstudevskling med Indien og Rumænien, NKS-kurser (Nordisk samarbejde), Missionskonference, Studieudvalgsmøde (man kan jo ikke bede

professorer om selv at betale ophold), Uddannelse af funktionspræster (der er ikke klip nok til det) såsom sygehus-, hospitals- og hospicepræster, fængels- og arresthuspræster, døvepræster og kontaktpæster for hørehæmmede, værnpræster, korshærspræster, gade- og ungdomspræster, stiftsmedarbejdere, stifternes mediemedarbejdere m.fl., se den vedlagte økonomiske oversigt.

5. Af disse aktiviteter hører mange under det *gamle FPI*, idet man ikke kan køre et pædagogisk institut med alle dets opgaver for brugerbetaling. Betænkningens udgangspunkt er, at efter den nuværende ordning bruges 12.770.000 kr. til efteruddannelse af præster. Dette udgangspunkt er forkert, da TPC (en sammenslutning af Præstehøjskolen og Folkekirkens Pædagogiske Institut) varetager mange andre opgaver end efteruddannelse af præster. Man kan altså ikke, som betænkningen gør (s. 137f.), indregne hele beløbet som en nuværende bevilling til efteruddannelse af præster. Betænkningens økonomiske beregninger hviler således på et forkert grundlag, medmindre man har tænkt sig, at man fremover vil inddrage midler, der er bevilliget til andre formål (fx pædagogisk virksomhed i samarbejde med de frivillige organisationer), til efteruddannelse af præster. Således var i perioden 2004-2008 37% af kursisterne på TPC ikke præster (og for så vidt 2008 kan tages som repræsentativ udgør denne gruppes andel af kursusdagene godt 26 %). Det er som om betænkningen regner TPC for et rent kursuscenter for præster. TPC's opgaver er dog – ifølge bekendtgørelsen og den indgåede resultataftale med Kirkeministeriet – meget mere omfattende: foruden kursusvirksomhed omfatter det konferencer, rådgivning, netværksarbejde, forskning, projektarbejde og internationalt samarbejde. Det er kun kursusvirksomheden – og det i mindre omfang – der kan fortsætte efter den af betænkningen skitserede model, hvorimod alle de andre opgaver TPC har ikke eller kun i begrænset omfang ville kunne varetages. Ikke mindst har TPC ikke længere i samme omfang mulighed for samarbejde med de frie kirkelige organisationer, hvis alle aktiviteter skal være brugerbetalt, ligesom også samarbejdet med Folkekirken og Religionsmødet ikke vil kunne fortsætte som hidtil. Basisbevillingen burde dække de opgaver, som TPC nu varetager, og som ikke kan finansieres over brugerbetaling.

6. Det er svært at se, hvordan det planlagte *klippekortsystem* vil kunne fungere. 4 årlige kursusdage er ikke engang en kursusuge i Løgumkloster, medmindre man skal forstå det sådan, at de 4 kursusdage dækker en hel kursusuge fra mandag til fredag og rettelig burde kaldes døgn. For et enkelt provsti vil det betyde, at ingen af præsterne kan komme på anden efteruddannelse i de år, hvor hele provstiet har været på provstikursus, hvilket oplagt vil komme til at udgøre en formentlig utilsigtet trussel imod denne ellers populære kursusform, som det ellers synes betænkningens anliggende at fremme. Hvis man tager betænkningen på ordet, risikerer man også, at et sådant provstis præster ikke vil kunne deltage i stiftskurset det år, hvis det ellers er rigtigt forstået, at også disse vil skulle tælle med under klippekortet.

Da man regner med, at en del præster slet ikke tager del i efteruddannelsen, er det uklart, hvad der vil ske med de overskydende kursusdage (s. 134). Man kunne tro, at ubrugte dage ville tilfalde provstiets pulje, så at man dér ville kunne tilgodese særlige efteruddannelsesbehov og -ønsker, som ikke kan dækkes under loftet på 20 dage, men det peger formuleringerne på s. 20 imod. Går pengene i stedet tilbage i statskassen, eller budgetterer man i forvejen med, at kun 70% af præster deltager?

Det står ikke klart, om dette klippekortsystem i virkeligheden indskrænker den frihed, man ellers vil give præster ved at indføre brugerbetaling og åbne for andre udbydere end TPC. Tanken med klippekortsystemet er vel, at alle præster skal have lige mange kursusdage; men det vil underminere

muligheden for at uddanne bl.a. funktions- og specialpræster, der har brug for mere efteruddannelse, og det er i det hele taget problematisk, at man efter det system ikke kan tage hensyn til, at nogle præster har mere brug for efteruddannelse end andre. Efteruddannelse bør gives efter behov og interesser og ikke udelukkende efter klip.

7. Betænkningen åbner for et frit marked og dermed mulighed for kurser af andre udbydere for 4.000 eller 6.000 kr. for en kursusdag for henholdsvis eksternat- og internatkurser. Man kan være bekymret for, at det vil sprænge budgetterne hurtigt, hvis man åbner for så dyre efteruddannelseskurser. Det vil også til en vis grad underminere klippekortsystemet og gøre det problematisk med klip af så forskellig valeur. Den basale uklarhed ligger i, at der tilsyneladende veksles mellem at regne klip som dage eller som penge.

8. Det kan være en god idé med *konsulenter* for at orientere sig i de mange efteruddannelsesstilbud, men vi henviser til, at der i stifterne allerede er ansat mange konsulenter – fx på det religionspædagogiske og det homiletiske område, som TPC i forvejen arbejder sammen med, og som man i første omgang kan bruge. Det er ikke ønskeligt men snarere problematisk, at man sætter flere konsulenter end lærere ind på efteruddannelsesområdet. Der er i forvejen flere konsulenter end lærere ansat, og man burde i første omgang skaffe et overblik over de allerede ansatte konsulenter, før man skrider til at oprette nye stillinger.

9. Hvad det planlagte *Pastoralteologiske institut* og dets aktiviteter angår, berører det ikke umiddelbart TPC's virksomhed; men vi tillader os dog at gøre opmærksom på, at flere af dets skitserede aktiviteter allerede nu varetages af TPC, der i mange henseender fungerer som bindeled mellem fakulteterne og folkekirken.

10. Den planlagte *decentralisering* af efteruddannelsen med mulighed for flere udbydere af kurser vil forstærke *polariseringen* af det kirkelige landskab, hvor efteruddannelsen ikke mere er samlet i et *folkekirkeligt* bredt institut, men spredes i forskellige retningsbestemte miljøer, hvor man er til efteruddannelse med ligesindede. Det vil desuden blive vanskeligere at holde fast ved et højt fagligt niveau. Det er ikke klart i betænkningen, hvem der egentlig skal sikre kvaliteten af alle de udbydere, der kommer på banen i den frie efteruddannelse. Det skal være muligt at bruge andre efteruddannelsesstilbud end TPC, hvilket der burde skaffes midler til, men et samlet folkekirkeligt institut for efteruddannelse er vigtigt for at gøre efteruddannelsen til et mødested mellem folkekirkens forskellige retninger. Det skal sikres, at man ikke spreder efteruddannelsen ud i forskellige retnings miljøer.

Lignende overvejelser bør medtænkes, når man søger at fremme de i øvrigt udmærkede initiativer med at tilbyde efteruddannelse lokalt, hvad enten på provsti- eller stiftsniveau. Løgumkloster er et af de få om ikke det eneste sted, hvor præsterne kan opleve folkekirken som landsdækkende – hvilket akkurat er en af de oftest og stærkest fremførte evalueringer fra TPC's kursister.

11. Afsnittet om *sognemedhjælperes* uddannelse (s. 149ff.) svarer ikke til udvalgets kommissorium, hvor der også bedes om en stillingtagen til spørgsmålet om sognemedhjælperes *efteruddannelse*. Betænkningen springer dette vigtige spørgsmål over. Efteruddannelse af sognemedhjælperer bør være obligatorisk. Afsnittet om direkte kvalificerende uddannelser svarer ikke til de generelle retningslinier, betænkningen selv opstiller: En cand. teol. og en bach. teol. mangler religionspædagogik, og der burde derfor også som ved de andre nævnte uddannelser suppleres efter ækvivaleringsudvalgets vurdering.

12. Når man decentraliserer efteruddannelsen og åbner for mange andre udbydere i ind- og udland, er *kvalitetssikring* af efteruddannelsen meget vigtig og nødvendig. Betænkningen siger ikke noget om, hvordan man kan sikre efteruddannelsens kvalitet, og det er næppe realistisk at lægge det i hænderne på 107 provster. Kvalitetssikring bør være en central opgave. I det mindste burde der ske en koordinering, for at undgå, at man administrerer og vurderer det meget forskelligt i provstierne, og dermed risikerer at skabe øget ulighed i forholdene for præsters ansættelsesforhold.

13. En grundlæggende uklarhed består i, at betænkningen ikke skelner mellem *efteruddannelse* og *videreuddannelse*. Der kan givetvis være tale om overlapninger, men det er nødvendigt med en afklaring. Når betænkningen taler om kompetenceudvikling, er det ikke klart, om der menes kompetencegivende kurser, der afsluttes med eksamen, eller om det er efteruddannelseskurser, der kun vedligeholder den eksisterende kompetence. Hvis der er tale om egentlige, kompetencegivende uddannelser, så hører det ikke under efteruddannelsesinstitutioner. I givet fald er det vigtigt, at der stilles præcise krav udover præsenspligt for kompetencegivende uddannelser. Det kræver i det hele taget en afklaring, hvad der menes med det – ret formelle – begreb kompetence, og hvordan det forholder sig til den klassiske teologiske dannelse. Det er som om kompetencebegrebet overordnes teologien – det burde være omvendt.

I forlængelse heraf kan man også stille spørgsmålstejn ved den ellers fine vision om folkekirken som en ”moderne, vidensbaseret organisation” (s. 121 f.): Er det ærindet for en organisations efteruddannelse at tilbyde kompetenceudvikling, der fører til anden ansættelse? Eller tilhører det rettelig feltet videreuddannelse – og skal det i givet fald finansieres af midlerne til efteruddannelse? Betaler erhverslivet for medarbejderes videreuddannelse, så disse kan overgå til andet erhverv?

14. Summa summarum: Betænkningens hensigt med at styrke efteruddannelsen og give større frihed opnås næppe på det foreliggende grundlag og er i hvert fald afhængig af en afklaring af en række forhold. I realiteten bliver præsternes valgfrihed mindre, og man kan ikke se bort fra risikoen for, at der vil blive brugt flere penge for både kvantitativt og kvalitativt ringere efteruddannelse. Der bliver mere ledelse og dermed mere omsorg for præster – men også mere kontrol og mindre frihed. Løgumklosters position som det centrale efteruddannelsessted for folkekirken bliver svækket, TPC vil ikke kunne varetage en del af de opgaver, som ifølge bekendtgørelsen og resultataftalen hører med til instituttets opgaver. Betænkningens koncept vil ændre afgørende ved TPC’s hidtidige faglige profil, hvor der lægges vægt på klassisk teologisk dannelse i dialog med og hensyntagen til præstens nutidige opgaver. De økonomiske konsekvenser er usikre (også pga. uklarheder i betænkningen på det punkt), men en reduktion af aktiviteten med 25% i Løgumkloster må forventes. Det har ikke kun konsekvenser for TPC, men også for miljøet i Løgumkloster og Refugiets fremtid og samarbejdet mellem TPC og Refugiet., idet det er uvist, om eller hvordan Refugiet vil kunne kompensere en kommende nedgang i omsætningen.

B. Tillæg og kommentarer

1. Fra resultataftalen mellem ministeriet og TPC:

a. Beskrivelsen TPC’s hovedopgaver ifølge bekendtgørelsen:

Formålet er at udvikle og gennemføre efteruddannelse for præster og andre kirkelige medarbejdere og styrke almenteologisk, praktisk-teologisk og pædagogisk virksomhed i folkekirken på videnskabeligt grundlag.

Det sker i:

1. Kurser

Kurser er den mest basale virksomhed på TPC, de omhandler både almenteologiske, praktiskeologiske og almenkulturelle emner. Alt efter emnernes art varierer kursernes længde mellem dagskurser og studiekurser på 4 uger. Det fleste kurser holdes som internatkurser i Løgumkloster (ofteest ugekurser), men også andre steder i ind- og udland, en del kurser holdes decentralt som eksternatkurser i stifterne. Der afholdes i alt ca. 100 kurser årligt med ca. 6.000 kursusdage.

2. Konferencer

Som kirkeligt videnscenter der arbejder på videnskabeligt grundlag afholder centret konferencer både nationalt og internationalt om kirkeligt relevante emner.

3. Rådgivning/formidling

TPC står til rådighed for præster og kirkelige medarbejdere for rådgivning og vejledning i praktisk-teologiske spørgsmål. TPC står også til rådighed med foredragsvirksomhed og formidling både på andre institutioner (seminarier, universiteter), kirkelige organisationer og i sognene.

4. Netværksarbejde

TPC står for en del netværk i samarbejde med forskellige faglige og kirkelige projekter og organisationer, herunder skole-kirke samarbejdet, de religionspædagogiske stiftskonsulenter, sammenslutning af supervisorer og forskellige praktisk-teologiske arbejdsgrupper om homiletik, kirkemusik og ungdomsarbejdet.

5. Forskning

TPC arbejder på videnskabeligt grundlag, derfor skal undervisningen være forskningsbaseret, og de videnskabelige medarbejdere har en forskningsforpligtigelse. Forskningen dokumenteres årligt i en rapport med en liste over publikationer og deltagelse i nationale og internationale forskningsprojekter. TPC har en samarbejdsaftale bl.a. med de to danske teologiske fakulteter.

6. Projektarbejde

TPC deltager (og leder) flere projekter af praktisk teologisk og pædagogisk art. Disse projekter realiseres ofte i arbejdsgrupper, der mødes i Løgumkloster, men også decentralt i stifterne.

7. Internationalt arbejde

TPC er forpligtet til internationalt samarbejde især på det pædagogiske område, herunder at repræsentere Folkekirken i internationale organisationer. Dertil hører også deltagelse i internationale forskningsprojekter og konferencer og organisering af konferencer i Danmark.

Det er vigtigt for TPC's koncept, at disse opgaver ikke løses isoleret, men både ressourcemæssigt og personelt hænger sammen. Forskning, formidling og anvendelsesorienteret projektarbejde hænger derfor sammen og foregår i en folkekirkelig sammenhæng.

Kursusvirksomhed med forskellige kursusformer anslås at være 50% af TPC's virksomhed, de andre opgaver, herunder centrets *bibliotek* med religionspædagogisk studiesamling og hovedvægt på de praktisk-teologiske fag, udgør den anden halvdel af virksomheden.

b. Forudsætninger og ressourcer

1. Et forskningsmiljø, herunder et bibliotek og studieejligheder.
2. Et kirkeligt miljø omkring klosterkirken og andre kirkelige institutioner.
3. Et Refugium, der fungerer som kursusejendom.
4. Formidling - udgivelser, hjemmeside, brochurer, programmer.
5. Videnskabelige medarbejdere på akademisk niveau (ph.d. eller tilsvarende kvalifikationer), 6 årsværk.
6. Eksterne lærerkræfter svarende til ca. 3 årsværk.
7. En forskningsbibliotekar, 1 årsværk.
8. Et sekretariat og andet TAP-personale, 5 årsværk.
9. Økonomi: grundbevilling fra fællesfonden ca. 13 mio. og 1 mio. fra andre offentlige og private finansieringskilder.

2. Statistisk materiale vedrørende TPC's kursusvirksomhed

Se separat dokument vedlagt.

3. Uddannelse og efteruddannelse af sognemedhjælpere

Vedr. uddannelseskra

Det er yderst rimeligt, at betænkningen ikke peger på en bestemt uddannelse som adgangskrav til at bestride en stilling som sognemedhjælper i Folkekirken, da sognemedhjælperfunktionen netop er kendetegnet ved en meget stor alsidighed i indholdet alt efter, hvor sognemedhjælperen har fundet ansættelse.

Det er rimeligt, at en læreruddannelse med kristendomskundskab som linjefag udpeges om en uddannelse der direkte kvalificerer ansøgeren. Det er dog ikke rimeligt i andre tilfælde, at der peges på uddannelser, der kvalificerer ansøgeren direkte: En cand.teol. mangler pædagogisk uddannelse, det samme gælder en bach.teol. Det ville dog også forekomme rimeligt, hvis diakonuddannelsen som heltidsstudium i 3½ år ligeledes blev direkte kvalificerende. Det er misvisende i sammenfatningen s. 24, at de andre uddannelser (læreruddannelse med linjefag, kandidatuddannelse med pædagogikum, socialrådgiver) skulle kvalificere direkte, s. 151 påpeges med rette, at der her i ækvivaleringsudvalget i hvert enkelt tilfælde skal vurderes, om ansøgeren skal supplere sin uddannelse med teologisk/kirkefaglig uddannelse.

At gøre ækvivaleringsudvalgets arbejde obligatorisk er en god disposition, der vil fremme den nødvendige faglighed i sognemedhjælperstanden. Det fremgår ikke tydeligt af betænkningen, om selverhvervede, udokumenterede kompetencer og dannelse skal have indflydelse på ækvivaleringsudvalgets vurderinger. Der tænkes her på f.eks. mange år i de frivillige, kirkelige organisationer, arbejde som kirkesanger gennem mange år etc. Det ville ikke være urimeligt at tage disse erhvervede kompetencer med i vurderingen.

Nævnes skal også, at flere af de af betænkningen nævnte muligheder for opkvalificering og supplering ikke længere eksisterer.

Vedr. efteruddannelseskrav

I de indledende overvejelser om sognemedhjælpere (4.6.1) peges der på, at efteruddannelsen af sognemedhjælpere 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 både uddannelse og efteruddannelse af sognemedhjælpere. Dette sidste aspekt vedr. efteruddannelse savnes dog aldeles i den færdige betænkning, hvor afsnit 4.6.2 overhovedet ikke nævner efteruddannelsen. Dette må betegnes som en afgørende mangel.

I øjeblikket er situationen således, at der udbydes et fire-ugers frivilligt forløb over to år i TPC's regi, hvor TPC dog arbejder tæt sammen med Diakonhøjskolen og Diakonissestiftelsen. I løbet af de fire uger undervises der i bibelkundskab, liturgik, kirkehistorie, sjælesorg, diakoni, kirkekundskab, informationsarbejde samt, ikke mindst, religionspædagogik. Når man betænker, at alle andre personalegrupper i Folkekirken har en eller anden form for obligatorisk efteruddannelse, forekommer det besynderligt, at netop den gruppe, der mestendels har at gøre med den helt nødvendige undervisning af store og små og med diakonien ude i sognene, ikke har nogen form for obligatorisk efteruddannelse, der kan opdatere, opkvalificere og gøre refleksionsdygtig over egen sognemedhjælperpraksis.

En obligatorisk efteruddannelse ville kunne dygtiggøre sognemedhjælperen inden for eget felt, gøre sognemedhjælperen opmærksom på andre felter indenfor faget, hjælpe til en øget refleksion over egen praksis og frem for alt opkvalificere kompetencerne indenfor teologi, kirkekundskab og religionspædagogik. Det vil også kunne øge den nødvendige mobilitet indenfor faget, at hver enkelt sognemedhjælper har en større viden om kirken og kirkens virkeområde generelt end den viden, der lige præcis er nødvendig for at kunne bestride eget job. Dertil kommer, at man på et sådant efteruddannelsesforløb møder sognemedhjælpere med en anden geografisk, kirkelig og faglig placering, hvilket øger sammenhængskraften i Folkekirken, øger den enkelte sognemedhjælperes refleksionsniveau og dermed bliver et vigtigt led i vedkommendes egen dannelsesproces.

Det må derfor tilrådes i forbindelse med nærværende betænkning, at efteruddannelse for sognemedhjælpere bliver gjort obligatorisk i Folkekirken.

4. Enkelte bemærkninger til betænkningen og faktuelle fejl

Hvilket omkostningstal lægges til grund for den beregning, at der inden for de nuværende rammer er råd til 20 dage pr. præst pr. 5 år? Er det de kr. 2.200 (side 138 n.) eller de kr. 944 (s. 139 m.)? Hvis en ikke-TPC kursusdag koster 6000, modsvarer den enten kun 3 dage à 2200 eller godt 6 dage à 944, så der altså kun er råd til 20 dage divideret med 3 hhv. 6 pr. 5 år. Er det en reel forbedring af præsternes efteruddannelse?

Kursusdage og kursusbevillinger: Der mangler gennemgående klarhed om, hvad en kursusdag er, både økonomisk, kvalitetsmæssig og tidsmæssigt. For biskoppernes vedkommende regnes der med

150.000 kr. det første år, hvilket næppe er ment som 150 kursusdage i Løgumkloster. Her opgives behovet i penge. For præsters vedkommende tales der om en anden valuta, nemlig kursusdage, lige fra 6.000 kr. om dagen (formentlig eks. moms) på det frie marked til det, det måtte koste at deltage i et decentralt stiftskursus. Af de økonomiske opstillinger fremgår, at man fejlagtigt regner med at TPC's 6.000 kursusdage (tallet er for lavt, gennemsnittet ligger på 7.000, nemlig mellem 6.000 og 8.000) kun er for præster. Man har overset, at ca. en fjerdedel af TPC's kurser er for andre end præster, delvis eksternt finansieret (nemlig opholdet). Det talmateriale, betænkningen bygger på, er for upræcist, idet man kun har taget et tilfældigt års samlede udgift, divideret med dette års antal kursisdage – uden hensyn til, hvad for nogle kurser det er, og hvem der deltog i dem.

S. 20: I 3. afsnit siges ”anvende fem af dagene på ... TPC”, men i næste linje siges ”10 af dagene skal anvendes ... på TPC”. Jf. s. 133, den samme uklarhed om fem og 10.

S. 21: Klippekort kræver megen administration. Der stilles et IT-værktøj i udsigt, men hvem betaler? S. 126: I omtalen af uddannelseskonsulenterne anføres, at de ”vil betyde, at provsten og stiftet vil få flere ressourcer tilført”. Hvorfra? Fra Fællesfonden? Er disse formentlig ikke uvæsentlige udgiftsposter indregnet i modellerne?

S. 36 står der, at ”mændene” er mere til forkyndelse, ”kvinderne” mere til sjælesorg. Er det virkelig nødvendigt, at en ministeriel betænkning med denne generaliserende falske påstand udbreder sådanne åbenlyst forkerte klicheer, der skyldes et forældet kvindesyn? Kvinder er ligeså gode prædikanter som mænd.

S. 74 har man tilsyneladende allerede etableret det foreslåede kontaktforum mellem universiteterne og folkekirken og indkaldt til første møde den 26. februar.

S. 75: FIP nævnes som stedet for efter- og videreuddannelse af præster, man har glemt at nævne TPC; det svarer til s. 183, hvor TPC opføres som en underafdeling under FIP, fordi man forveksler ”Folkekirkens Institut for Præsteuddannelser” med ”Folkekirkens uddannelsesinstitutioner”.

S. 77: Hvad menes der med ”Et pastoralteologisk forløb finansieres af folkekirken og betales af fællesfonden, selvom det *opleves* på universitetet”? Er det et andet ord for ikke-eksamensrelevant?

S. 105: Aflønning af praktiksteder/praktikvejleder (og uddannelse af dem?) er en post som må tænkes ind i regnskabet, ellers er det opstillede budget utroværdigt.

S. 136: Kan TPC ikke længere optage arbejdsløse cand.theol.'er på kurser?

S. 147: Der er 15.000 kr. årligt for en biskop til efteruddannelse, s. 26 er der afsat 250.000 kr. for alle biskopper til efteruddannelse, plus 150.000 til en ny biskop.

S. 181: Man har opført statistik kun for 2006 – ikke for 2007. TPC havde indsendt årsrapport for 2007 til ministeriet, men man glemte at tage den med i fællesfondens årsrapport – formentlig fordi man troede, at der kun fandtes FIP som det samlede institut. Det er uheldigt, da 2006 var et år med mindre kursusdage i modsætning til 2005, hvor der var flere. Man burde have taget et gennemsnitstal på ca. 7.000 årlige kursusdage på TPC.

S. 183f.: Mangelfuld opgørelse over ansatte på TPC (der anføres kun rektor, 1 lektor og bibliotekar), TPC anføres fejlagtig som en underafdeling af FIP.

For en ordens skyld gøres opmærksom på, at Folkekirkens Pædagogiske Institut står anført i Høringslisten. Det bør slettes og erstattet af TPC.

Løgumkloster, den 3. april 2009



Eberhard Harbsmeier, rektor

Aktiviteter, der ikke kan finansieres af den faste grundbevilling og næppe hellere via brugerbetaling, dels fordi andre end præster deltager, dels fordi de sprænger den nuværende loft af 20 kursusdage over fem år. Hidtil har disse aktiviteter været finansieret af TPC's faste bevilling. Den nye basisbevilling dækker kun løn og faste driftsudgifter. Al anden aktivitet skal finansieres eksternt via brugerbetaling eller anden finansiering. Det er aktiviteter, som TPC ifølge bekendtgørelsen og den indgåede resultataftale med kirkeministeriet skal varetage. Deres finansiering er efter den nye decentrale model ikke sikret.

Opgørelse over kurser/projekter									
		Døgn	Deltagere	Pris	Refugiet	Egen betaling	Foredragsholdere	Indtægter	Udgifter
Kurser									
Studiekursus (16 x 25.000 kr.)		26	16	925	384.800		55.000		439.800
Religionspædagogisk seminar (4 x 40 x 925)		4	40	925	148.000	400	25.000	16.000	157.000
Båringmødet - underskudsgaranti					-				0
Efteruddannelse af kirkefunktionærer					-		50.000		50.000
Kursus for seminaristuderende 2 pr. år		4	50	450	90.000		30.000	90.000	30.000
Landskursus for sognemedhjælpere					-		25.000		25.000
Præstudveksling (Rumænien, Indien,)		4	10	925	37.000		25.000		62.000
Kurser for funktionspræster									
Korshærspræster/Hospicepræster		4	30	925	111.000		25.000		136.000
Kontaktpræster for hørehæmmede		4	12	925	44.400		25.000		69.400
Sygehuspræster (inkl. supervision)		8	18	925	133.200		95.000		228.200
Grundkursus sjælesorg (inkl. supervision)		8	18	925	133.200		95.000		228.200
Konferencer									
Gennemsnitlig 2 pr. år á 40 deltagere over 3 døgn		3	80	925	222.000		50.000		272.000
Internationalt arbejde									
Internationalt udvalg (medlemskab i int. organisationer)					-				0
Dnsk-tysk præstekonvent		1	50	925	46.250		15.000		61.250
Netværk og udvalg									
Konfirmand Aktion		5	10	925	46.250				46.250
Homiletisk arbejdsgruppe		2	20	925	37.000				37.000
Kirkemusikalske netværk		2	15	925	27.750		10.000		37.750
Arbejdsrunde skole-kirke		2	40	925	74.000		10.000		84.000
Unge og kirken		4	15	925	55.500		25.000		80.500
Studieuge for stiftsmedarbejdere		5	10	925	46.250				46.250
Forum Musik Teologi					-		25.000		25.000
Medieforum					-		10.000		10.000
Seminariernes religionslærere					-		25.000		25.000
Studieudvalgsmøde		1	10	925	9.250				9.250
Forum for supervisorere		2	35	925	64.750		5.000		69.750
Supervision af supervisorere (6 x 3 timer pr. år x 4 grupper)					-				0
Gymnasiastpræster		2	15	925	27.750				27.750
Projekter/Udgivelser									
Arbejdsgruppe bønnebog		4	10	925	37.000		10.000		47.000
Konfirmandmateriale					-				0
Teologi for børn					-				0
Hymnologisk tidsskrift					-				0
Folkekirkens Dåbshilsen					-				0
Forskning									
Ph.d.					-				0
Udgivelser					-				0

Studiemiljøet				-				0
Studiehusene				-				0
				-				0
				-				0
				1.775.350				2.304.350

DIVERSE STATISTIKKER OVER TPC'S KURSUSVIRKSOMHED 2002-2008

INDHOLD:

I. Samlet opgørelse over perioden 2004-2008

1. Fordelingen af de 2060 forskellige præsters kursusaktivitet beregnet ud fra antal dage
2. Fordelingen af de 2060 forskellige præsters kursusaktivitet beregnet ud fra antal kurser

II. Opgørelse over de enkelte år (inkl. 2003 og 2002)

III. Ekstra opgørelser for året 2008

1. Geografisk og aldersmæssig fordeling af de 755 forskellige præster
2. Opgørelse over de 755 forskellige præsters antal kursusdage
3. Opgørelse over de 610 øvrige præsters og ikke-præsters kurser
4. Opgørelse over udbudte og aflyste kurser fordelt på modtagergrupper
5. Opgørelse over præsters deltagelse i kurser med "frit optag"
 - A) Fordelingen af de 561 præsters kurser beregnet ud fra kursernes længde
 - B) Fordelingen af de 484 forskellige præsters kursusaktivitet beregnet ud fra antal dage
 - C) Fordelingen af de 484 forskellige præsters kursusaktivitet beregnet ud fra antal kurser

Beregningsgrundlag:

Alle kurser (fra en enkelt dag i stifterne til månedskursus i januar) og konferencer som har været annonceret i TPC's halvårslige programmer. *Ikke medtaget:* Deltagerne i Båringmødet, Landskursus for sognemedhjælpere, regionale arbejdsvejledningsgrupper for sogne- og institutionspræster samt diverse arbejds- og studiegrupper.

Der regnes i dage og ikke døgn; dvs. at et såkaldt ugekursus fra mandag eftermiddag til fredag frokost regnes som 5 dage, to ugers kurser fra mandag til efterfølgende fredag regnes som 12 dage og januar kurset som 26 dage.

Definitioner:

Præster: folkekirken, fri- og valgmenigheder, DSUK samt arbejdsledige cand.theol.'er.¹

Øvrige præster: hovedsageligt nordiske (inkl. færinger) og tyske samt danske cand.theol.'er ansat i diverse organisationer.

Ikke-præster: alle andre (bl.a. sognemedhjælpere, kirkelige funktionærer, organister, religionslærere, universitets- og seminariestuderende og medarbejdere i de frie, kirkelige foreninger og organisationer).

¹ Grundet overgang til ny database i foråret 2008 er for det år kun præster i folkekirken medregnet, mens fri- og valgmenighedspræster, præster i DSUK og arbejdsledige cand.theol.'er regnes med til "øvrige præster". Det skyldes, at de data som databasen modtager fra Kirkeministeriet ikke indeholder oplysninger om de sidstnævnte grupper. Desuden er skønsvist 2-3 % af de deltagende folkekirkepræster i 2008 ikke blevet regnet med til "præster" men "øvrige præster", da der i indkøringsfasen har været komplikationer med at harmonisere data modtaget fra KM med de allerede registrerede kursister.

I. SAMLET OPGØRELSE OVER PERIODEN 2004-2008

8375 kursister total; heraf:

3006 (36 %) øvrige præster og ikke-præster, og

5369 (64 %) præster; heraf:

2060 præster, forskellige (1041 kvinder = 51 %; 1019 mænd = 49 %).²

Der er ikke blevet udarbejdet en opgørelse over det samlede antal (og fordeling af) kursusdage over hele 5-års perioden; men den repræsentative opgørelse for 2008 viser en sammenlignelig fordeling i antallet af *personer*, mens antallet af *kursusdage* har en anderledes procentfordeling:

I år 2008 deltog 1637 kursister i sammenlagt 6226 kursusdage; heraf:

610 (37 %) øvrige præster og ikke-præster i 1651 (26,5 %) kursusdage,

1027 (63 %) præster i 4575 (73,5 %) kursusdage.

1. Fordelingen af de 2060 forskellige præsters kursusaktivitet beregnet ud fra antal dage:

181 præster 1 dag

106 præster 2 dage på 1 kursus

28 præster 2 dage på 2 kurser

21 præster 3 dage på 2 kurser

5 præster 3 dage på 3 kurser

6 præster 4 dage på 3 kurser

I alt 347 præster på 1-2 dages kurser

69 præster 3 dage på 1 kursus

23 præster 4 dage på 1 kursus

32 præster 4 dage på 2 kurser

17 præster 5 dage på 2 kurser

9 præster 5 dage på 3 kurser

15 præster 6 dage på 3 kurser

I alt 165 præster på 3-4 (evt. + 1-2) dages kurser

403 præster 5 dage på 1 kursus

16 præster 9+ dage på 1 kursus³

18 præster 12 dage på 1 kursus

I alt 437 præster på 1 og "2" ugers kurser

81 præster 6 dage på 2+ kurser

73 præster 7 dage på 2+ kurser

62 præster 8 dage på 2+ kurser

44 præster 9 dage på 2+ kurser

106 præster 10 dage på 2+ kurser

² Forklaringen på at kønsfordelingen samlet set tenderer i retning af fifty-fifty, skønt andelen af kvinder for de enkelte år nedenfor oplyses til ca. 55 % i gennemsnit, er, at kvindernes andel af hvert års "gengangere" er på ca. 62 % i gennemsnit – typisk fordi de følger flere kursusrækker end mændene.

³ "9+" læses som: "ni eller flere".

53 præster	11 dage på 2+ kurser
38 præster	12 dage på 2+ kurser
29 præster	13 dage på 2+ kurser
41 præster	14 dage på 2+ kurser
56 præster	15 dage på 2+ kurser
36 præster	16 dage på 2+ kurser
32 præster	17 dage på 2+ kurser
20 præster	18 dage på 2+ kurser
35 præster	19 dage på 2+ kurser
39 præster	20 dage på 2+ kurser

I alt 745 præster med 6-20 dage på 2+ kurser

184 præster	20+ dage på 1-10 kurser (heraf 16 på januarkursus)
104 præster	30+ dage på 2-11 kurser (heraf 27 på januarkursus)
48 præster	40+ dage på 3-16 kurser (heraf 14 på januarkursus)
20 præster	50+ dage på 4-19 kurser (heraf 5 på januarkursus)
10 præster	60+ dage på 4-15 kurser (heraf 6 på januarkursus)

I alt 366 præster med 20+ dage

2. Fordelingen af de 2060 forskellige præsters kursusaktivitet beregnet ud fra antal kurser:

181 præster	1 kursus à 1 dag
106 præster	1 kursus à 2 dage
69 præster	1 kursus à 3 dage
23 præster	1 kursus à 4 dage
403 præster	1 kursus à 5 dage
22 præster	1 kursus à 9 dage
25 præster	1 kursus à 12 dage
14 præster	1 kursus à 26 dage

I alt 843 præster på 1 kursus

98 præster	2 kurser (sammenlagt 2-5 dage)
162 præster	2 kurser (sammenlagt 6-8 dage)
110 præster	2 kurser (sammenlagt 9-11 dage)
87 præster	2 kurser (sammenlagt 12+ dage)

I alt 457 præster på 2 kurser

65 præster	3 kurser (sammenlagt 3-8 dage)
125 præster	3 kurser (sammenlagt 9-15 dage)
82 præster	3 kurser (sammenlagt 16+ dage)

I alt 272 præster på 3 kurser

46 præster	4 kurser (sammenlagt 4-13 dage)
126 præster	4 kurser (sammenlagt 14+ dage)

I alt 172 præster på 4 kurser

56 præster	5 kurser (sammenlagt 5-19 dage)	
73 præster	5 kurser (sammenlagt 20+ dage)	
		I alt 129 præster på 5 kurser
13 præster	6 kurser (sammenlagt 7-19 dage)	
58 præster	6 kurser (sammenlagt 20+ dage)	
		I alt 71 præster på 6 kurser
49 præster	7 kurser	
27 præster	8 kurser	
19 præster	9 kurser	
8 præster	10 kurser	
13 præster	11+ kurser	
		I alt 116 præster på 7+ kurser

II. OPGØRELSE OVER DE ENKELTE ÅR (inkl. 2003 og 2002)**2008**

1637 kursister total

610 øvrige præster og ikke-præster (37 %)

1027 præster (582 kvinder = 57 %; 445 mænd = 43 %)⁴

755 præster, forskellige (74 %)

272 præster, gengangere (26 %)

817 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser⁵ (456 kvinder = 56 %; 361 mænd = 44 %)

625 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, forskellige (76 %)

192 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, gengangere (24 %)

2007

1578 kursister total

463 øvrige præster og ikke-præster (29 %)

1115 præster (601 kvinder = 54 %; 514 mænd = 46 %)

876 præster, forskellige (79 %)

239 præster, gengangere (21 %)

760 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser (411 kvinder = 54 %; 349 mænd = 46 %)

642 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, forskellige (84 %)

118 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, gengangere (16 %)

2006

1580 kursister total

480 øvrige præster og ikke-præster (30 %)

1100 præster (622 kvinder = 57 %; 478 mænd = 43 %)

858 præster, forskellige (78 %)

242 præster, gengangere (22 %)

1030 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser (584 kvinder = 57 %; 446 mænd = 43 %)

813 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, forskellige (79 %)

217 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, gengangere (21 %)

⁴ I 2008 er alene præster i folkekirken medtaget, jf. note 1 ovenfor.

⁵ Begrundelsen for at medtage kategorien "fraregnet deltagerne i stiftskurser" er, at det tilnærmelsesvis giver antallet af præster, som det pågældende år har været på kursus i Løgumkloster. Dog kan der bag tallene fremdeles gemme sig enkelte, regionale kurser.

2005

1740 kursister total

632 øvrige præster og ikke-præster (36 %)

1108 præster (589 kvinder = 53 %; 519 mænd = 47 %)

854 præster, forskellige (77 %)

254 præster, gengangere (23 %)

837 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser (427 kvinder = 51 %; 410 mænd = 49 %)

678 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, forskellige (81 %)

159 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, gengangere (19 %)

2004

1840 kursister total

820 øvrige præster og ikke-præster (45 %)

1020 præster (485 kvinder = 48 %; 535 mænd = 52 %)

800 præster, forskellige (78 %)

220 præster, gengangere (22 %)

779 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser (360 kvinder = 46 %; 419 mænd = 54 %)

629 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, forskellige (81 %)

150 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, gengangere (19 %)

2003

1184 kursister total

352 øvrige præster og ikke-præster (30 %)

832 præster

669 præster, forskellige (80 %)

163 præster, gengangere (20 %)

651 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser (305 kvinder = 47 %; 346 mænd = 53 %)

527 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, forskellige (81 %)

124 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, gengangere (19 %)

2002

1178 kursister total

320 øvrige præster og ikke-præster (27 %)

858 præster (465 kvinder = 54 %; 393 mænd = 46 %)

623 præster, forskellige (73 %)

235 præster, gengangere (27 %)

761 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser (411 kvinder = 54 %; 350 mænd = 46 %)

579 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, forskellige (76 %)

182 præster, fraregnet deltagerne i stiftskurser, gengangere (24 %)

III. EKSTRA OPGØRELSER FOR ÅRET 2008, dels teknisk muliggjort af TPC's nye database, dels med 2008 som et aktuelt og repræsentativt eksempel

1. Geografisk og aldersmæssig fordeling af de 755 forskellige præster:

De 755 forskellige præster fordeler sig stiftsvis:

Fyen	64	Roskilde	80
Haderslev	82	Viborg	63
Helsingør	118	Aalborg	61
København	43	Århus	97
Lolland-Falster	33		
Ribe	72	(Midlertidigt) uden stiftstilknytning	42

De 755 forskellige præster fordeler sig aldersmæssigt:

65+ år	40 (5 %)	15 kvinder (38 %)	25 mænd (62 %)
60-64 år	100 (13 %)	37 kvinder (37 %)	63 mænd (63 %)
55-59 år	125 (17 %)	64 kvinder (51 %)	61 mænd (49 %)
50-54 år	125 (17 %)	62 kvinder (50 %)	63 mænd (50 %)
45-49 år	154 (20 %)	91 kvinder (59 %)	63 mænd (41 %)
40-44 år	106 (14 %)	71 kvinder (67 %)	35 mænd (33 %)
35-39 år	70 (9 %)	51 kvinder (73 %)	19 mænd (27 %)
30-34 år	31 (4 %)	23 kvinder (74 %)	8 mænd (26 %)
29 år	4 (1 %)	3 kvinder (75 %)	1 mand (25 %)

2. Opgørelse over de 755 forskellige præsters antal kursusdage:

154 præster, i alt 1 dag	tilsammen 154 dage	13 præster, i alt 14 dage	tilsammen 182 dage
21 præster, i alt 2 dage	tilsammen 42 dage	6 præster, i alt 15 dage	tilsammen 90 dage
60 præster, i alt 3 dage	tilsammen 180 dage	1 præst, i alt 16 dage	tilsammen 16 dage
19 præster, i alt 4 dage	tilsammen 76 dage	8 præster, i alt 17 dage	tilsammen 136 dage
267 præster, i alt 5 dage	tilsammen 1335 dage	4 præster, i alt 18 dage	tilsammen 72 dage
37 præster, i alt 6 dage	tilsammen 222 dage	5 præster, i alt 19 dage	tilsammen 95 dage
16 præster, i alt 7 dage	tilsammen 112 dage	1 præst, i alt 20 dage	tilsammen 20 dage
20 præster, i alt 8 dage	tilsammen 160 dage	1 præst, i alt 21 dage	tilsammen 21 dage
9 præster, i alt 9 dage	tilsammen 81 dage	3 præster, i alt 22 dage	tilsammen 66 dage
54 præster, i alt 10 dage	tilsammen 540 dage	8 præster, i alt 26 dage	tilsammen 208 dage
10 præster, i alt 11 dage	tilsammen 110 dage	3 præster, i alt 27 dage	tilsammen 81 dage
23 præster, i alt 12 dage	tilsammen 276 dage	1 præst, i alt 29 dage	tilsammen 29 dage
5 præster, i alt 13 dage	tilsammen 65 dage	3 præster, i alt 31 dage	tilsammen 93 dage

1 præst, i alt	34 dage tilsammen	34 dage		1 præst, i alt	43 dage tilsammen	43 dage
1 præst, i alt	36 dage tilsammen	36 dage		I alt 755 præster	I alt	4575 dage

3. Opgørelse over de 610 øvrige præsters og ikke-præsters kurser:

220 deltagere på kurser à	1 dag	tilsammen 220 dage
77 deltagere på kurser à	2 dage	tilsammen 154 dage
144 deltagere på kurser à	3 dage	tilsammen 432 dage
3 deltagere på kurser à	4 dage	tilsammen 12 dage
165 deltagere på kurser à	5 dage	tilsammen 825 dage
1 deltager på kursus à	8 dage	tilsammen 8 dage
I alt 610 deltagere		I alt 1651 dage

4. Opgørelse over udbudte og aflyste kurser fordelt på modtagergrupper:

I alt 117 kurser med tilsammen 498 dage annonceret; heraf:

13 kurser med tilsammen 48 dage hvortil præster ikke har adgang.

57 kurser med tilsammen 118 dage hvortil præster og andre har adgang.

47 kurser med tilsammen 332 dage hvortil kun præster har adgang.

I alt 104 kurser med tilsammen 450 dage hvortil præster har adgang (i parentes kurser/dage ikke-afholdt eller aflyst); heraf:

14 kurser med tilsammen 43 dage for funktionspræster (2 kurser / 6 dage).

8 kurser med tilsammen 28 dage for arbejdsgrupper nedsat af TPC eller stifterne.

5 konferencer med tilsammen 17 dage (2 konferencer / 8 dage).

11 provstikurser med tilsammen 49 dage (1 kursus / 2 dage).

12 stiftskurser med tilsammen 12 dage (1 kursus / 1 dag).

54 kurser med tilsammen 301 dage med "frit optag" (8 kurser / 29 dage).⁶

I alt 20 (17 %) kurser med tilsammen 72 (15 %) dage ikke afholdt/aflyst; heraf:

5 (4 %) kurser med tilsammen 24 (5 %) dage ikke afholdt pga. ændringer i programlægningen.

15 (13 %) kurser med tilsammen 48 (10 %) dage aflyst pga. utilstrækkelig ansøgning; heraf:

7 kurser med tilsammen 28 dage hvortil præster ikke har adgang,

8 kurser med tilsammen 20 dage hvortil præster har adgang.

I alt 104 kurser med tilsammen 450 dage hvortil præster har adgang; heraf:

8 (8 %) kurser med tilsammen 20 (4 %) dage aflyst pga. utilstrækkelig ansøgning; heraf:

1 ugekursus inden for almen teologi,

1 ugekursus inden for sjælesorg,

1 4-dages kursus inden for religionspædagogik,

samt tre 1 dages og et 2 dages regionale kurser.

⁶ Differencen mellem antallet af "frit optag"-kurser her og i statistik over deltagerne i disse skyldes, at dér tælles selvsagt kun gennemførte kurser med ligesom Båringmødet generelt er holdt udenfor beregningerne.

5. Opgørelse over præsters deltagelse i kurser med "frit optag":

I 2008 annoncerede TPC sammenlagt 104 kurser åbne for præster; heraf kan de 45 kurser karakteriseres som med "frit optag". Dvs. i denne opgørelse medregnes ikke kurser for specielle grupper (f.eks. sygehuspræster) eller provstikurser. Ligeledes fraregnes konferencer, selv om de fleste af disse har været åbne for andre end indbudte, samt stiftskurserne, som naturligvis ellers må betegnes som kurser med "frit optag".

Deltagere på kurser med "frit optag": 561 præster (heraf 484 forskellige = 86 %)

A) Fordelingen af de 561 præsters kurser beregnet ud fra kursernes længde:

64 præster	1 dag	
29 præster	2 dage	
		I alt 93 på "dagskurser", de fleste regionalt (eksternat)
36 præster	3 dage	
16 præster	4 dage	
		I alt 52 på "korte" kurser, hovedparten i Løgumkloster (internat)
305 præster	5 dage	
		I alt 305 på ugekurser (internat)
13 præster	7 dage	
20 præster	8-9 dage	
62 præster	12-14 dage	
16 præster	26 dage	
		I alt 111 præster på "længere" kurser (internat)

B) Fordelingen af de 484 forskellige præsters kursusaktivitet beregnet ud fra antal dage:

49 præster	1 dag	
20 præster	2 dage på 1 kursus	
24 præster	3 dage på 1 kursus	
14 præster	4 dage på 1 kursus	
		I alt 107 præster 1-4 dage
228 præster	5 dage på 1 kursus	
2 præster	5 dage på 2 kurser	
		I alt 230 præster 5 dage
6 præster	6 dage på 2 kurser	
10 præster	7 dage på 1 kursus	
21 præster	8 dage på 1-2 kurser	
5 præster	9 dage på 1-2 kurser	
24 præster	10 dage på 2-3 kurser	
3 præster	11 dage på 2-3 kurser	
49 præster	12-15 dage på 1-2 kurser	
12 præster	17-23 dage på 2 kurser (inkl. 1 på 4 kurser)	
14 præster	26 dage på 1 kursus (januarkursus)	
1 præst	27 dage på 2 kurser	
1 præst	31 dage på 2 kurser (inkl. januarkursus)	
1 præst	43 dage på 3 kurser (inkl. januarkursus)	
		I alt 147 præster 6+ dage

C) Fordelingen af de 484 forskellige præsters kursusaktivitet beregnet ud fra antal kurser:

49 præster	1 kursus à 1 dag
19 præster	1 kursus à 2 dage
23 præster	1 kursus à 3 dage
13 præster	1 kursus à 4 dage
228 præster	1 kursus à 5 dage
24 præster	1 kursus à 7-9 dage
41 præster	1 kursus à 12-14 dage
14 præster	1 kursus à 26 dage
	I alt 414 præster på 1 kursus
5 præster	2 kurser (sammenlagt 2-5 dage)
18 præster	2 kurser (sammenlagt 6-9 dage)
24 præster	2 kurser (sammenlagt 10 dage, dvs. to ugekurser)
23 præster	2 kurser (sammenlagt 11-31 dage)
	I alt 70 præster på 2 kurser
1 præst	3 kurser (sammenlagt 11 dage)
1 præst	3 kurser (sammenlagt 43 dage)
1 præst	4 kurser (sammenlagt 23 dage)

Fælles høringsvar fra Dansk Bibel-Institut og Menighedsfakultetet til Kirkeministeriets betænkning 1503: Uddannelse og efteruddannelse af præster

Dansk Bibel-Institut

Dansk Bibel-Institut blev stiftet i 1972 som et uddannelsessted for kommende præster, kirkelige medarbejdere og ydremissionærer. De første årtier fungerede det som et supplement til uddannelsen i teologi for studerende ved det teologiske fakultet i København. I 2001 påbegyndte man en uddannelse i teologi og mission i tilknytning til Misjonshøgskolen i Stavanger. I 2006 skiftede Dansk Bibel-Institut samarbejdspartner og opbyggede sin egen bacheloruddannelse i teologi og mission med akkreditering fra University of Wales fra 1. april 2008. Cirka 160 teologer har taget dele af deres uddannelse i tilknytning til Dansk Bibel-Institut og derudover en del religionsstuderende og lærerstuderende.

Dansk Bibel-Institut har samme trosgrundlag som Folkekirken.

Menighedsfakultetet

Menighedsfakultetet (MF) er en fri institution for teologisk forskning og uddannelse, som ligger i Århus, tæt ved Århus universitet. MF blev stiftet i 1967 på initiativ af en række præster og lægfolk i Folkekirken, som så et behov for et alternativt uddannelsessted for kommende præster. I de 40 år, som MF har eksisteret, har næsten 300 teologi- og religionsvidenskabsstuderende ved Århus Universitet modtaget supplerende og alternativ undervisning på MF. I 2005 valgte MF at starte sin egen bacheloruddannelse i teologi med akkreditering fra University of Wales, samtidigt med at der fortsat er studerende ved Århus universitet, som gør brug af MF's tilbud om undervisning og studiemiljø.

MF har samme trosgrundlag som Folkekirken.

Dansk Bibel-Institut og Menighedsfakultetet er to forskellige institutioner med hver deres særpræg, men har samarbejdet i mange år. Siden 2006 har samarbejdet været formaliseret med en konsortieledelse, der varetager en række fælles anliggender for de to institutioner.

I dette fælles høringsvar fra Dansk Bibel-Institut og Menighedsfakultetet vil vi anføre en række synspunkter på Kirkeministeriets betænkning nr. 1503 om uddannelse og efteruddannelse af præster.

Overordnet

Det virker påfaldende, at i en betænkning, der omfatter 238 sider og handler om uddannelse og efteruddannelse af præster, bliver de teologiske uddannelser ved vore to institutioner, Dansk Bibel-Institut (DBI) og Menighedsfakultetet (MF), ikke nævnt, og de positive erfaringer, vi har gjort med bl.a. at integrere praktik i uddannelsen, bliver ikke inddraget.

Vi finder dette bemærkelsesværdigt, fordi

- Vore to institutioner har i deres ca. 40-årige historie medvirket til uddannelse af omkring 450 kandidater, hvoraf ca. halvdelen i dag virker som præster i Folkekirken.
- Gennem oprettelsen af teologiske bacheloruddannelser (MF fra 2005 og DBI fra 2008) med akkreditering fra University of Wales har vore to institutioner taget nogle skridt, der vil indebære, at der for fremtiden vil være en større gruppe teologiske kandidater, der har taget ca. 2/3 af deres uddannelse ved enten MF eller DBI og derefter har fortsat med teologiske kandidatstudier ved Århus og Københavns universiteter. Det er endnu uvist, hvor mange det nøjagtigt vil dreje sig om, men Menighedsfakultetet har p.t. 31 studerende på sin selvstændige BA-uddannelse. I lyset af den faldende tilgang til teologistudiet ellers, må det

undre, at betænkningen vælger at negligere eksistensen af disse uddannelser. Vore uddannelser sorterer ikke under Kirkeministeriet, men det gør uddannelserne ved de teologiske fakulteter i Århus og København som bekendt heller ikke, hvorfor de problematikker, der knytter sig specifikt til den teologiske uddannelse har været behandlet i en særskilt arbejdsgruppe. Her kunne DBI og MF naturligt have været medinddraget.

- DBI og MF har i tidens løb ydet et ikke uvæsentligt bidrag til præsternes efteruddannelse bl.a. ved at afholde årlige teolkurser af ca. en uges varighed, som hvert år har haft sammenlagt ca. 100 præster og andre teologiske kandidater som deltagere.
- DBI og MF har gennem hele sit virke lagt vægt på en tæt forbindelse mellem den teologiske uddannelse og kirken som aftager. De erfaringer, som hermed er vundet, er ikke søgt inddraget i undersøgelsen. Praktisk teologi med praktik har hos os været vægtet højt og er nu integreret i bachelorstudiet.
- I lyset af rekrutteringsproblemerne for teologistudiet generelt er det værd at fremhæve, at i kraft af eksistensen af DBI/MF vil der samlet set være flere, der læser teologi med henblik på at dygtiggøre sig til en tjeneste i kirken, end der ville være uden vore to institutioner. Bekendtgørelsens analyse om det fremtidige behov for præster forholder sig imidlertid alene til det antal, der er optaget på de teologiske fakulteter. De nutidige og fremtidige BA-studerende ved vore institutioner lades helt ude af billedet. Det betyder en negligering ikke alene af DBI og MF som institutioner, men også af de omkring 10.000 aktive folkekirkemedlemmer, der gennem deres økonomiske støtte til vore institutioner (i alt ca. 12 millioner kroner om året), tilkendegiver, at de som præster ønsker kandidater fra DBI eller MF ud fra en overbevisning om, at netop de vil kunne gøre en positiv forskel i kirken.

Betænkningen slår fast (side 86), at ”den teologiske uddannelse ved de to fakulteter er ikke konfessionelt bundet, og bør heller ikke være det”. Samtidigt kan betænkningen godt forestille sig, at et kirkeligt institut som TPC kan arbejde på ”videnskabeligt grundlag” (s.159, s.160, s.165, s.169 og s.181). Det viser, at man ikke principielt vil udelukke en forening af videnskabelighed og konfessionalitet. Hvorfor kan man ikke se en styrke i at fastholde kirkens bekendelse også i den teologiske grunduddannelse? I mange andre lande og sammenhænge er kirke og teologisk forskning og uddannelse sammentænkt. Sådan er det også ved vore institutioner, og vi ser netop en styrke i at fastholde en tæt sammenhæng mellem teologistudiet og kirken og dermed med den faktiske virkelighed, som kommende præster skal virke ind i. Vi mener, at de hensigtserklæringer, som betænkningen giver udtryk for, når det gælder at tilstræbe en større kirkelig forankring i teologistudiet, bedst vil kunne fremmes gennem en tydelig kirkelig fundering af teologiuddannelsen, noget som mange aktive folkekirkemedlemmer gennem deres støtte til vore institutioner indirekte erklærer sig enige i.

4.1.4. Permanent kontaktforum mellem universiteterne og folkekirken

DBI og MF hilser ideen om et sådant kontaktforum velkommen. Vi ser det som godt middel til at fremme et konstruktivt samspil mellem udbyderne af teologiske uddannelser og aftagerne. DBI og MF hører i kraft af deres selvstændige BA-uddannelser med i udbydergruppen, og det undrer os derfor, at DBI og MF ikke indgår i listen over deltagere i kontaktforummet (s.74), da det ellers siges, at kontaktforummet skal have en sammensætning, der sikrer ”den optimale udveksling af erfaringer og information samt medvirke til gensidigt kendskab til hinandens problemstillinger og forståelse for hinandens udfordringer” (s.73).

4.1.5 Overvejelser omkring oprettelse af Pastoralteologisk Institut

DBI og MF bakker ligeledes op om forslaget om nedsættelse et udvalg til at drøfte, hvordan et Pastoralteologisk Institut kan etableres og fungere.

DBI og MF har gennem hele deres virke i høj grad lagt vægt på de pastoralteologiske fag og på at skabe en vekselvirkning mellem det akademiske studium og kirkens praksis. På DBI og MF vil denne satsning også i fremtiden afspejles i sammensætningen af vore studieplaner, men vi finder det samtidig ønskeligt, hvis også vore BA-studerende kan få adgang til at benytte et evt. fremtidigt Pastoralteologisk Institut, således at dette ikke kun skal kunne benyttes af ”alle de studerende på de to teologiske fakulteter” (s.75). Når det anføres (s.75), at et ”Pastoralteologisk Institut bør præsenteres for de studerende som en mulighed allerede under de første år på universitetsuddannelsen”, må der også åbnes op for adgang for dem, som følger DBI’s og MF’s bacheloruddannelser. Det vil også have den gevinst, at der tidligt skabes en kontakt mellem nogle af de studerende på de teologiske fakulteter og de studerende på DBI og MF.

Vi vil meget gerne bidrage med vores viden og erfaringer på området i forbindelse med etableringen af et evt. fremtidigt Pastoralteologisk Institut. Vi må dog anføre som vores erfaring, at det kan være svært at få studenter til at følge pastoralteologiske tilbud, som ligger ved siden af selve uddannelsen, hvorfor vi selv har valgt at integrere sådanne forløb i selve studiet.

4.1.6. Inspiration til, hvad universiteterne og folkekirken kan gøre ved rekrutteringsudfordringerne

Vi mener, at det er vigtigt at fastholde en kirkelig tjeneste som det primære og naturlige virkefelt for en teologisk kandidat. Det betyder ikke, at der udelukkende skal fokuseres på præstetjeneste, for også i det frivillige, kirkelige arbejde vil der være brug for teologer, ligesom teologisk uddannelse vil være den mest relevante uddannelsesmæssige baggrund til visse sognemedhjælperstillinger m.v.. Men det handler først og fremmest om at formidle en opfordring til at læse teologi og vise relevansen heraf til unge mennesker, der har et ønske om en tjeneste i en kirkelig sammenhæng.

Hvis der med forslaget om at lade anden bacheloruddannelse være adgangsgivende til den teologiske kandidatuddannelse (s.80) tænkes på ikke-teologiske bacheloruddannelser, mener vi, at det uvægerligt vil føre til en betydelig forringelse af den teologiske kandidatuddannelse, da uddannelsen i så fald ikke vil kunne bygge videre på og udnytte de redskaber og færdigheder, som BA-studiet i teologi giver.

Når der tales om at formidle, at teologi værdsættes i folkekirken (s.79), så ser vi netop adskillelsen af fagteologien fra dens kirkelige grundlag som en vigtig, medvirkende årsag til, at i hvert fald dele af teologien opleves som irrelevant af mange i folkekirken.

4.1.7 Ph.d.-stillinger

DBI og MF ser behovet for at styrke forskningen og støtter i den forbindelse tanken om oprettelsen af en ”Teologisk studie- og forskningsfond”.

Fundatsen for en sådan fond bør udformes sådan, at også frie, teologiske institutioner som vores kan søge om midler fra fonden til ansættelse af ph.d.-stipendiater. Vi vil også anføre, at DBI og MF har lektorer og professorer med faglig kompetence til at fungere som vejledere for ph.d.-stipendiater (s.82), og vi vil meget gerne medinddrages. Det kan også være en måde hvorpå den kirkelige relevans og profil ved forskningsprojekterne kan tilgodeses.

4.3.4. Model for organisering af Pastorseminariet med et teori- og praktikforløb

DBI og MF støtter tanken om, at Pastorseminariet som foreslået organiseres med et teori- og praktikforløb af 6 måneders varighed (3 måneders teori og 3 måneders praktik), idet vi dog stiller os spørgende over for, om det vil være en god ide at lade praktikanter varetage så at sige alle former

for præstelige funktioner - uden forudgående ordination og dermed uden den forudgående kirkelige og menneskelige prøvelse, der ligger i bispeeksamen og ordination. Kan man virke som præst på en anden præsts (praktikvejleders) ordination? Det vil let tage luften ud af en efterfølgende ordination, og der er grund til at frygte for, at det vil gøre det diffust, hvem der kan virke i præstelige funktioner.

Vi foreslår, at intensionen om 3 måneders praktik i forløbet fastholdes, men uden at kandidaterne i præstepraktikken ved Pastorseminariet skal tage del i de direkte præstelige funktioner som at døbe, forestå nadverfejring, foretage vielser og begravelser. Derimod kan praktikanterne meget vel have ansvar for visse dele af altertjenesten, forkyndelse, konfirmandundervisning m.v..

Vi mener altså, at der overordnet set bør stilles andre formelle krav end medlemskab af folkekirken og børneattest (s.93) for at indgå i en praktikordning med så vidtgående beføjelser, som der lægges op til i praktikperioden på Pastorseminariet.

4.4. Om efteruddannelse for præster

Betænkningen fastslår, at "det er præstens opgave at tydeliggøre sit ønske om teologisk videreuddannelse i overensstemmelse med præstens teologisk-faglige interesse og sit teologiske grundsyn" (s.118). Vi mener, at det må være en klar målsætning, at videreuddannelsesordningen som helhed rummer konkrete muligheder for en virkeliggørelse af dette, ved at systemet bygger på frihed og ikke på tvang, når det gælder valget af indholdet i den enkeltes efteruddannelse ("ansvar for egen læring"). Vi finder, at der er flere ting i forslaget, som let kan komme til at modarbejde denne målsætning:

- 1) Provsten om omdrejningspunkt (s.125).
Samtidigt med at vi godt kan se styrken ved, at efteruddannelsen aftales med den lokale provst, vil vi understrege nødvendigheden af, at alle provster er åbne for en udnyttelse af mulighederne for efteruddannelse, og at de er tilstrækkeligt lydhøre over for de enkelte præsters individuelle ønsker.
- 2) Kompetenceudviklingsplanen skal være dikterende for efteruddannelsesaktiviteterne.
Det kan let blive provstiets fælles målsætning for kompetenceudvikling og efteruddannelsesindsats, som i praksis kommer til at diktere den enkelte præsts efteruddannelsesmuligheder. Den overordnede og hævdvundne frihedstradition i folkekirken og den enkelte præsts selvstændighed i udførelsen af sit embede må også i denne forbindelse komme til udtryk og vægtlægges.
- 3) Efteruddannelsen i de første fem ansættelsesår – et "klippekort" (s.131)
Ud af de 40 dages efteruddannelse de første 5 år er der reelt kun 10 dage med helt frivilligt indhold, da 10 af dagene med frivilligt indhold skal anvendes til kurser på TPC. Vi mener, at der bør være fuld frihed til at vælge kurser og efteruddannelsessteder for de 20 dages vedkommende, så præster også i denne periode kan gøre brug af kursustilbud i forskellige relevante, faglige sammenhænge efter deres individuelle ønsker.
- 4) Efteruddannelsen efter 5 år – provstiets efteruddannelsespulje
Når det gælder efteruddannelsen de følgende år (20 dage inden for en 5-årig periode) kan vi tilslutte os Karsten Nissens mindretalsudtalelse om, at det bør være en pligt for alle præster i folkekirken. Desuden er et gennemsnit på 4 dage per år i vore øjne alt for lidt! Når så 10 af det samlede antal dage skal anvendes til kurser på TPC, bliver der meget lidt frihed tilbage i systemet til opfyldelse af den overordnede målsætning om at give præster mulighed for at vælge efteruddannelse i overensstemmelse med deres teologisk-faglige interesse og deres teologiske grundsyn.

Vi har i øvrigt på DBI og MF en stor pulje af faglige og pædagogiske kompetencer, som vi meget gerne ser bragt mere i spil i forhold til opgaver ved Pastorseminarierne og TPC, ligesom vi gerne selv vil være med til at udvikle nye efteruddannelses tilbud for præsterne i vort eget regi.

4.6 Om uddannelse af sognemedhjælpere

Vi går ud fra, at når Bach. theol. nævnes som en af de uddannelser, som kan opfylde uddannelseskrauet for sognemedhjælpere (s.150), så er også bacheloruddannelserne ved DBI og MF tænkt med.

Når det gælder ansøgere, som skal supplere sine kompetencer, nævnes en række uddannelsesmuligheder (s.152), herunder at bacheloruddannelserne på Københavns og Århus teologiske fakulteter udbyder en række fag, som er relevante. Det samme kan siges om BA-uddannelserne ved DBI og MF, som med deres kirkelige, faglige og teologiske profil vil være særdeles relevante at nævne i sammenhængen. Det gælder især enkeltfagsstudier og det ét- eller to-årige kristendomsstudium på DBI, der kan sammensættes af en række fag inden for teologiske og kirkefaglige discipliner.

Afsluttende kommentar:

Vi håber, at Dansk Bibel-Institut og Menighedsfakultetet i fremtiden i højere grad vil blive medinddraget i de vigtige overvejelser og initiativer, som sigter mod at forbedre præsternes uddannelse og efteruddannelse. Vi er som private og frivillige institutioner indstillede på at yde et fagligt kvalificeret og konstruktivt bidrag til en mod kirken og dens behov målrettet uddannelse og efteruddannelse af præster.