

Innføringsprogram for nye prester – høring fra Det praktisk-teologiske seminar

Innledning

Det praktisk-teologiske seminar (PTS) har vært engasjert av tiltak for nyutdanna prester siden tidlig 2000-tall, og det er med glede vi nå ser et utkast til innføringsprogram for nye prester. Vi gir vårt høringssvar med basis i egne erfaringer med samlinger for nyutdanna (2001-2004), flere veiledningsoppdrag for Oslo bispedømme for enkeltprester i oppstartsfasen og ikke minst planlegging og gjennomføring av kompetanserådskurset "Mitt liv som prest" (2006).

Vårt hovedsynspunkt er at et innføringsprogram for nyutdanna prester er viktig og nødvendig, men at det neppe trenger eller bør være så bredt anlagt som det foreslås. Vi tror ikke perioden som "nyutdannet" bør trekkes ut så langt som fem år. Vi mener det er viktig å ikke gjøre begynnerfasen *for* spesiell ved å skape en såpass lang periode hvor de nyutdanna er utskilt som egen gruppe. Videre tror vi det kan være fornuftig å fase de nyutdanna raskt inn i et ordinært veilednings- og videre-utdanningsløp sammen med andre prester (og yrkesgrupper) med varierende tjenestelengde bak seg. Prestekollegiet trenger hverandre faglig og personlig på tvers av forskjeller i aldre, kjønn, fakultetstilhørighet etc.

Innledningsvis vil vi i forlengelsen av dette påpeke at til tross for at nyutdanna prester kan trenge et eget innføringsprogram, så skal man ikke glemme at de innehar en særskilt kompetanse i kraft av å være nyutdannet, og at denne kompetansen må etterspørres og tas i bruk. De nyutdannas ferske teologiske utdanning og friske blikk inn i den kirkelige virksomheten er begge deler verdifull kompetanse for arbeidssted og ledelse.

Vi er enige i arbeidsgruppens forslag til hvilke hovedkomponenter et innføringsprogram bør bestå av – arbeidsgiveroppfølging inkl veiledning, særskilt(e) samling(er) og oppstart på videreutdanning, men vil til dels foreslå å gjøre noen av komponentene mindre, og til dels normalisere dem, forstått som å inkludere de nyutdanna blant prester flest (dog med krav om obligatorisk deltakelse).

Vi vil beskrive hovedkomponentene i et innføringsprogram for nyutdanna i tråd med arbeidsgruppens forslag, men med noen forslag til endringer, slik:

- 1) Oppfølging fra arbeidsgiver med informasjon og "ekstra omsorg/oppmerksomhet" første arbeidsåret.
- 2) Arbeidsveiledning, evt i egne grupper, i minst to år, fra starten av tjenesten.

- 3) Fakultets-/seminarbasert samling etter ca ett arbeidsår, med fokus på erfaringsutveksling, karrierestyling og allmenne arbeidspsykologiske tema (grensesetting, fleksibilitet, stress, konflikt, samarbeid o.l.).
- 4) Oppstart av videreutdanning, ved normal deltakelse i "Prest og teolog i praksis" (2. el. 3. år).

Våre kommentarer til rapporten preges av disse synspunktene, og vi strukturerer dem i det etterfølgende med utgangspunkt i denne oversikten. I tillegg føyer vi til to korte kommentarer vedr "second career"-prester og organisering av programmet.

Oppfølging fra arbeidsgiver

Her har arbeidsgruppen gjort et grundig arbeid og hentet opp mye nyttig stoff for møtene mellom den nyutdanna og hhv bispedømmekontor, tillitsvalgte/verneombud, prost og biskop. Vi tror den største utfordringen når alt dette skal huskes og gjennomføres, er å beholde blikket på den enkelte prest og deres forskjellige utfordringer, behov og livssituasjon. Dernest at ikke oppfølgingen blir så tett at det går på selvstendigheten løs eller menigheten kan få inntrykk av at de har fått en ny prest som ikke er helt ferdig utdannet. Vi tror som sagt at et innføringsprogram absolutt er av det gode, men at man skal vokte seg for å glemme at vi snakker om voksne mennesker med et selvstendig ansvar for sin tjeneste og sitt liv. På den annen side mener vi at oppfølgingen lokalt ved den nyutdannas ledere (og tillitsvalgte/verneombud) kanskje er det aller viktigste, ved siden av veiledningen, å få inn i ordnede former i et innføringsprogram. Det er samtidig noe det ligger godt til rette for å få orden på.

Arbeidsveiledning

Slik vi ser det, er det viktigste å si på dette punktet at alle nyutdanna skal få obligatorisk veiledning fra første dag i tjenesten og minst to år fram. Altså: De skal få tilbud om arbeidsveiledning, og de skal være forpliktet til å ta i mot. Det er i seg selv en kraftig forbedring fra dagens situasjon. Hvorvidt arbeidsveiledningen (ABV) skjer i form av individualveiledning, egne ABV-nyutdannagrupper eller deltakelse i ordinær ABV-gruppe er etter PTSs syn mindre viktig. Vi ser at en kontinuerlig gruppe for nyutdanna i hvert bispedømme kan være en god og ikke minst praktisk løsning, særlig der reiseavstandene er overkommelige. Vi tror imidlertid at deltakelse i en "normalgruppe" også har sine gevinster, og mener at dårlige erfaringer av møtet mellom nyutdanna og eldre prester er et svakt argument mot dette. Det bør være en selvsagt kompetanse for en arbeidsveileder å kunne håndtere alders-, kjønns- og erfaringsforskjeller i en gruppe.

Vi understreker i samstemmighet med arbeidsgruppen at den enkelte prest må få tilbud om fortsatt veiledning i ny gruppe/med ny veileder dersom hun/han flytter. Det er selvsagt ikke ideelt med den slags skifter, men det blir en nødvendig konsekvens for de som begynner med vikariater og i den forbindelse skifter arbeidsplass og kanskje også bispedømme. Mange nyutdanna jobber 1-3 år i vikariater, og bør også tilbys ABV når de får sin første faste stilling, uavhengig om de har gjennomført sitt første toårsløp med ABV.

PTS mener at nyutdanna bør vurderes på like fot med andre i forhold til å søke andre veiledningsformer i tillegg til den obligatoriske som beskrevet over. Vi er imidlertid overrasket over at arbeidsgruppen anbefaler mentortjeneste fra eldre prest for nyutdanna, sett i lys av deres bekymring for møtet mellom eldre og yngre i en gruppesetting. Mentoring fra eldre til ung er langt mer problematisk enn møte mellom eldre og ung i gruppe etter vårt syn. I mentorrelasjonene er det bare de to til stede, og langt større muligheter for at det oppstår uheldige maktsamspill.

Fakultets-/seminarbasert samling for nyutdanna

Arbeidsgruppen foreslår årlige samlinger for nyutdanna i en femårsperiode, hvorav to samlinger er nasjonale, en samling er regional og to samlinger er et spesialtilpasset "Prest og teolog i praksis". Tre av samlingene knyttes direkte el indirekte til fakultetene/seminarene. Departementet påpeker i sitt høringsbrev at planene gruppa legger fram er langt mer kostbare enn det budsjettet som stilles til disposisjon. Vi for vår del vil melde at det i tillegg er begrensede personressurser ved fakultetene eller de praktisk-teologiske seminarene, og at tre samlinger for nyutdanna i tillegg til ordinær virksomhet i grunn- og videreutdanning vanskelig lar seg gjennomføre uten flere folk i tillegg til friske midler. Vi vil derfor foreslå å forenkle samlingsplanen både av økonomiske og personellmessige årsaker. Vi henviser dessuten til våre innledende kommentarer hvor vi hevder at det antagelig vil være tilstrekkelig og til og med bedre med et ikke fullt så stort innføringsprogram som arbeidsgruppen foreslår. Vi mener det er på området samlinger det bør kuttes ned.

Vi foreslår at det arrangeres nasjonale, fakultets-/seminarbaserte samlinger for nyutdanna en gang i året, og som den enkelte nyutdanna deltar på innen 1,5 år er gått fra tjenestestart. Her vil nyutdanna møtes på sitt eget fakultet, til dels sammen med eget kull og til dels på tvers av kullene. Vi foreslår at denne samlingen utvikles som en kombinasjon av arbeidsgruppens forslag til samling ved fakultetene/seminarene 1. året, regionale samlinger 2. året og våre erfaringer fra kurset "Mitt liv som prest". Det vil gi en samling som legger vekt på en kombinasjon av erfaringsutveksling, refleksjon over egen tjeneste og vei videre/karriere, allmenne arbeidspsykologiske tema og spesifikke

kirkelige problemstillinger (presten som leder, yrkesspesifikke utfordringer (jf forslag til samling 2. året), forhold til media etc.). Vi støtter at det gis godt rom for de temaene de nyutdanna selv bringer med seg, gjerne i mindre grupper.

PTS foreslår altså å kutte ut 2. og 5. års samling i arbeidsgruppens forslag, og dessuten la de nyutdanna delta på normalvarianten av "Prest og teolog i praksis" (se under). Vi understreker at dette ikke først og fremst er av økonomiske årsaker, men fordi vi mener det er en riktigere måte å ta i mot nyutdanna på. Dersom man likevel går inn for tettere oppfølging f.eks. ved å tilby den avsluttende studiereisen, mener vi man bør vurdere å gjøre denne og evt andre tilleggstiltak frivillige.

Oppstart av videreutdanning

Kurset "Prest og teolog i praksis" er utviklet med sikte på å være oppstarten på den enkelte prests videreutdanning, og "portalen" inn til arbeidet med mastergraden i praktisk teologi. Vi mener derfor at det ikke trengs noen tilpasning av dette kurset for nyutdanna, det er utviklet med sikte nettopp på dem. At det så langt har vært stor aldersspredning blant deltakerne har sin primære årsak i at vi er i ferd med å innføre en nyordning av presters videreutdanning. Vi tror obligatorisk deltakelse på "Prest og teolog i praksis" innenfor rammen av innføringsprogrammet er en god løsning. Det vil medføre mange nyutdanna på denne utdanningen, men man vil samtidig møte prester på andre stadier i sin tjeneste. Vi tror det er til det gode for de nyutdannas vei inn i kollegiet. Igjen mener vi at det heller vil være til ulempe for de nyutdanna å bli holdt fast i sin utskilte status for lenge. De trengs som unge teologer (uansett alder – også eldre nyutdanna er unge i kollegiet) sammen med kolleger i andre livs- og arbeidsfaser – og motsatt. Det viktigste i denne sammenhengen er etter vår mening at de nyutdanna kommer i gang med videreutdanning, og denne starten på forsatte studier er obligatorisk. For fakultetene kan dette bety at "Prest og teolog i praksis" må arrangeres kontinuerlig, med oppstart hvert eller hvert annet semester, i stedet for som nå med oppstart tredje hvert semester. Det øker arbeidsbyrden, men likevel mindre enn om man skal ha normalkurset og nyutdannavarianten gående parallelt. Sett fra arbeidsgiversiden må det selvsagt bli en forpliktelse å innvilge permisjon og økonomi til deltakelse på denne utdanningen for nyutdanna.

Ang nyutdanna "second career"-prester

Arbeidsgruppen kommenterer "second-career"-prester på s. 20 i rapporten, i forbindelse med redegjørelse for målgruppen. Vi kan ikke helt forstå hva de sikter til når de mener at deler av innføringsprogrammet vil være repeterende for denne gruppen nyutdanna prester. Det eneste unntaket slik vi ser det er at den første nasjonale samlingen muligens

bør anrettes langs to linjer, hvor de som kommer fra andre deler av arbeidslivet heller arbeider med skifte av yrkesrolle og forholdet til tidligere yrkeserfaring enn med allmenne arbeidspsykologiske problemstillinger og etablering av egen karriere.

Organisering

Vi viser forståelse for at styringsgruppen for VTP ikke ønsker å utvide sitt ansvarsområde, men mener at det er gode grunner for å samle tiltakene før og rett etter ordinasjon under samme paraply. De hører sammen på samme "tidslinje" sett fra studentens/prestens side, og det ville skape en helhetlig vei fra utdanningen og inn i prestatjenesten. Dessuten ville det være ønskelig å unngå å bruke tid og penger på enda en styringsgruppe som ville kreve tilstedeværelse fra en del av de samme instansene som styringsgruppen for VTP. Innføringsprogrammet for nyutdanna, og særlig hvis det blir noe mindre enn arbeidsgruppens forslag, bør kunne driftes uten altfor tett oppfølging. Det er klare ansvarlige for de forskjellige tiltakene i programmet, og styringsgruppens viktigste oppgave vil være å etterspørre rapportering på at det som skal gjøres blir gjort.