

Evalueringsrapport

NY PRÆST

Folkekirken integrerede præsteuddannelse

Erling Andersen, Lone Bagge
Ulla Morre Bidstrup, Mads Davidsen og Per Melhof

Jan. 2022



FOLKEKIRKENS
UDDANNELSES- OG VIDENSCENTER

Indhold

FORORD.....	5
Hvad er NY PRÆST?	5
Evaluering af NY PRÆST	6
Tak til...	7
EVALUERING AF PASTORALSEMINARIEUDDANNELSEN	9
Del 1. De studerendes udbytte af forløbet på pastoralseminariet	9
Del 2. Praktikken	10
Del 3. Den embedsafklarende samtale	12
Del 4. Vejlederuddannelse	13
Opmærksomhedspunkter	14
Praktikplanen	14
Praktik og undervisning	14
Vejlederuddannelsen.....	14
Praktikpræster	14
EVALUERINGERNE EFTER DE OBLIGATORISKE UGEKURSER	15
Del 1. Betydningen af den embedsafklarende samtale	15
Del 2: Dagskurser	16
Dagskursus i arbejdsvejledning	16
Dagskursus om inklusion - vedrørende undervisning af børn og unge med særlige behov	18
Del 3. Ugekurserne	20
Faglige netværk	21
Opmærksomhedspunkter	22
Den embedsafklarende samtale	22
Kursus i arbejdsvejledning	22
Inklusionskurset.....	22
Ugekurserne.....	22
Faglige netværk	22
EVALUERING AF EFTERUDDANNELSENS LOKALE OG NATIONALE INTROFORLØB.....	23
Evalueringspunkter.....	23
Respondentgruppe.....	23
Uddannelsesplanens fleksibilitet.....	24
Samtaler	24
Introduktionssamtalen	25
Forventningsafstemning	26
Afrundingssamtalen.....	26
Sammenhæng mellem samtalerne.....	27
Særlige introduktionstiltag	27
Særlige kurser.....	27
De nye præster møder	27
Nye præsters kompetencer	28
Præsternes oplevelse af uddannelseskonsulenternes besøg	29
Besøg i forbindelse med kurset i arbejdstilrettelæggelse	29
Besøg i forbindelse med gudstjeneste	30
Præsternes oplevelse af at have en mentor tilknyttet.....	30
National undervisning.....	31
Tidsforbrug til NP	32
Præsternes tidsforbrug	32
Provsternes tidsforbrug.....	33

Uddannelseskonsulentens opgaver	33
Samtaler	34
Samarbejde med mentorer	34
Sparring	35
Øvrige opgaver	35
Uddannelseskonsulentens kompetencer	36
Uddannelseskonsulenterne og samarbejde	37
Muligheder for forbedringer	39
Præst med særlige funktioner	40
Vikarer og NP	40
Præster som skifter embede i introperioden	40
Ledelse og uddannelse	40
Udækkede behov	41
Særlige behov	41
Nye præsters forslag	42
Menighedsrådsmedlemmers forslag	42
Provsternes forslag	42
Uddannelseskonsulenternes forslag	43
Progression og sammenhæng i uddannelse	44
Nye præsters oplevelse af progression	44
Fagfordeling på PS og OE	44
Sammenhæng i tiltag i NP	44
Nye præster	44
Menighedsråd	46
Provster	46
Uddannelseskonsulenter	46
Opmærksomhedspunkter	47
Uddannelsesplanens fleksibilitet	47
Generelt om samtalerne	47
Menighedsrådene og NP	47
Kompetenceprofil	47
Uddannelseskonsulenter	47
Særlige funktioner og vikarer	48
Tidsforbrug og arbejdspress i forbindelse med NP	48
Progression og sammenhæng	48
Mentorer	48
Introduktionskursus for nyansatte	48
FUV'S INTERNE EVALUERING AF NP	49
Introduktion	49
Evaluerings ved pastoralseminariernes fastansatte	49
Faggruppernes evaluering	50
Opmærksomhedspunkter	53
OPSAMLING	55
Uddannelseskonsulent	56
Samtalerne	56
Fleksibilitet	56
Lokale netværk	56
Mentorer	56
Samarbejde/koordination	56
Biskop/stift/provst	58
Samtalerne	58
Fleksibilitet	58
Mentorer	58

Evaluering af NY PRÆST

Faglige netværk	58
Uddannelseskonsulenternes opgaver	59
Stifternes introduktionskursus	59
Menighedsråd	60
Menighedsrådets opgaver	60
Samtalerne.....	60
Samarbejde/koordination.....	60
FUV, Pastorseminarium	61
Faglighed.....	61
Progression og sammenhæng	61
Praktikforløb	61
Den embedsafklarende samtale	61
FUV, Obligatorisk efteruddannelse	62
Progression og sammenhæng	62
Ugekurserne.....	62
Kursus i arbejdsvejledning	62
Inklusionskurset	62
Særlige funktioner og vikarer.....	62

Forord

Hvad er NY PRÆST?

NY PRÆST er betegnelsen for folkekirkens nye integrerede præsteuddannelse. I januar 2018 slog FUV dørene op for det første hold på pastoralseminariet, som skulle uddannes efter uddannelsesplanen for NY PRÆST – folkekirkens integrerede præsteuddannelse (NP).¹

Uddannelsen er udviklet af Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (FUV) i et tæt samarbejde med de aktører i folkekirken, som er med til at uddanne, modtage, lede og videreudanne en ny præst. Lovgrundlaget for ordningen findes i Kirkeministeriets *Bekendtgørelse nr. 13 af 10. januar 2018*,² mens selve uddannelsens indhold beskrives i *Uddannelsesplan for NY PRÆST. Folkekirkens integrerede præsteuddannelse*. NP forholder sig samtidig til Kirkeministeriets *Kompetenceprofil for præster* fra dec. 2017.³

Formålet med NP er at ruste de nye præster bedst muligt til professionen som præst. I udformningen af den nye ordning var der særligt fokus på:

- det faglige indhold i pastoralseminarieuddannelsen og en opkvalificering af samspillet med praktikordningen
- et løbende arbejde med at sikre faglig progression mellem pastoralseminarium og de obligatoriske efteruddannelseskurser og de lokale tiltag, herunder bl.a. sparringsbesøg i konfirmandundervisningen og højmessen
- et gennemgående samtaleforløb bl.a. med fokus på den nye præsts uddannelsesbehov fra pastoralseminarieuddannelsens embedsafklarende samtale over introduktionssamtale, forventningsafstemning og afrundingssamtale i stifterne
- at introduktionsdelen udbydes også til vikarer
- hurtig tilknytning til relevante netværk for nye funktionspræster og tilbud om arbejdsvejledning til alle
- uddannelseskonsulenterne, som det nye bindeled mellem den lokale modtagelse (herunder mentorer for den enkelte nye præst) og FUV's uddannelsestilbud

NP består af to dele:

1. Pastoralseminarieuddannelsen - den forberedende præsteuddannelse på nationalt niveau i FUV-regi. Uddannelsen afsluttes med en embedsafklarende samtale mellem den studerende, lektor og praktikpræst.
2. Den obligatoriske efteruddannelse for nye præster af 20 måneders varighed. Uddannelsen er en koordineret indsats, hvor såvel FUV som de øvrige aktører (biskop, provst, menighedsråd uddannelseskonsulent, mentorer), som er omkring en ny præst, samarbejder om at modtage og indføre præsten i embedet. Enhver præst, uanset ansættelsesform og kompetencer, skulle

¹ Uddannelsesplanen for NY PRÆST kan hentes på FUV's hjemmeside: <https://www.fkuv.dk/uddannelser/praesternes-introducerende-efteruddannelse/uddannelsesplan-for-ny-praest>

² Bekendtgørelse om Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter kan hentes her <https://www.retsinformation.dk/eli/Ita/2018/13>

³ *Kompetenceprofil for præster* kan hentes på FUV's hjemmeside: <https://www.fkuv.dk/uddannelser/praesternes-introducerende-efteruddannelse/kompetenceprofil>

således modtage faglig relevant vejledning lige præcis i den stilling og til gavn for den menighed, som vedkommende er kaldet til. Ordningen er på den måde med til at øge den kollegiale og organisatoriske læring.

Den obligatoriske efteruddannelse indeholder to elementer:

- Et lokalt introduktionsforløb, som præsten påbegynder efter at være ordineret og indsat i sit første embede, hvor biskop, provst, stiftets uddannelseskonsulent, præstekollegaer, mentor og menighedsråd samarbejder om modtagelse og vejledning. Ansættelsesstiftet er ansvarligt for forløbet.
- To efteruddannelses-ugekurser og to enkelte kursusdage på nationalt niveau. FUV er ansvarlig for denne kursusvirksomhed.

Ifølge uddannelsesplanen skulle NP evalueres i 2021. Nærværende rapport fremlægger resultaterne af denne evaluering.

Evaluering af NY PRÆST

FUV's evalueringsudvalg blev nedsat i feb. 2018 og har – for at opfylde de krav, der er indholdet i resultataftaler indgået med Kirkeministeriet – arbejdet med 1) skabeloner for de logbøger, de studerende på pastoralseminarierne udfylder i praktikken, 2) evalueringer af alle elementer i FUV's kurser og uddannelser samt 3) gennemførelse af konferencer og nu altså også 4) samlet evaluering af NP.

I november 2019 indbød FUV en række interessenter til en midtvejsdrøftelse af NP ved to arbejdskonferencer, den ene med fokus på ordningens aktører, den anden med fokus på ordningens aftagere: menighedsrådene. Efterfølgende inviterede FUV en baggrundsgruppe med repræsentanter fra de folkekirkelige interessenter for at spørge dem, hvad vi i evalueringsudvalget skulle være opmærksomme på i evalueringen. Der har gennem hele forløbet hersket enighed mellem evalueringsudvalg og baggrundsgruppe om at foretage en evaluering, der koncentrerer sig om, hvilke elementer i NP-ordningen, der kan forbedres, for at den kan tjene sit formål.

For at evaluere, om ordningen lykkes med sit formål, iværksatte evalueringsudvalget en række tiltag, som fremlægges i indeværende rapport i fire særskilte afsnit:

1. *Evaluering af pastoralseminarieuddannelsen.* Her søger vi et samlet blik på semester-evalueringerne fra pastoralseminarieuddannelsen gennemført blandt studerende og praktikpræster.
2. *Evaluering af det obligatoriske efteruddannelsesforløb.* I umiddelbar forlængelse af hvert de to obligatoriske ugekurser er der udsendt evalueringsskemaer til de deltagende præster.
3. *Samlet evaluering af efteruddannelsens obligatoriske introduktionsforløb.* Der er i november 2021 udsendt et spørgeskema til alle biskopper, alle uddannelseskonsulenter, nye præster, som har gennemført det obligatoriske uddannelsesforløb, provster, som har været involveret i ansættelse af en ny præst i provstiet, samt menighedsråd, som har været med til ansættelse af en ny præst under NP-ordningen. Hensigten med spørgeskemaet er at evaluere efteruddannelsens forskellige elementer, lokalt og nationalt, med henblik på justeringer.
4. *FUV's interne evaluering.* Denne del af rapporten bygger på to samtalerunder:
 - Evaluerende samtaler blandt FUV's fastansatte medarbejdere i pastoralseminarieuddannelsen

- Evaluerende samtaler blandt hele FUV's uddannelsesdel inklusive timelærere og kursusledere mhp. drøftelse af uddannelsesplanens fagbeskrivelser og af kompetenceprofilen

Evalueringsmaterialet er omfangsrigt, og rapporten tilgodeser derfor ikke alle synspunkter og får ikke alle nuancer med. Det har været en ambition for både baggrundsgruppe og evalueringsudvalg, at evalueringsrapporten skal være kort og fokusere på overordnede tendenser – og som sagt på elementer i NP-ordningen, der kan forbedres, for at den kan tjene sit formål.

Evalueringen viser, at NP i store træk er velfungerende. Som en provst udtrykker det:

”Jeg synes som provst, at NY PRÆST-ordningen er det bedste initiativ, der er taget i mange, mange år!”

Der er i evalueringsmaterialet talrige citater og indikatorer, der vidner om, at NP opfylder sit formål. Men dermed er alt bestemt ikke sagt. Evalueringen peger samtidig på områder, der kræver opmærksomhed.

Indeværende rapport koncentrerer sig altså om de områder i evalueringsmaterialet, hvor der er behov for forbedring, og fokuserer ikke på de områder, der fungerer. Efter hvert af rapportens fire hovedafsnit samler vi derfor op i en række temaer og områder – opmærksomhedspunkter – hvor vi finder, at evalueringen giver anledning til efterfølgende eftersyn og eventuel tilpasning af NP. Læseren vil sikkert kunne finde andre punkter. Rapporten byder således ikke på anbefalinger om konkrete handlinger, men inviterer til fælles drøftelser blandt de involverede parter i NP og kan forhåbentlig også anvendes, hvor parterne har særskilte og individuelle ansvar for elementer i NP.

I rapportens sidste afsnit samler vi op på de væsentligste af disse opmærksomhedspunkter, men fordeler punkterne på de aktører, der har ansvaret for de enkelte punkter.

En konkret læsevejledning: Længere citater fra de skriftlige evalueringer er

indrykket og med anden skrifttype,

mens kortere citater indgår i teksten omgivet af ”anførselstegn”.

Tak til...

Vi vil gerne rette en tak til den oven for omtalte baggrundsgruppe, som har fulgt evalueringsprocessen og bidraget med ideer til evalueringspræmisser og -indhold. Der er foretaget udskiftninger i gruppen undervejs, men følgende har deltaget: Esben Thusgård (repræsentant for Provsteforeningen), Bodil Abildgaard og Helle Monberg Hindsholm (repræsentanter for stiftsadministrationerne), Marianne Christiansen (repræsentant for biskopperne), Annemarie Steffensen (repræsentant for Kirkeministeriet), Laura Gylden-Damgaard, Pernille Nærvig Petersen og Anita Hansen Engdahl (repræsentanter for uddannelseskonsulenterne), Niels Vincens Grunnet og Signe Kølbæk Høg (repræsentant for Præsteforeningen), Iben Tolstrup og Ulla Thorbjørn Hansen (repræsentanter for Landsforeningen af menighedsråd).

Evaluerings- og udviklingskonsulent ved FUV, Jais Poulsen, har ydet en uvurderlig faglig og praktisk hjælp i forbindelse med dataindsamling til det kapitel, der omhandler evaluering af efteruddannelsens lokale introforløb.

FUV's evalueringsudvalg består af uddannelsesleder Ulla Morre Bidstrup, studielektorerne Erling Andersen, Mads Davidsen og Per Melhof samt uddannelsessekretær Lone Bagge og har

tidligere haft deltagelse af Anita Hansen Engdahl, som ved udvalgets opstart var ansat som lektor ved FUV, samt Sandra Boerman, administrativ medarbejder i FUV.

Evaluering af pastoralseminarieuddannelsen

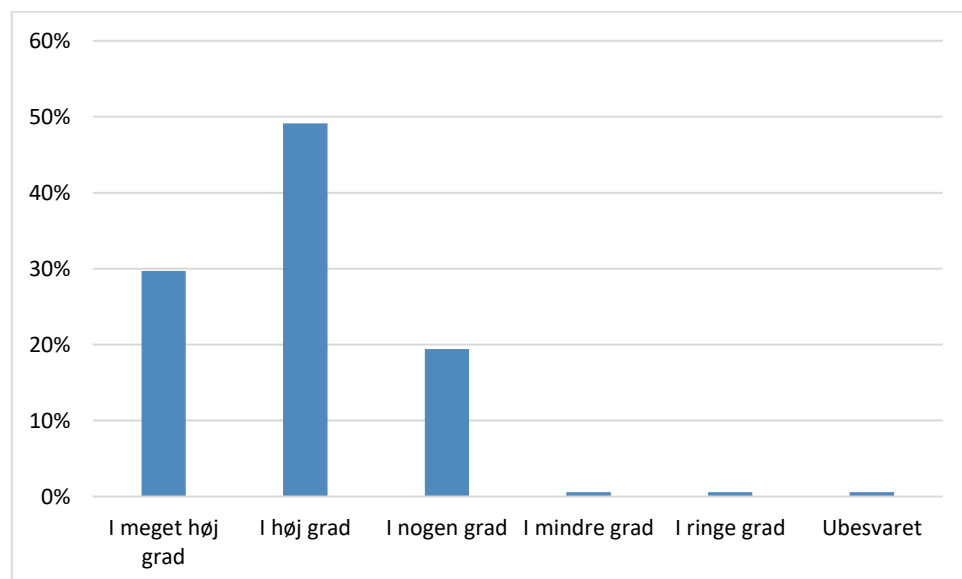
Siden den nye studieordning NY PRÆST blev sat i værk i 2018, er der efter hvert semester foretaget evaluering for pastoralseminarierne i København og Århus. Dette afsnit i rapporten bygger på evalueringsskemaer udsendt til såvel studerende som praktikpræster i perioden fra efterårssemesteret i 2018 og frem til forårssemesteret i 2021. I den periode var det samlede antal studerende på pastoralseminarierne 216. 173 har svaret på evalueringerne, hvilket giver en svar% på 80,1%.

Kapitlet falder i fire dele:

1. Første del beskriver de studerendes udbytte af forløbet på pastoralseminariet.
2. Anden del beskriver praktikken.
3. Tredje del handler om den embedsafklarende samtale.
4. Fjerde del handler om praktikpræsternes vurdering af behov for vejlederuddannelse.

Del 1. De studerendes udbytte af forløbet på pastoralseminariet

De studerende bliver spurgt om, hvordan de oplever, undervisningen har forberedt dem på og motiveret dem til arbejdet som præst. 79% svarer, at undervisningen *I meget høj grad* eller *I høj grad* har forberedt dem på arbejdet som præst. Se Figur 1.



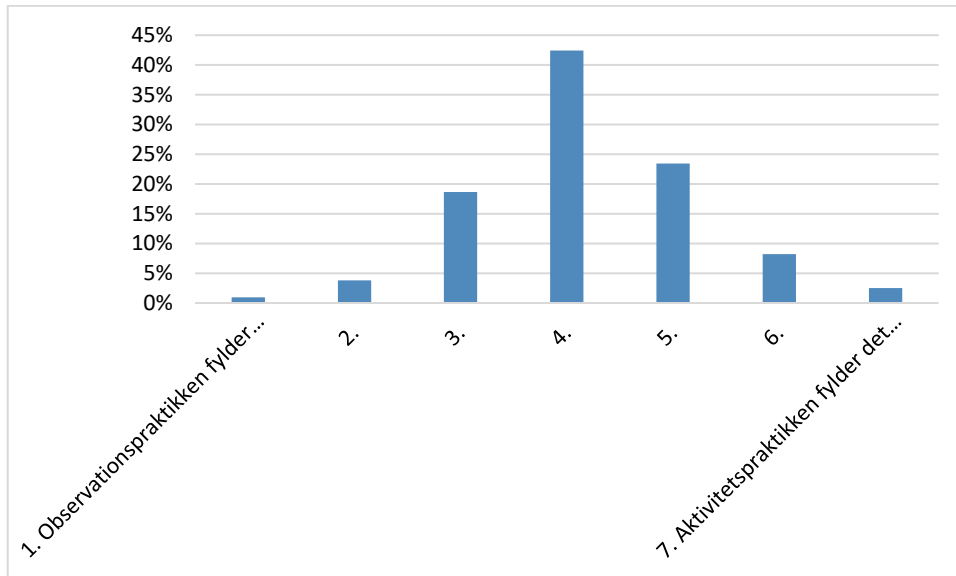
Figur 1: Hvordan oplever du, at undervisningen har forberedt dig til arbejdet som præst?

74% oplever tilsvarende, at undervisningen *I meget høj grad* eller *I høj grad* har motiveret dem til arbejdet som præst. Samme tendens gør sig gældende, når de studerende bliver spurgt til det samlede udbytte af undervisningen. 76% finder, at det samlede udbytte af undervisningen er enten *Meget stort* eller *Stort*. Blot 0,5%, svarer, at de har haft et mindre udbytte.

Del 2. Praktikken

Praktikken blev med NP udvidet fra fire til fem uger. Der blev samtidig udsendt en udførlig praktikplan til praktikpræsterne med krav om, at de studerende gennemfører prædikener, gudstjeneste, dåbsamtale, nadver og konfirmandundervisning m.m. Praktikplanen skelner mellem aktivitets- og observationspraktik og stiller nøje krav til, hvilke dele af praktikken, der er aktivitetspraktik.

Langt hovedparten af de studerende oplever, at praktikken er nogenlunde ligelig fordelt mellem aktivitets- og observationspraktik. Se figur 2.



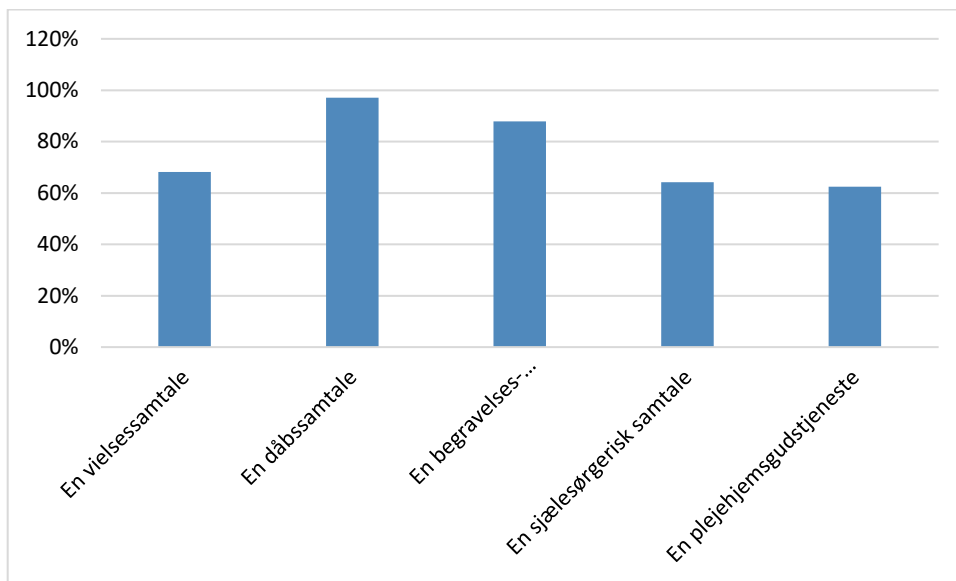
Figur 2: Hvad vurderer du, fylder mest i praktikken: Observationspraktik (hvor praktikanten deltager og observerer) eller aktivitetspraktik (hvor praktikanten selv agerer)?

Generelt set er de studerende glade for og tilfredse med praktikken. Evalueringen viser, at praktikanterne stort set gennemfører de elementer, der forventes i henhold til praktikplanen. Enkelte dele af aktivitetspraktikken lever dog ikke op til kravene i praktikplanen. Således har blot 46% af praktikanterne selv afholdt dåbsamtale. Om dette skyldes, at praktikpræsterne ikke i situationen finder det hensigtsmæssigt at overlade en dåbsamtale til de studerende, eller om der ligger teologisk overbevisning bag, kræver en yderligere undersøgelse. Noget kan muligvis bero på, at corona, som har præget et par af semestrene, har medført lave dåbsprocenter rundt om i sognene – og dermed færre dåbsamtaler.

Nadveren er et af de områder, der med NP er flyttet fra at være observationspraktik til at være aktivitetspraktik. 90% af praktikanterne angiver, at de har forestået nadveren ved en gudstjeneste. NP stiller ligeledes specifikke krav til aktivitetspraktik, hvad angår konfirmandundervisning. Her fremgår det af praktikplanen, at de studerende skal afvikle to undervisningsmoduler af to lektioner. Der er imidlertid stor forskel på, hvor meget de studerende underviser konfirmander. Der er enkelte, der kun får undervist en enkelt lektion. Samlet set er det 49% af de studerende, der ikke lever op til målet om at undervise i i alt fire lektioner. Det skal dog siges, at mange i stedet får lov at prøve kræfter med anden form for undervisning: voksenundervisning og/eller undervisning af minikonfirmander.

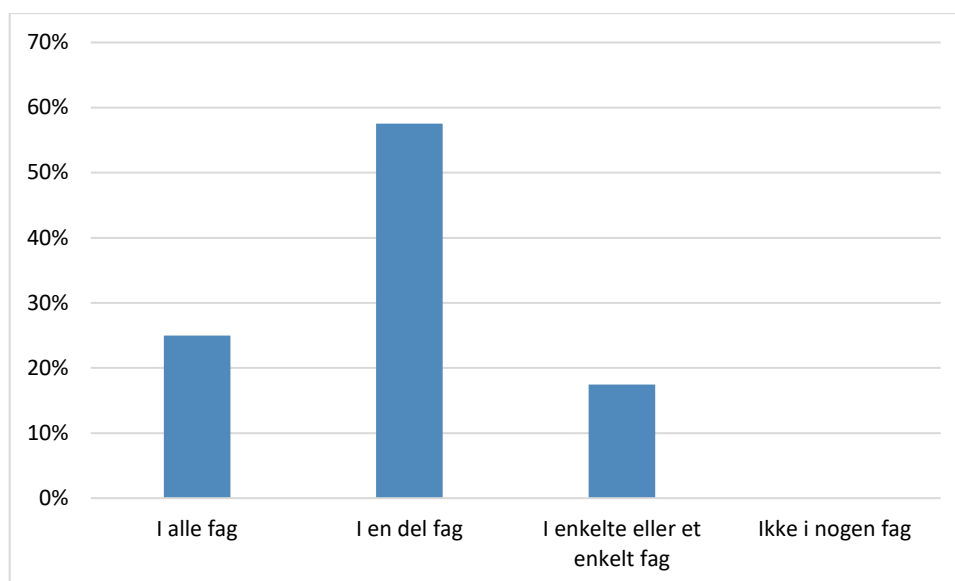
Et samlet blik på praktikken viser, at de øgede og ret specifikke krav giver praktikpræsterne udfordringer. Ikke så meget, når det drejer sig om praktikanternes deltagelse i én af præsten afholdt dåbsamtale, som 97% har været med til, eller en samtale i forbindelse med begravelse eller bisættelse, som 88% har oplevet. Udfordringerne er særligt store, når det gælder praktikanternes deltagelse i plejehjemsgudstjenester, hvor 62% har deltaget. Her kan corona være årsagen, da det under nedlukningerne ikke har været muligt at komme på plejehjemmene. 64% har været med til en sjælesorgssamtale. Også her kan årsagen være corona.

68% har været med ved en samtale med kommende brudepar. Én forklaring kan være, at også bryllupper har været udfordret af corona. En anden nærliggende forklaring kan være, at de fleste bryllupper foregår i perioden april til august. Derfor kan det flere steder være vanskeligt for efterårets praktiksteder at sikre, at praktikanten deltager i en sådan samtale. Figur 3.



Figur 3: Har du deltaget i...

Praktikanternes oplevelse af sammenhæng mellem praktik og undervisningen på pastoralseminariet fremgår af figur 4. 83% mener, at sammenhængen mellem undervisning og praktik er god *I alle fag* eller en *I en del fag*, mens 17% blot finder en sådan sammenhæng *I et enkelt* eller *I enkelte fag*.



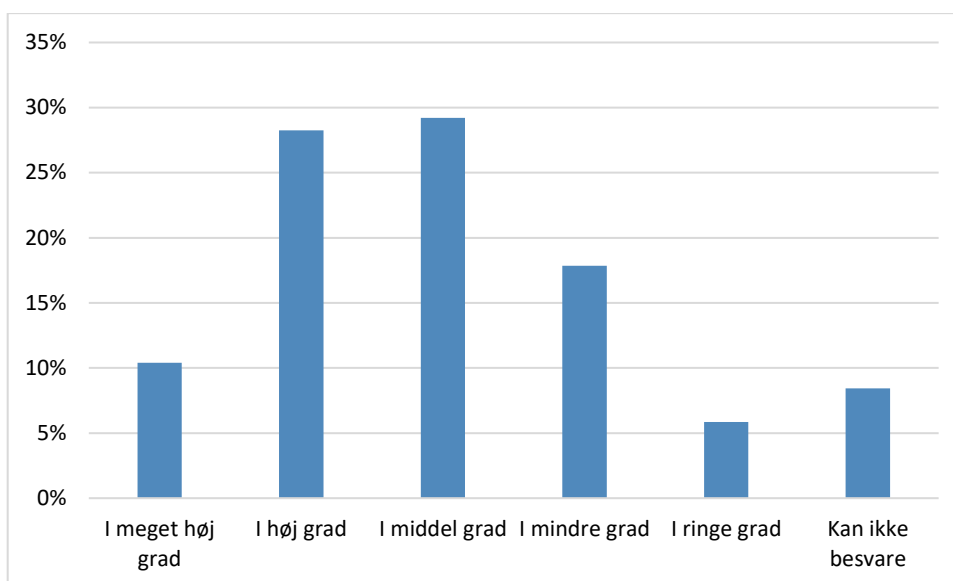
Figur 4: I hvilket omfang har du oplevet sammenhæng mellem praktikopholdene og undervisningen på Pastoralseminariet?

Del 3. Den embedsafklarende samtale

Den embedsafklarende samtale afslutter forløbet på pastoralseminariet og er en samtale mellem lektor, praktikpræst og studerende.⁴ Samtalen knytter undervisning og praktik sammen, ligesom den skal gøre de studerende bevidste om videre læringsbehov og medvirke til at afklare dem omkring synet på kommende embede.

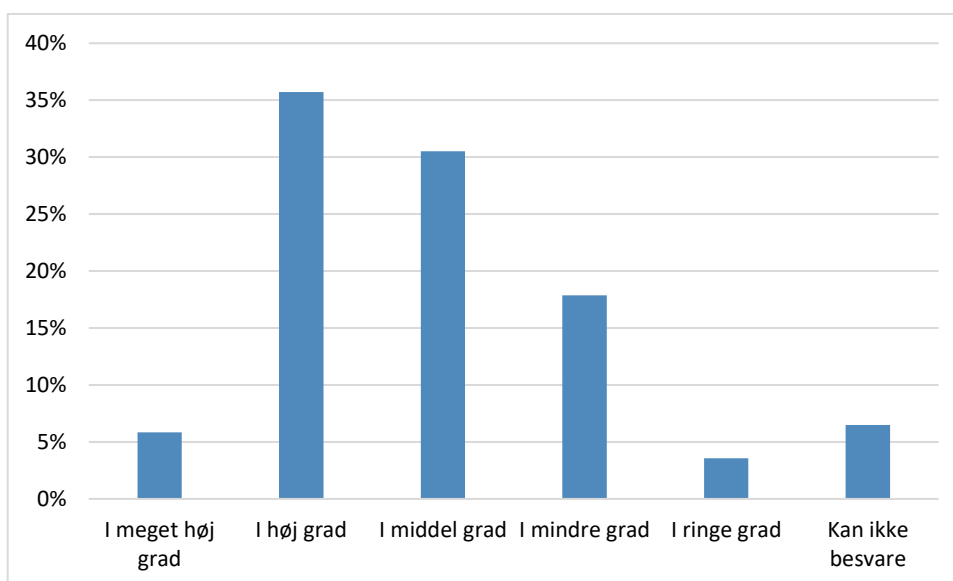
I evalueringen spørges der til, hvorvidt de studerende oplever, at den embedsafklarende samtale rent faktisk er med til at give afklaring omkring embede. Se figur 5. Gennemsnittet af svarene på en skala 1 (*I ringe grad*) til 5 (*I meget høj grad*) er 3,2, altså en del over middel (2,5). I sammenhængen bør man være opmærksom på, at en del studerende allerede har fået embede, når den embedsafklarende samtale afholdes.

⁴ Om den embedsafklarende samtale hedder det i uddannelsesplanen: "Den afsluttende embedsafklarende samtale har som formål at identificere den studerendes kommende behov og ønsker om læring og indsigt samt at klargøre den studerendes stilling i forhold til præsteembedet i dets forskellighed. Samtalen tilrettelægges og ledes af lektor (evt. timelærer) og gennemføres med den enkelte studerende og kontakt-praktikpræst. Samtalen tager sit udgangspunkt i kompetenceprofilen for præsteembedet og forholder sig til den studerendes skriftlige besvarelser og de til praktikperioden knyttede logbøger. Samtalen munder ud i en fælles mundtlig konklusion, der identificerer den studerendes udfordringer, fremtidige læringsbehov og prioritering af præstestilling. Logbogen tilhører efterfølgende kun den studerende. Den studerende kan efter eget valg dele elementer af logbogen med sin kommende mentorpræst mhp. den videre faglige udvikling."



Figur 5: I hvilken grad har den embedsafklarende samtale medvirket til afklaring af dit forhold til kommende embede?

Hvordan vurderer de studerende så, at den embedsafklarende samtale, som også har til hensigt at give de studerende indsigt i manglende kompetencer, medvirker til at afdække deres videre læringsbehov? Her falder svarene en smule anderledes. Der er knap så mange, der svarer *I meget høj grad* og *I høj grad*. Gennemsnittet er dog 3,1. Fig. 6.



Figur 6: I hvilken grad vurderer du, at den embedsafklarende samtale medvirkede til at afdække dit videre læringsbehov?

Del 4. Vejlederuddannelse

Med NP blev der fra begyndelsen stillet krav til praktikpræsterne om en vejlederuddannelse, der skulle opgradere og udvikle på refleksionen i praktikken. I undersøgelsen har vi spurgt

praktikpræster, hvilken betydning det har haft for praktikpræsternes motivation for at ville medvirke som praktikpræster, at forløbet indbefatter mulighed for relevant vejlederuddannelse?

Gennemsnittet på en skala fra 1 (*Ringet eller ingen betydning*) til 5 (*Meget stor betydning*) ligger for alle evalueringerne i den nævnte periode på 3,5. Men svarene veksler en del fra semester til semester, hvilket fremgår af tabel 1.

	MEGET STOR BETYDNING ELLER STOR BETYDNING	MINDRE BETYDNING ELLER RINGE ELLER INGEN BETYDNING
2018 EFTERÅR	54%	25%
2019 FORÅR	75%	18%
2019 EFTERÅR	45%	35%
2020 FORÅR	50%	19%
2020 EFTERÅR	57%	27%
2021 FORÅR	60%	16%

Tabel 1: Hvilken betydning har det for din beslutning om at medvirke som praktikpræst, at forløbet indbefatter mulighed for relevant vejlederuddannelse?

Mulighed for uddannelse er motiverende for ca. 2/3 af praktikpræsternes ønske om at blive praktikpræst, mens det ikke betyder noget særligt for ca. 1/3.

Opmærksomhedspunkter

Praktikplanen

Samlet set oplever praktikanterne en velfungerende praktikordning, dog ser det ud til, at praktikplanen ikke ganske opfyldes i den udstrækning, den er tænkt. Hvad skal til, for at praktikplanens krav til praktikken kan opfyldes i større omfang?

Praktik og undervisning

Hvordan kan undervisere på pastoralseminarierne og praktikpræsterne i fællesskab medvirke til, at de studerende oplever en større sammenhæng mellem praktik og undervisning?

Vejlederuddannelsen

Den udvidede (aktivitets)praktik stiller nye krav til praktikpræsterne. Er vejlederuddannelsen i tilstrækkelig grad tilrettelagt, så den understøtter disse udvidede krav til praktikken?

Praktikpræster

FUV har på pastoralseminarieuddannelsen en udfordring med at rekruttere og fastholde det fornødne antal praktikpræster. Hvad skal til for at motivere præster til at blive praktikpræster?

Evalueringerne efter de obligatoriske ugekurser

FUV gennemfører to evalueringer i løbet af den obligatoriske efteruddannelse på NP.

Evalueringsskemaerne udsendes umiddelbart efter, hvert kursus er gennemført.

Ved evalueringerne spørger FUV til relevansen og kvaliteten af de gennemførte kursuselementer, som finder sted i regi af FUV. Nedenstående opsamler blot nogle få data og konklusioner fra disse evalueringer, som er relativt omfattende.

Der er gennemført 11 evalueringer af det første ugekursus og 7 evalueringer efter gennemført forløb. Svarprocenten udgør i begge tilfælde 74%, hvilket svarer til 171 besvarelser (i alt deltog 231 præster) af første evaluering og 108 (i alt deltog 146 præster) besvarelser af den anden.

Der er nogle særlige forhold, som skal tages i betragtning i forbindelse med evalueringerne af de obligatoriske ugekurser og som har betydning for tolkning af data:

1. Det var kun 20% af de præster, der deltog i de første tre evaluerede ugekurser, som også havde fulgt undervisningen på pastoralseminariet under NP. De deltog altså i pastoralseminariets undervisning under den gamle studieordning, men i den obligatoriske under studieordningen i NP. I de tre senest gennemførte første ugekurser gælder det for ca. 90%.
2. Karakteristisk for de første kurser var en stærk repræsentation af erfarne vikarer, som ikke tidligere havde været omfattet af tilbud om eller pligt til at gennemføre et obligatorisk efteruddannelsesforløb.

Afsnittet er bygget op i tre hoveddele:

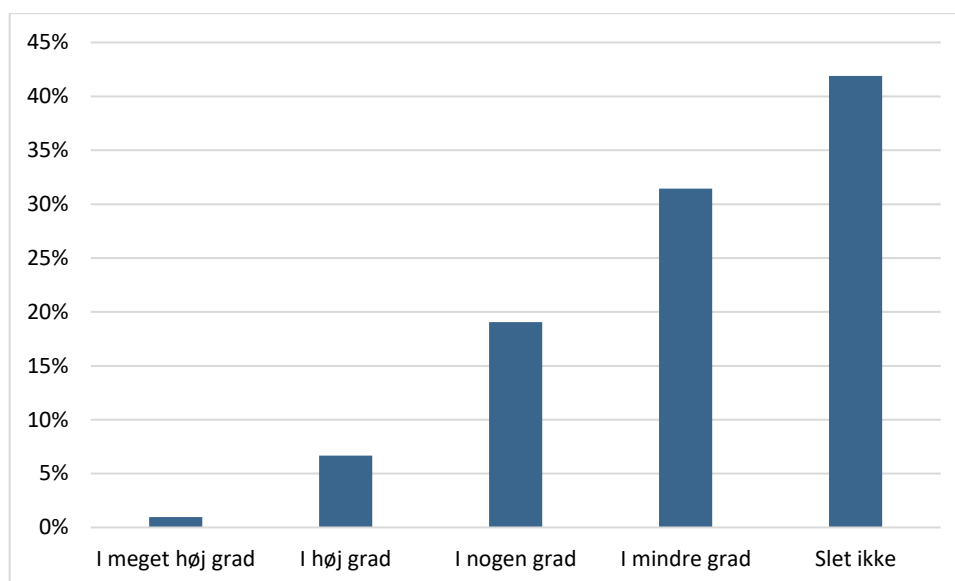
1. Del 1. Betydningen af den embedsafklarende samtale
2. Del 2. Dagskurser
 - a. Dagskursus i arbejdsvejledning
 - b. Inklusionskursus/dagkurset vedrørende undervisning af børn og unge med særlige behov
3. Del 3. Ugekurserne

Del 1. Betydningen af den embedsafklarende samtale

I evalueringen af pastoralseminariet (se forrige afsnit) spurgte vi til, hvorvidt de studerende oplevede, at den embedsafklarende samtale var med til at give afklaring omkring embede, samt om den medvirkede til at afdække deres videre læringsbehov. Gennemsnittet af svarene på en skala 1 (*l ringe grad*) til 5 (*l meget høj grad*) lå på henholdsvis 3,2 og 3,1, altså en del over middel.

Efter de nye præsters deltagelse i det første obligatoriske efteruddannelseskursus spørger vi til betydningen af den embedsafklarende samtale for det obligatoriske forløb: "Har den embedsafklarende samtale, som du har haft som afslutning på dit forløb på Pastoralseminariet, haft betydning for din introduktionssamtale med provst og uddannelseskonsulent og afdækket evt. uddannelsesbehov?"

105 præster tilkendegiver, at de har haft en embedsafklarende samtale, og deres svar på spørgsmålet fordeler sig således, se fig. 7:



Figur 7: Har den embedsafklarende samtale, som du har haft som afslutning på dit forløb på Pastorseminariet, haft betydning for din introduktionssamtale med provst og uddannelseskonsulent og afdækket evt. uddannelsesbehov?

Gennemsnittet af svarene på skalaen, hvor *I ringe grad* svarer til 1 og *I meget høj grad* svarer til 5, er beskedne 1,9. Når først de studerende er kommet i embede, tillægges den embedsafklarende samtale således ringe betydning for det videre forløb.

Del 2: Dagskurser

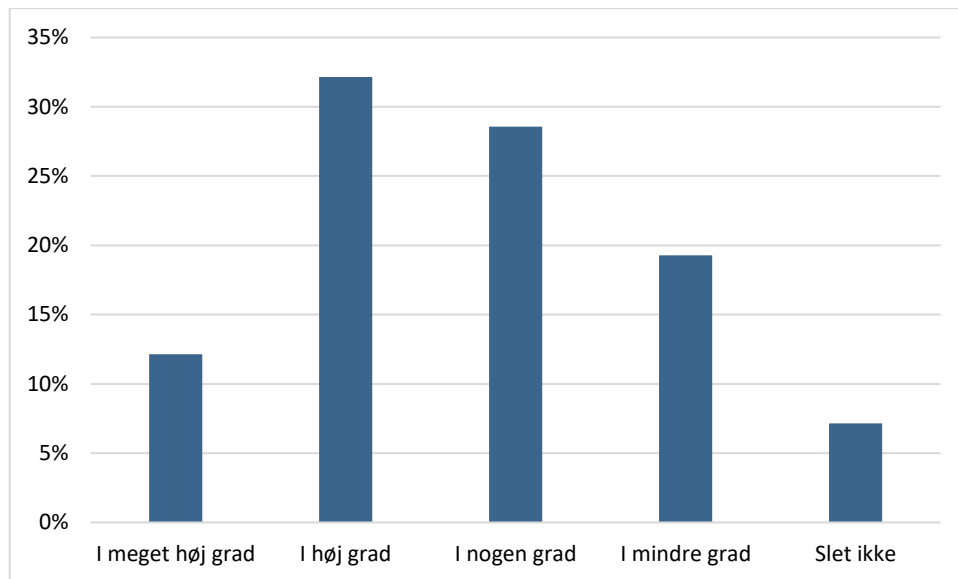
I løbet af den første måned efter ansættelse modtager præsten datoer for indplacering på FUV's dagskurser. Dagskurserne omhandler et kursus i arbejdsvejledning samt et kursus i undervisning af børn og unge med særlige behov.

Dagskursus i arbejdsvejledning

FUV tilstræber, at de nye præster har ca. fem måneders anciennitet, før de deltager i dagskurset i arbejdsvejledning. Enkelte af dagskurserne i arbejdsvejledning er under Corona-restriktionerne afholdt digitalt, hvilket naturligvis kan have indflydelse på evalueringen.

I evalueringen af arbejdsvejledningskurset spørger vi på flere måder til deltagernes oplevelse af relevansen af kurset. Et af spørgsmålene lyder: "Fik du gennem kurset vedr. arbejdstilrettelæggelse en forståelse for selvledelse og præstearbejds særlige udfordringer?" Svarene fordeler sig, som det fremgår af nedenstående figur 8.

Evaluering af NY PRÆST



Figur 8: Fik du gennem kurset vedr. arbejdstilrettelæggelse en forståelse for selvledelse og præstearbejdets særlige udfordringer?

På den sædvanlige skala, hvor *I ringe grad* svarer til 1 og *I meget høj grad* svarer til 5, er gennemsnittet af svarene 3,2. 44% finder kurset *I høj grad* eller *I meget høj grad* opklarende i forhold til selvledelse og de særlige udfordringer i arbejdet som præst.

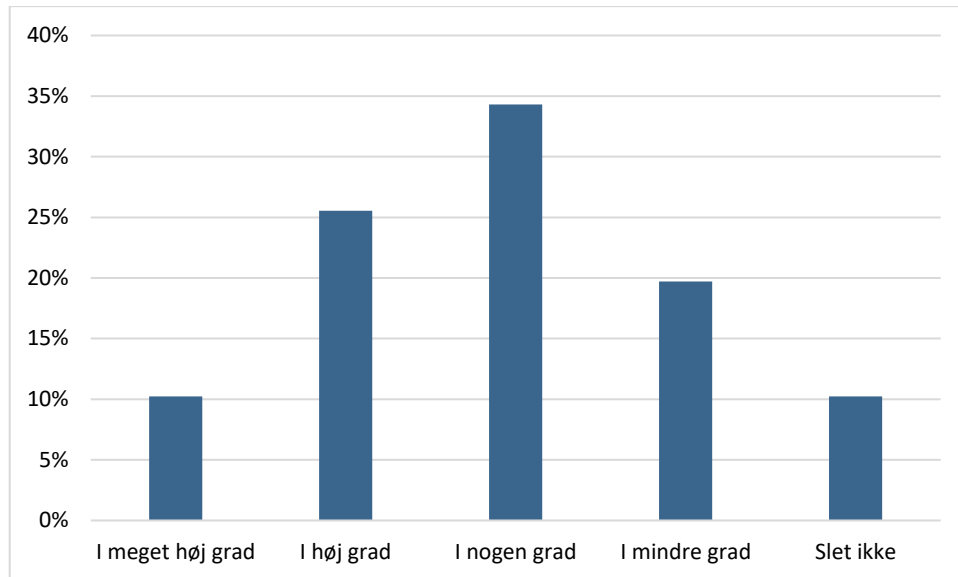
Det var et meget fint kursus, som virkelig overraskede mig positivt. Mange af tingene var/er jo banale, men netop deri lå øjenåbneren: Hvor mange små ting, man selv kan gøre i dagligdagen, som kan gøre en stor forskel på følelsen af, om man selv er den, der har hånden på rattet i sin arbejdsdag.

Når det gælder muligheden for applikationen på pastoral praksis af de opnåede indsigter, er svarene knap så prangende eller entydige, selvom gennemsnittet stadig ligger pænt over middel: 3,1. Blot en tredjedel vurderer anvendelsesgraden af kurset lige så højt.

Kurset kunne med fordel tage udgangspunkt i planlægningen. Og indebære en eller flere præsters arbejdsuge og rutine. Hvilket vil give os nye præster mulighed for at få et indblik i, hvordan andre strukturerer deres uge.

På spørgsmålet "Kan du anvende kurset i forhold til din organisation, selvledelse og arbejdstilrettelæggelse?" fordeler svarene sig således, figur 9:

Evaluering af NY PRÆST



Figur 9: Kan du anvende kurset i forhold til din organisation, selvledelse og arbejdstilrettelæggelse?

30% af kursusedtagerne svarer, at kurset kun *I mindre grad* eller *Slet ikke* bidrager til hverken forståelse eller applikationen af disciplinen. Der kan være flere grunde hertil. Respondenterne har i åbne felter uddybet deres svar, som dog peger i flere retninger. Vigtigst er, at der er en del præster, der i kraft af anden, tidligere beskæftigelse finder kurset overflødigt.

Jeg har arbejdet 20 år, før jeg læste teologi. Det er meget muligt, at en nyuddannet cand.theol. uden arbejds erfaring ville have haft større udbytte af denne kursusdag.

Dagen burde være valgfri. Det er ikke alle, der har brug for kurser i den boldgade, og for os, der har erfaring med selvledelse, tilgængelighed og planlægning/koordinering mm., er dagen spild af tid, selvom der selvfølgelig er gode pointer, men det er pointer, vi ved i forvejen.

Enkelte efterlyser en mere direkte pastoralt orienteret tilgang, gerne med erfaringsudveksling:

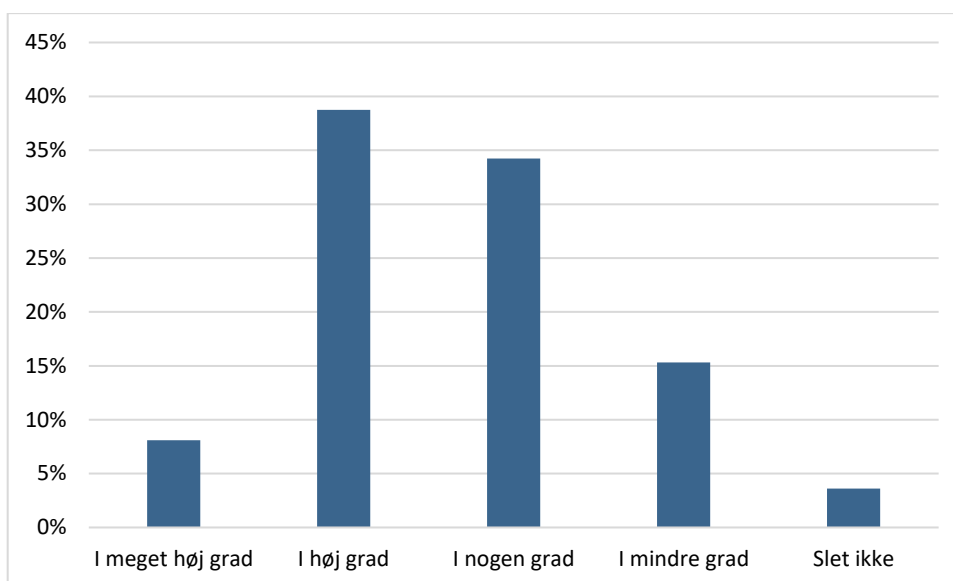
Jeg forstår selvfølgelig godt idéen og budskabet, men jeg havde egentlig mere brug for at tale med kollegaer om gode værktøjer de bruger, og hvad de har lært at gøre bedre og anderledes over tiden.

Dagskursus om inklusion - vedrørende undervisning af børn og unge med særlige behov

Kurset i undervisning af børn og unge med særlige behov afholdes 2-8 måneder efter ansættelse.

På spørgsmålet "Fik du gennem kurset vedrørende undervisning af børn og unge med særlige behov en forståelse for de særlige udfordringer og muligheder med inklusion i den aktuelle undervisningssituation i konfirmandstuen?" fordeler svarene sig således, fig. 10:

Evaluering af NY PRÆST



Figur 10: Fik du gennem kurset vedrørende undervisning af børn og unge med særlige behov en forståelse for de særlige udfordringer og muligheder med inklusion i den aktuelle undervisningssituation i konfirmandstuen?

Meget fint kursus, også pga. oplægsholder udefra. Men det ligger for tidligt på efteruddannelsen!

Det var meget godt at få et indblik i, hvordan børn med diagnoser er anderledes, og hvilke krav det stiller til vores undervisning.

Det var så god en dag! Det hjalp virkelig meget at få den indsigt i, hvordan en diagnosehjerne fungerer ift. hvordan jeg reagerer på konfirmander med de her problemer. Så lærerigt og inspirerende.

Gennemsnittet af svarene er 3,3, mens gennemsnittet af svarene på spørgsmålet: "Kan du bruge kurset i din konfirmationsforberedelse generelt?" er 2,9 – stadig over middel, men 29% af respondenterne mener, at de *I mindre grad* eller *Slet ikke* har kunne anvende kurset i konfirmationsforberedelsen generelt.

To forhold springer i øjnene ved gennemlæsning af de kommentarer, de deltagende præster knytter til evalueringen. Kurset ligger for en del præsters vedkommende på et tidspunkt, hvor de endnu ikke har haft eller kun lige har påbegyndt konfirmandundervisningen, hvorfor udbyttet kan være vanskeligt at vurdere for dem. Der er således for få konkrete erfaringer at hæfte undervisningen op på. Dette er blevet forstærket i forbindelse med coronarestriktionerne, hvor konfirmandundervisningen har været ramt markant.

Dagskurset blev frem til coronarestriktionernes indførelse gennemført på pastoralseminariernes lokaliteter København og Århus. Under restriktionerne er kurset blevet gennemført digitalt, og det digitale format er blevet fastholdt på den anden side af restriktionerne. Dette er valgt for at udbygge erfaringerne med digital undervisning og for at spare tid for deltagerne og økonomiske ressourcer for stifterne til transport. Det har afstedkommet enkelte kritiske kommentarer:

Desværre deltog jeg i kurset over TEAMS, og det var ikke egnet som et TEAMS-kursus.

Dette kursus var også online, hvilket gjorde, at formatet var meget tavleundervisning/forelæsningsagtigt.

Et rigtig brugbart og veltilrettelagt kursus med gode øvelser. Det ville være en fordel, at det ikke var virtuelt.

Del 3. Ugekurserne

I løbet af den første måned efter ansættelse modtager præsten datoer for indplacering på FUV's ugekurser. Det første obligatoriske ugekursus ligger efter otte måneder. Det andet finder normalt sted efter senest 20 måneder.

Tak for to virkelig gode år med efteruddannelse! Jeg efterlades med en stor følelse af, at I ikke bare lader mig sejle min egen sø. Det har været relevant og brugbart alt sammen! Og på højt niveau! Det kan I godt være stolte af! Tak!

Citatet oven for udtrykker en gennemgående vurdering af ugekurserne. Det er ikke mindst det faglige møde med kolleger med samme erfaringsbaggrund, der betinger den positive evaluering. Mødet med kolleger på tværs af landet vurderes tårnhøjt, svarende til 4,7 i gennemsnit på en skala fra 1-5. Her vil vi se lidt nærmere på, hvordan deltagerne i det hele taget vurderer kurserne.

Efter begge ugekurser stiller vi spørgsmålet "Svarede det samlede, faglige udbytte af kurset til dine forventninger?" Gennemsnittet af svarene efter første og andet kursus ligger på hhv. 3,8 og 3,7. Tabel 2.

	Efter første ugekursus	Efter andet ugekursus
<i>I meget høj grad</i>	22%	15%
<i>I høj grad</i>	45%	50%
<i>I nogen grad</i>	27%	27%
<i>I mindre grad</i>	4%	5%
<i>Slet ikke</i>	1%	3%

Tabel 2: Vurdering af opfyldelse af forventninger

Kommentarerne til kurserne er markante og peger på nogle af de ting, som de nye præster vægter højt, ikke mindst samværet og erfaringsudvekslingen med kolleger:

Dejligt at have mulighed, tid og gode rammer for samvær og erfaringsudveksling med kolleger fra det meste af landet. Trods mundbind, håndsprit, afstandssang og corona-afbud kunne det lade sig gøre at socialisere.

For mig efterlod kurset en oplevelse af, at jeg ikke er alene med mine erfaringer som forholdsvis ny præst.

Det positive var holdet og sammenholdet, for det er brugbart og lærerigt at samles fra alle egne og alle typer embeder. Det var tydeligt at mærke, for i alle pauser samledes vi og summede i små grupper og talte om alt det, vi hver især havde let ved og svært ved. Der blev talt på kryds og tværs både af landet, af overbevisninger og teologiske ståsteder, og vi talte både om prædikener, konfirmandundervisning, gudstjenesteformer, dåbsamtaler mm.

Ugekurserne gennemføres som internatkurser fra mandag frokost til og med fredag frokost. Der er undervisning alle dage fra 9 morgen til 21 aften (torsdag er fælles aften uden undervisning). Kurserne rummer til sammen 72 lektioner. Rigtig mange finder denne lektionsmængde for omfattende:

Jeg synes, dagene var alt for lange. Der var alt for lidt tid til et par øjeblikke med tid til bare at tale sammen med andre nye præster - at vende forskellige dilemmaer uden, at det er skemalagt. Det er, synes jeg, lige så vigtigt som undervisningen - når man endelig havde en pause, var vi alle helt flade.

Indholdet af kurset var veltilrettelagt, men jeg mener, at man klart har for store forventninger til, hvor mange lektioner og undervisning man kan putte ind på 4 døgn.

Det kan selvfølgelig nuanceres:

I det hele taget et rigtig godt kursus med generelt gode oplægsholdere og spændende undervisning. Godt at være tilbage i undervisningsmiljø. Føltes trods den intensive undervisning (man kunne måske have sparet bare ét aftenoplæg) lidt som en ekstra uges ferie.

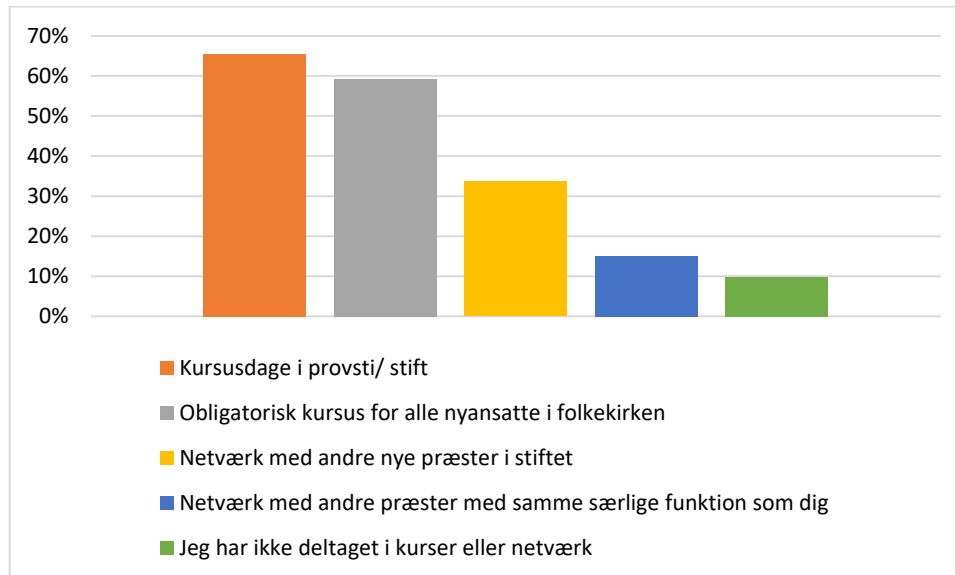
Jeg vil sige, at det kollegiale fællesskab og sparring er utrolig vigtig. Og jeg synes, der var godt med luft i programmet til netop det. Vigtigt ikke at overfylde med oplæg. Så alt i alt et veltilrettelagt program.

I sammenhæng dermed er det værd at bemærke, at blandt de højst vurderede undervisningselementer er dem, der gennemføres som workshop, gruppearbejde med gruppeledere af grupper på 4-7 præster. Det er oplagt, at workshop giver mulighed for en erfaringsudveksling, som holdundervisning har vanskeligere ved, uanset man også her didaktisk i et vist omfang kan imødekomme ønsket om erfaringsudveksling og variation:

Noget af det, jeg fik rigtig meget ud af, var sparring med mine kolleger om, hvordan de gør, der hvor de er. Derfor ville det være godt med længere pauser, hvor der så ville være bedre tid til de snakke. For tiden mellem foredragene gav altså også rigtig meget (ud over det kollegiale), der var værd at tage med hjem.

Faglige netværk

I forbindelse med evalueringen efter andet ugekursus spørger vi endelig til, hvilke uddannelses tilbud og tilbud om faglige netværk, som de nye præsterne har deltaget i. Se Figur 11.



Figur 11: Har du deltaget i lokalt netværk, lokale uddannelses tilbud el.lign.?

Opmærksomhedspunkter

Den embedsafklarende samtale

Mens de nye præster ved pastoralseminarieuddannelsens afslutning vurderer nytten af den embedsafklarende samtale højt mhp. afklaring af embedssøgning og videre læringsbehov, vurderer de den lavt i forhold til overbinding til introduktionssamtalen lokalt. Hvilke overvejelser kan det give anledning til? Er det et problem, at den embedsafklarende samtale primært har (stor) betydning frem til overvejelser om embede, men ikke videreføres i samtaler, når man (ofte noget senere) er i embede?

Kursus i arbejdsvejledning

Mange nye præster møder op med megen erfaring fra tidligere karriere. FUV har sammen med uddannelseskonsulenterne fundet frem til, hvem der rimeligvis kan foreslå at søge dispensation for kursusdagen. Dette bør afklares i forbindelse med introduktionssamtalen, hvor det tydeligvis er vigtigt, at præst, provst og uddannelseskonsulent individuelt får afdækket de nye præsters behov for arbejdsvejledning.

Inklusionskurset

Dagskurset i undervisning af børn og unge med særlige behov (inklusionskurset) bør tilsyneladende placeres lidt senere i forløbet af NP for at sikre, at kurset har sammenhæng med konkrete erfaringer med undervisning.

Det bør overvejes, om kurset stadig skal afholdes digitalt.

Ugekurserne

Der efterlyses mere undervisning i grupper/på valghold/workshops på ugekurserne. Det koster lærerkræfter, men efterlysningen er ret markant. Det kan i den forbindelse overvejes, om lektionsmængden kan vægtes anderledes.

Der efterlyses mere tid til formel som uformel erfaringsudveksling. Er stofmængden på ugekurserne for omfattende? Hvilke didaktiske muligheder kan overvejes for at kombinere undervisningsstoffet med erfaringsudveksling?

Faglige netværk

Hvor højt og hvordan prioriterer man lokalt faglige netværk i forhold til de nye præsters arbejde?

Evaluering af efteruddannelsens lokale og nationale introforløb

Evalueringpunkter

I denne del af evalueringsrapporten har vi bl.a. fokus på følgende af uddannelsens forskellige elementer, som *efter* bispeeksamen, ordination og indsættelse indgår i uddannelsesplanen for NP:

- *Introkursus for nyansatte.* Kurset afholdes for førstegangsansatte i folkekirken på tværs af faggrupper. De nye præster deltager således i dette kursus sammen med andre nyansatte.
- *Introduktionssamtale.* Der afholdes introduktionssamtale med udpegning af mentor(er) for en nye præst og – hvis præsten har en særlig funktion – indplacering i fagligt netværk under FUV. Ved introduktionssamtalen lægger og gennemgår provst, uddannelseskonsulent og præst en plan, hvor der aftales tidspunkter for de forskellige dele af introduktionen, herunder
- *Forventningsafstemning* med menighedsråd. En sådan samtale afholdes indenfor de første to måneder af ansættelsen.
- *Afrundingssamtaler.* Hele forløbet afsluttes med to afrundingssamtaler, der foreslås afviklet i umiddelbar forlængelse af hinanden. I den første del deltager provst, præst, repræsentant fra menighedsrådet, lokal præstekollega og evt. biskop. I anden del deltager provst, præst, uddannelseskonsulent og evt. biskop.
- *Mentor.* Indenfor de første 2 til 8 måneders ansættelse finder følgende sted: Mindst tre samtaler med udpeget mentor samt evt. samtaler med en mentor indenfor særligt funktionsområde. I perioden mellem første og andet ugekursus ligger der yderligere vejledningssamtaler ved mentor(er).
- *Arbejdsvejledning.* Som opfølgning på kursus i arbejdsvejledning (se s. 16 f.) har uddannelseskonsulent en opfølgende besøg hos præsten vedrørende arbejdsvejledning.
- *Religionspædagogik.* Der aflægges besøg ved konfirmandundervisning mhp. kollegial sparring, typisk ved stiftets religionspædagogiske konsulent.
- *Prædiken og liturgi.* Der aflægges et højmessebesøg med efterfølgende kollegial sparring mhp. prædiken og liturgisk adfærd, ofte ved stiftets uddannelseskonsulent.
- Ud over NP's obligatoriske dele er der naturligvis mulighed for efter lokale ønsker og praksis at supplere med en såkaldt *Velkomstpakke* (primært praktiske forhold), indkaldelse til tredages kursus i *Person*, møde med kollegaer i team og provsti herunder med tillidsmand og arbejdsmiljørepræsentant samt evt. besøg på provstikontoret med tilhørende introduktion til kørsels- og fraværsindberetning mv. Ved kvotestilling tilkommer udarbejdelse af regulativ. Endelig er der fra stift til stift og på provstiniveau forskellige uddannelsesdage og tilbud om netværk.

Derudover ser vi på temaer som uddannelseskonsulenternes opgaver, progression og sammenhæng i NP samt nye præsters kompetencer i lyset af kompetenceprofilen.

Respondentgruppe

For at evaluere ovenstående har vi i november 2021 udsendt et spørgeskema til

- alle biskopper
- alle uddannelseskonsulenter
- nye præster, som har gennemført det obligatoriske uddannelsesforløb
- provster, som har været involveret i ansættelse af en ny præst i provstiet
- menighedsråd, som har været med til ansættelse af en ny præst under NP-ordningen.⁵

Evalueringsskemaet er sendt til 331 respondenter. 185 har responderet på skemaet, hvilket giver en svarprocent på 55,7%.

Nedenstående skema viser, hvem der har modtaget spørgeskemaet, og hvor mange der har svaret.

RESPONDENTGRUPPE	HVOR MANGE HAR MODTAGET SKEMAET?	HVOR MANGE HAR SVARET?	HVAD ER SVARPROCENTEN?
NYE PRÆSTER	157	81	52%
MENIGHEDSRÅDSMEDLEMMER	82	40	49%
PROVSTER	72	47	65%
BISKOPPER	10	7	70%
UDDANNELSESKONSULENTER	10	10	100%

Tabel 3: Respondenter og svarprocent

Ikke alle har gennemført hele spørgeskemaundersøgelsen, hvorfor antallet af svar ikke vil være det samme i hele rapporten.

Neden for gennemgås resultater fra undersøgelsen.

Uddannelsesplanens fleksibilitet

I undersøgelsen er der spurgt til introduktionsplanens fleksibilitet. Vurderingsskalaen har været 1-5, hvor 1 er *Slet ikke* og 5 er *I meget høj grad*. Mens præst og uddannelseskonsulent vurderer fleksibiliteten til hhv. 2,8 og 2,9, er vurderingen blandt provster noget højere: 3,3.

Samtaler

I NP indgår en række samtaler: *embedsafklarende samtale* samt *introduktions-, forventningsafstemning og afrundingssamtaler*. Det er kun den nye præst, som deltager i alle fire samtaler.

Den embedsafklarende samtale afholdes som afslutning på den studerendes forløb på pastoralseminariet. Her deltager foruden den studerende en lektor samt den studerendes praktikpræst. Denne samtale indgår i den del af indeværende evalueringsrapport, som vedrører pastoralseminariet, og den del, som vedrører evalueringen i forlængelse af ugekurserne – se s. 12 f. og 15 f. De øvrige tre samtaler omtales nedenfor.

⁵ Kontaktinformation på provster og menighedsrådsmedlemmer, der har været involveret i ansættelses- og introduktionsforløb af nye præster, er tilvejebragt gennem uddannelseskonsulenterne.

Mens den embedsafklarende samtale er beskrevet udførligt i uddannelsesplanen (se note 4), er der ingen særlig beskrivelse af indhold eller form af de øvrige samtaler.⁶ Uddannelseskonsulenterne har sammen – og hver for sig – udarbejdet forslag til skabeloner for de pågældende samtaler, men det er en lokal beslutning, hvordan samtalerne gennemføres.

Det er provstens ansvar at indkalde til og medvirke ved introduktionssamtale, forventningssamtale med menighedsråd/institution samt de to afrundingssamtaler, hvor aktørerne gør status over de første 20 måneder og præstens fremtidige uddannelsesbehov.

I det følgende ser vi på, hvordan respondenterne vurderer samtalerne form og indhold.

Introduktionssamtalen

Først skal det handle om introduktionssamtalen. I introduktionssamtalen deltager typisk – foruden den nye præst – provst og uddannelseskonsulent. To af de responderende præster har ikke haft en introduktionssamtale. Vurderingen er entydigt, at antallet af deltagere i samtalen er passende.

Der er ikke helt overensstemmelse mellem ny præsts, provsts og uddannelseskonsulents vurdering af samtaleens karakter. På en skala fra 1 til 5, hvor 1 er *Uformel snak*, og 5 er *Formaliseret samtale (fx med dagsorden og referat)* vurderer præsterne samtaleens formelle karakter til 3,4, mens provsterne og uddannelseskonsulenterne er på hhv. 3,8 og 4,2.

Vi har endvidere spurgt: "Hvilke emner bliver diskuteret i introduktionssamtalen?" Her ses også en tydelig forskel i oplevelsen. Tabel 4 viser, hvor mange procent af respondenterne, der har peget på, at et givent tema er taget op i samtalen.

	SAMVIRKE MELLEM PRÆST OG MENIGHEDSRÅD	SAMARBEJDE LOKALT MED ANDET PERSONALE	SAMARBEJDE MED ANDRE PRÆSTER I PROVSTIET	PRÆSTENS ARBEJDSOPGAVER
NY PRÆST	48%	35%	28%	62%
PROVST	91%	69%	71%	89%
UDDANNELSESKONSULENT	80%	70%	80%	100%

Tabel 4: Hvilke emner bliver diskuteret i introduktionssamtalen?

Provst og uddannelseskonsulent har en mere markant tilkendegivelse af, at de nævnte emner bliver diskuteret i samtalen, end de nye præster.

Forskellen kan muligvis forklares ved, at provst og ikke mindst uddannelseskonsulent har et mere fokuseret perspektiv, idet de har deltaget i flere af denne type samtaler, mens de nye præster blot har deltaget i deres egen.

En række af de nye præster noterer, at de simpelthen ikke kan huske, hvad der blev drøftet i samtalen, da den blev afholdt for lang tid siden.

⁶ I uddannelsesplanens vokabularafsnit hedder det: "Introduktionssamtale: samtale, der føres ved tiltrædelse i første embede mellem ny præst, provst og uddannelseskonsulent vedrørende introduktionsforløbet".

"Afrundingssamtale: samtale, der føres ved introduktionsforløbets afslutning mellem ny præst, provst og uddannelseskonsulent vedrørende videre uddannelsesbehov og -ønsker."

Forventningsafstemning

I forventningsafstemningen deltager provst, præst, menighedsråd og evt. uddannelseskonsulent og biskop. Nogle steder afholdes forventningssamtalen i forlængelse af et menighedsrådsmøde, hvor alle menighedsrådsmedlemmer deltager. Uddannelseskonsulenten deltager i praksis i mindre omfang. Den nye præsts præstekollega er af og til også med ved samtalerne.

24% af de responderende præster har imidlertid efter eget udsagn ikke haft en forventningssamtale. Det kan hænge sammen med, at forventningsafstemning nogle gange udelades ved ansættelse i især kortere vikariater.

Et par stykker angiver, at de har vanskeligt ved at adskille de forskellige samtaler fra hinanden.

De nye præster, der har deltaget i samtalen, er enige med provster og uddannelseskonsulenter om, at deltagerantallet i samtalen er passende.

Der er også nogenlunde enighed om, hvilken karakter forventningssamtalen har. På samme skala fra 1 til 5, hvor 1 er *Uformel snak*, og 5 er *Formaliseret samtale (fx med dagsorden og referat)*, vurderer præsterne samtaleformelle karakter til 3,3, mens provsterne og uddannelseskonsulenterne er på hhv. 3,4 og 3,0.

Der er også bred enighed om, hvilke emner der behandles i forventningssamtalen. Først og fremmest er det samvirket mellem præst og menighedsråd samt præstens arbejdsopgaver, mens temaer som samarbejde med andet personale ved kirken og samarbejde med andre præster i provstiet fylder mindre.

Et par præster fortæller, at også embedsboligen bliver taget op som tema ved forventningsafstemningen.

Afrundingssamtalen

Endelig skal det handle om afrundingssamtalen. Ca. hver sjette af de responderende præster har ikke nået at have en afrundingssamtale.⁷

Der er også her udstrakt enighed om, at deltagerantallet i samtalerne er passende. I afrundingssamtalen deltager provst og uddannelseskonsulent i samme omfang, mens menighedsrådsformanden har deltaget i fire ud af ti samtaler. I nogle få samtaler har biskoppen deltaget, andre menighedsrådsmedlemmer end formanden eller en præstekollega.

Når det kommer til samtalerne formelle karakter, er der forskel. Uddannelseskonsulenternes vurdering er – på samme skala fra 1 til 5, hvor 1 er *Uformel snak*, og 5 er *Formaliseret samtale (fx med dagsorden og referat)* – 3,9, mens de nye præsters og provsternes vurdering er 3,4.

Til gengæld er der almindelig enighed om, hvilke emner der tages op i afrundingssamtalerne. Det er primært præstens arbejdsopgaver, samvirket mellem præst og menighedsråd samt præstens efteruddannelse. Samarbejde lokalt med andet personale og med andre præster i provstiet finder sjældnere plads i samtalerne.

⁷ En forklaring kan være, at afrundingssamtalerne er blevet coronaramt i den forstand, at det har været svært at nå et gennemføre dem for de kursister, der har gennemført andet ugekursus i det sene efterår 2021.

Sammenhæng mellem samtalerne

Det er kun den nye præst, som deltager i alle samtaler lige fra den embedsafklarende samtale på pastoralseminariet til afrundingssamtalen efter NP-forløbet. I undersøgelsen er der spurgt til de nye præsters oplevelse af sammenhæng mellem disse fire samtaler på en skala, der rækker fra 1. *Ingen sammenhæng* til 5. *I meget høj grad*. Her scorer præsterne 2,8, altså en smule over middel.

Som vi skal se senere, er der tilsyneladende en del præster, som i det hele taget har vanskeligt ved at se sammenhængen mellem de mange elementer i NP.

I undersøgelsen har vi spurgt til, hvordan den nye præst, provst og uddannelseskonsulent vurderer sammenhængen mellem de tre samtaler, der føres i sognet, nemlig introduktions-, forventningsafstemningen og afrundingssamtalen. Her er ny præst og provst enige med en score på 3,1, mens uddannelseskonsulenterne ligger noget højere med 3,5.

Særlige introduktionstiltag

Særlige kurser

I forbindelse med NP er der to særlige kurser ud over dem, der afholdes i regi af NP:

1. Kirkeministeriet afholder et kursus i personregistrering i systemet *Person*. Dette kursus er obligatorisk for enhver præst. Der er eksempler på at provsten fravælger det for præsten, hvis provsten ikke finder det relevant i præstens ansættelse.
2. Stifterne forestår et introduktionskursus for nyansatte i folkekirken. Også dette kursus er obligatorisk, men der er eksempler på, at biskop fravælger kursus for nyansatte præster ud fra den betragtning, at kurset med sit nuværende indhold ikke er relevant for dem.

Vi har spurgt de nye præster, uddannelseskonsulenterne og provster om, hvilken gavn de vurderer, at nye præster har af deltagelse i disse to kurser. I tabel 5 vises deres gennemsnitlige vurdering målt på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er *Ingen gavn*, og 5 er *Meget stor gavn*.

	KURSUS I PERSON	INTRODUKTIONSKURSUS FOR NYANSATTE
NYE PRÆSTER	3,9	2,7
PROVSTER	3,7	2,9
UDDANNELSESKONSULENTER	3,8	1,4

Tabel 5: Hvilken gavn vurderer du, at nye præster har af at deltage i...

Kursus i person vægtes relativt højt, hvilket naturligvis kan afspejle, at dem, der deltager i kurset, har reelt behov for kurset.

Det stiftsbaserede introduktionskursus vurderes betragteligt lavere, men dog stadig over middel – dog ikke af uddannelseskonsulenterne.

De nye præster møder...

Uddannelsesplanen foreslår som en mulighed, at nye præster tidligt i deres ansættelsesperiode skal møde en række personer. Det er hhv. provstens og menighedsrådets mulighed at etablere disse

møder. Tabel 6 viser, hvor mange % af de responderende præster, der er blevet introduceret for kolleger i team, kolleger i provsti, tillidsrepræsentant, provstiadministration og arbejdsmiljørepræsentant.

HVEM?	HVORNÅR?	HVOR MANGE?
KOLLEGER I TEAM	Den første måned i ansættelsen	76%
KOLLEGER I PROVSTI	Den første måned i ansættelsen	74%
TILLIDSREPRÆSENTANT	Den første måned i ansættelsen	53%
PROVSTIADMINISTRATIONEN	Inden for de første måneder	42%
ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT	Den første måned i ansættelsen	42%

Tabel 6: Hvem er den nye præst blevet introduceret for?

Menighedsråd, uddannelseskonsulent, provst eller andre har mulighed for at sætte den nye præst i kontakt med andre nøglemedarbejder, interne såvel som eksterne. Tabel 7 viser i hvilken udstrækning, det er sket.

HVEM	HVOR MANGE?
LEDERE AF FRIVILLIGT ARBEJDE	29%
SAMARBEJDSPARTNERE FRA SKOLE- OG PLEJEHJEMSLEDELSE	33%
BEDEMÆND	20%
REPRÆSENTANTER FOR LOKALE MEDIER	17%
REPRÆSENTANTER FOR MENIGHEDEN	42%
ER IKKE BLEVET SAT I KONTAKT MED ØVRIGE PERSONER	44%

Tabel 7: Hvem er den nye præst blevet introduceret for?

Nye præsters kompetencer

Kompetenceprofilen er opbygget efter en række funktioner. I undersøgelsen har vi spurgt nye præster, provster og biskopper om deres vurdering af, i hvilken grad præster på baggrund af pastoralseminariet, den obligatoriske efteruddannelse og lokale tiltag er tilstrækkeligt uddannet til at varetage disse funktioner. Vurderingsskalaen har været 1-5, hvor 1 er *Slet ikke* og 5 er *I meget høj grad*. I efterfølgende tabel 8 fremgår gennemsnittet af disse vurderinger.

Evaluering af NY PRÆST

	NY PRÆST	PROVST	BISKOP
EMBEDSINDEHAVER	3,5	3,3	3,7
PRÆDIKANT	3,9	3,8	3,7
LITURG OG GUDSTJENESTETILRETTELÆGGER	3,9	3,7	3,7
SJÆLESØRGER	3,1	3,3	3,4
UNDERVISER	3,0	3,4	3,6
ADMINISTRATOR	2,6	2,7	2,9
KULTURBÆRER	3,0	3,1	3,6

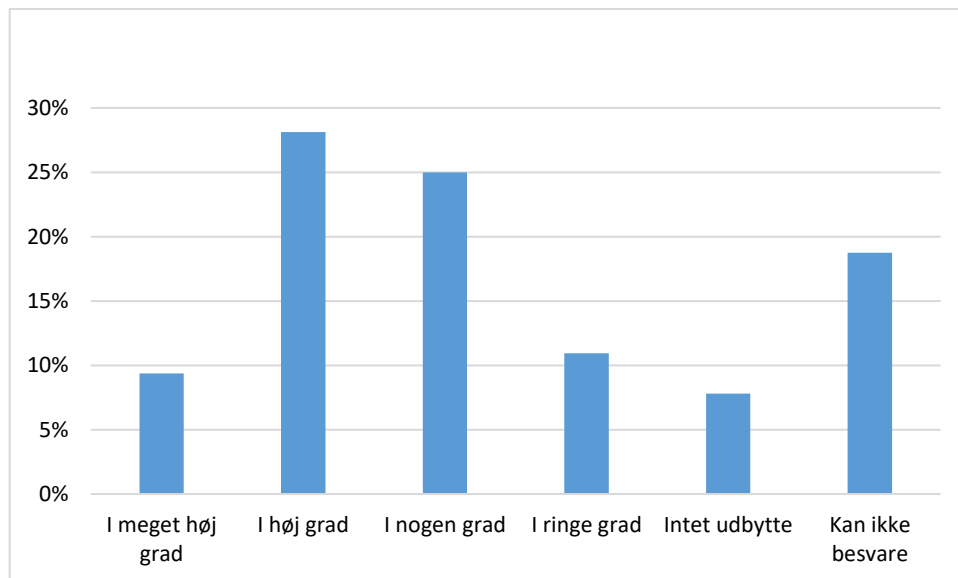
Tabel 8: Vurdering af nye præsters kompetencer

De nye præster vurderes til at have størst kompetencer på områderne *Prædikant* samt *Liturg og gudstjenestetilrettelægger*. Det område, hvor de nye præsters kompetencer vurderes lavest, er *Administrator*.

Præsternes oplevelse af uddannelseskonsulenternes besøg

Besøg i forbindelse med kurset i arbejdstilrettelæggelse

Efter kurset i arbejdsvejledning, der ligger efter ca. 5 måneders ansættelse, følger uddannelseskonsulenten – typisk en måned senere – op med et besøg hos den nye præst. Hvordan vurderer præsterne sammenhængen mellem kurset og det efterfølgende besøg? Se fig. 12.



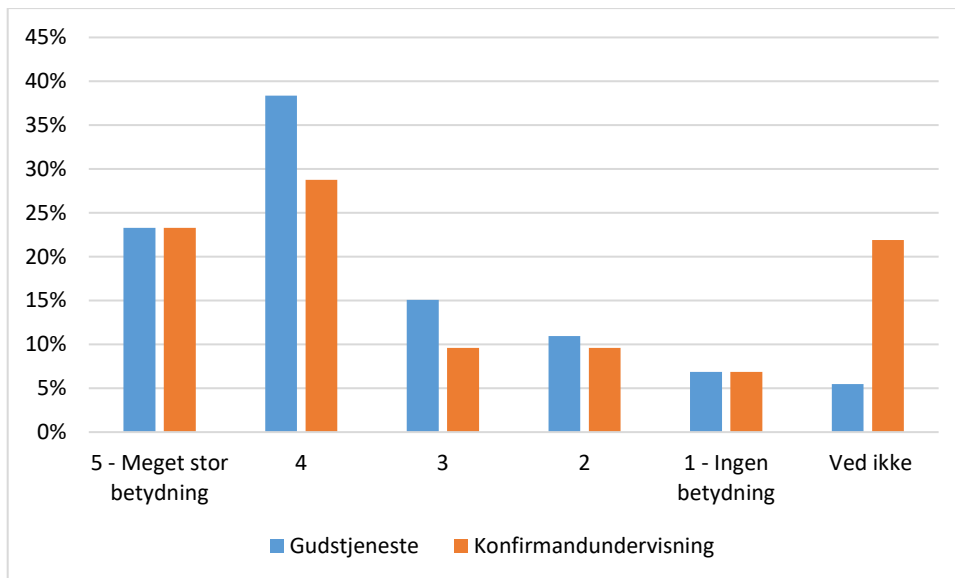
Figur 12: Vurdering af sammenhæng mellem kursus og besøg

Vurderingen svarer – på den sædvanlige skala 1-5, hvor 1 er *Ingen sammenhæng*, og 5 er *I meget høj grad* – til et gennemsnit på 3,3, når *Kan ikke besvare* er fraregnet. Det høje antal *Kan ikke besvare* kan hænge sammen med, at en tredjedel af de nye præster ikke vurderede selve kurset i arbejdstilrettelæggelse højt.

En ting er sammenhæng, noget andet er gavn. Præst og uddannelseskonsulent er nogenlunde enige om, hvilken gavn, den nye præst har haft af besøget, nemlig hhv. 3,3 og 3,4 på samme skala som ovenfor.

Besøg i forbindelse med gudstjeneste

Hvordan vurderer præsterne sparringsbesøgene i forbindelse med gudstjenester (prædiken og liturgi) og undervisning? Det fremgår af fig. 13.



Figur 13: Vurdering af besøg

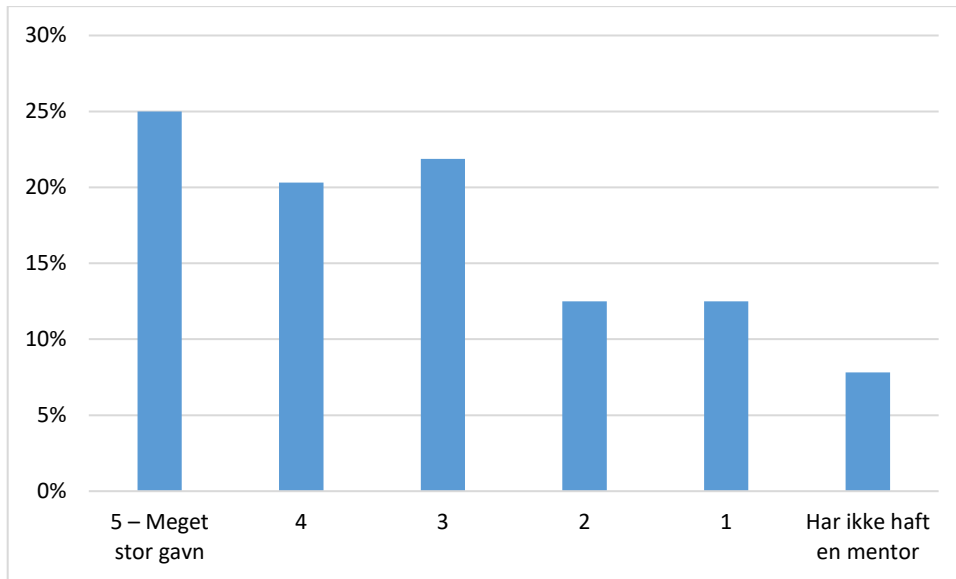
Når svaret *Ved ikke* er så relativt højt i forbindelse med konfirmandundervisning, kan det hænge sammen med, at konfirmandundervisning har været coronaramt. Skolerne har været lukket ned i stort omfang, de religionspædagogiske konsulenter har derfor haft vanskeligt ved at få aftaler om at være med, simpelthen fordi undervisning ikke har fundet sted eller kun har fundet sted sporadisk og digitalt.

Fraregnet *Ved ikke* er gennemsnittet af præsternes vurdering af besøget i forbindelse med gudstjeneste 3,6 og i forbindelse med undervisning 3,7 (på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er *Ingen betydning*, og 5 er *Meget stor betydning*).

Præsternes oplevelse af at have en mentor tilknyttet

Endnu et tiltag i NP er, at den nye præst får tilknyttet en mentor. Figur 14 viser, hvilken gavn de nye præster vurderer, de har haft af at have en mentor tilknyttet, gennemsnit er 3,4 (på en skala, hvor 1 er *Ingen gavn*, og 5 er *Meget stor gavn*).

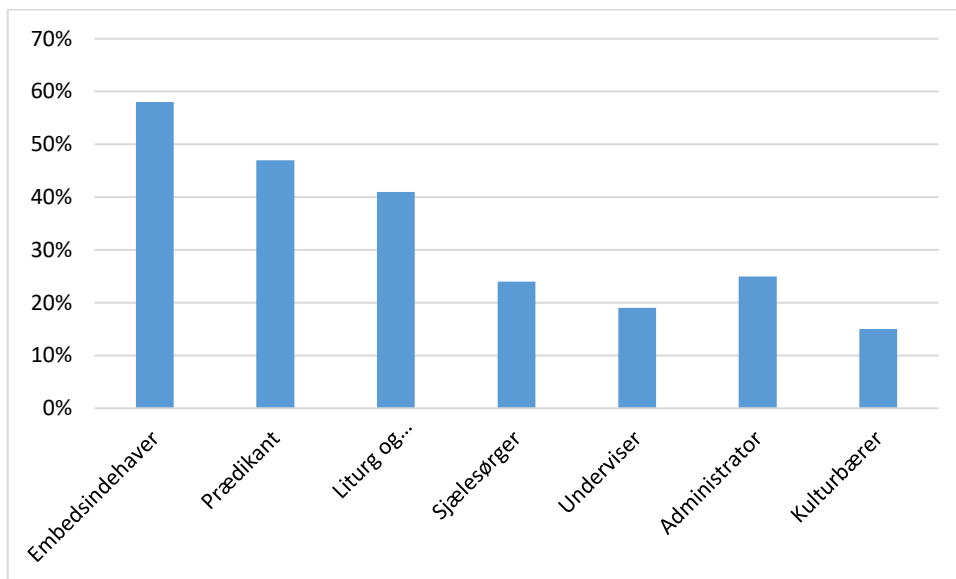
Evaluering af NY PRÆST



Figur 14: Hvilken gavn har du haft af at have en mentor tilknyttet?

Ca. 8% af de responderende har ikke haft en mentor tilknyttet.

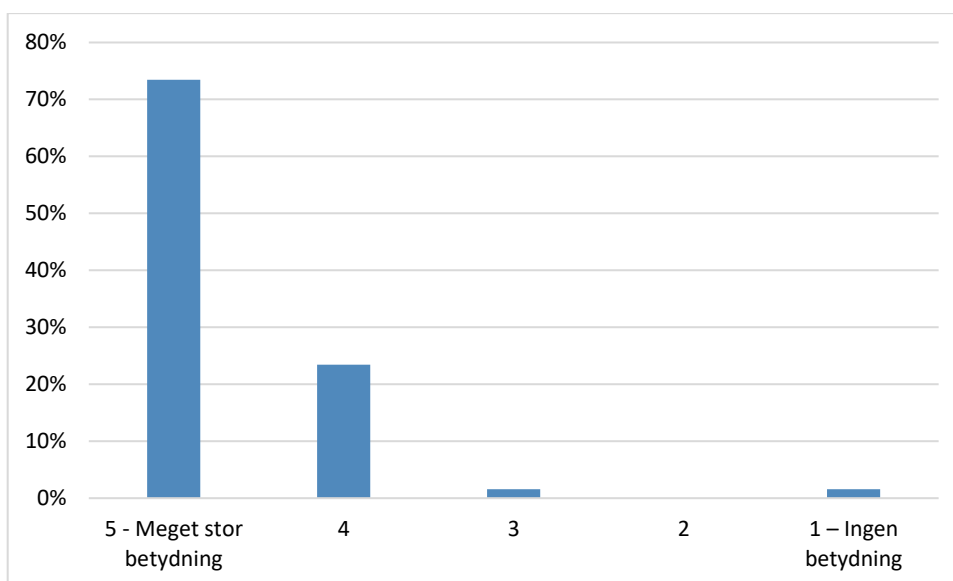
Figur 15 viser, hvilke temaer fra kompetenceprofilen, der har fyldt mest i samtalerne mellem ny præst og mentor. De nye præster blev bedt om at sætte kryds ved tre af temaerne.



Figur 15: Hvilke temaer fra kompetenceprofilen har fyldt i samtalerne mellem ny præst og mentor?

National undervisning

Når der nu lokalt foregår så meget for den nye præst, kunne man forestille sig, at mødet med kolleger på tværs af landet blev nedprioriteret. Tværtimod viser undersøgelsen, at dette møde vægtes særdeles højt, svarende til 4,7 i gennemsnit på en skala fra 1-5. Fig. 16.



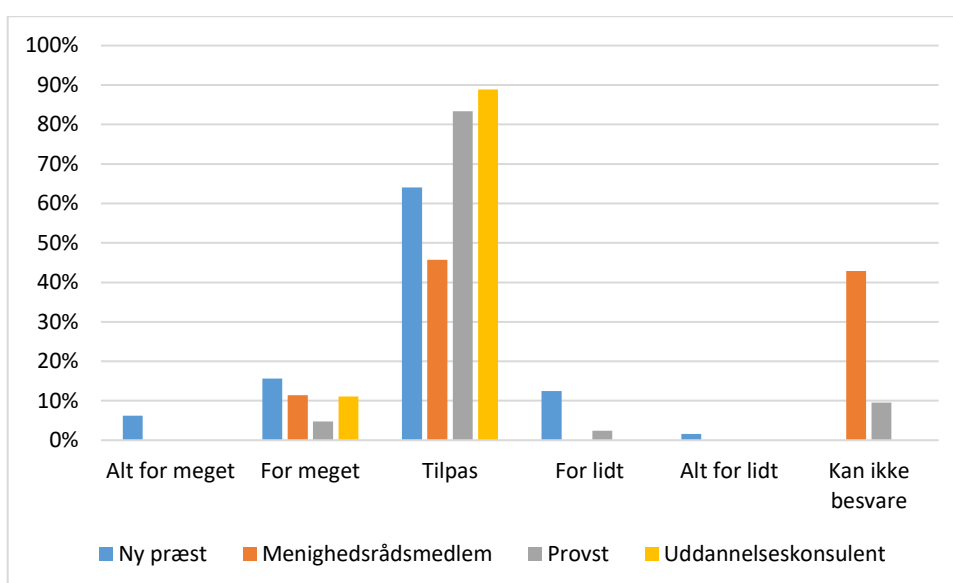
Figur 16. Hvordan vurderer du betydningen af at mødes med kolleger med samme anciennitet på tværs af landet ved FUV's kurser?

Tidsforbrug til NP

Præsternes tidsforbrug

Med møder, kurser, samtaler, kontakt til uddannelseskonsulent er en hel del af de nye præsters tid beslaglagt af NP. Er det for meget? Hvad siger menighedsråd, provster, uddannelseskonsulenter – og naturligvis først og fremmest de nye præster selv?

Af figur 17 fremgår det, at langt de fleste respondenter vurderer, at de nye præsters tidsforbrug på NP er tilpas. Det er måske værd at bemærke, at et relativt højt antal af de menighedsrådsmedlemmer, der har svaret, tilsyneladende ikke har fornemmelse for præsternes tidsforbrug til NP til trods for forventningsafstemning og afrundings samtale, hvori præstens deltagelse i kurser under NP også drøftes.

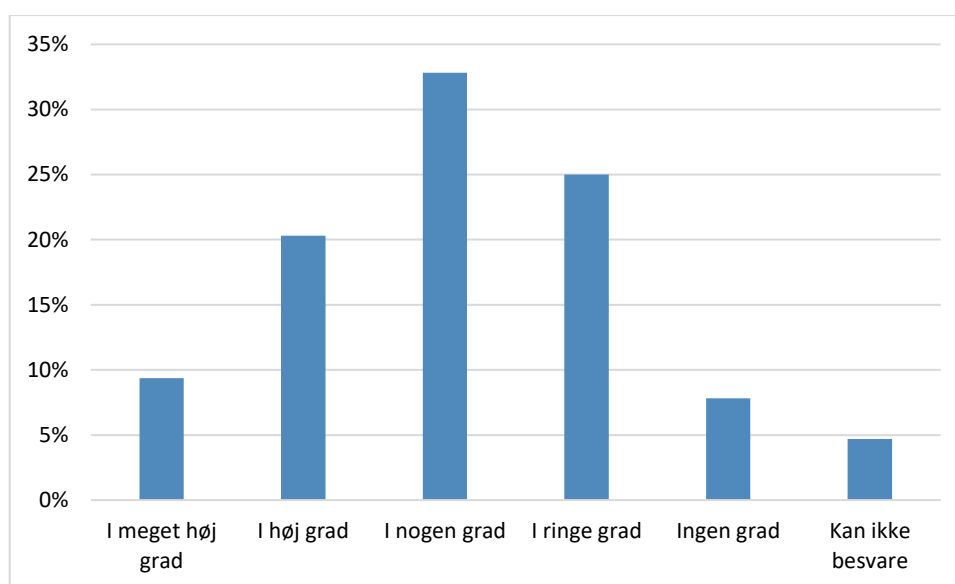


Figur 17: Hvordan vurderer du nye præsters tidsforbrug i forbindelse med NY PRÆST?

Ser vi derimod på præsternes oplevelse af arbejdspress, er der forskel på, om der spørges til arbejdspresset i den daglige arbejdssituation eller arbejdspress i forbindelse med efteruddannelse. 47% af præsterne vurderer, at arbejdspresset i forhold til daglig arbejdssituation er *For meget* eller *Alt for meget*, mens 52% finder det *Tilpas*.

Når det kommer til arbejdspress i forbindelse med efteruddannelse, vurderer 67% af præsterne, at det er passende, mens 25% finder det *For meget* eller *Alt for meget*, og 8% finder, at arbejdspress i forbindelse med efteruddannelse er *For lidt*.

Oplever præsterne, at der i stillingen er afsat den fornødne tid til efteruddannelse? På en skala 1-5, hvor 5 er *I høj grad* og 1 er *Ingen grad*, bliver gennemsnittet 3,0. Se figur 18.



Figur 18: I hvilken grad oplever du, at der i din stilling er afsat den fornødne tid til efteruddannelse?

NP afvikles inden for 20 måneder, og vi har også spurgt de nye præster, om forløbets tidsmæssige udstrækning er hensigtsmæssig. Her svarer 73%, at forløbet har en hensigtsmæssig udstrækning, mens 8% mener, at forløbet burde være kortere, og 14% mener, at det burde være længere.

Provsternes tidsforbrug

Provsterne har fået en del opgaver i forbindelse med NP. Derfor har vi også spurgt til provsternes oplevelse af deres tidsforbrug. 40 af de 42 provster, der har svaret på spørgsmålet, vurderer, at tidsforbruget er passende, selvom 24 vurderer, at arbejdsbyrden er blevet *Større*, en enkelt endda *Endnu større*, mens ni vurderer, at den er *Uændret*, og tre vurderer den som *Mindre*.

Uddannelseskonsulentens opgaver

I det følgende ser vi nærmere på uddannelseskonsulenternes opgaver. Uddannelseskonsulenternes opgaver fremgår umiddelbart af uddannelsesplanen for NP. Som vi skal se, har konsulenternes ansættelse imidlertid også medført, at konsulenterne løser en række opgaver, som ligger uden for – omend i tilknytning til – NP.

Samtaler

INTRODUKTIONSSAMTALEN

Ved tiltrædelse i første embede gennemføres en introduktionssamtale mellem ny præst, provst, evt. biskop og uddannelseskonsulent vedrørende introduktionsforløbet. Først undersøger vi, hvilke opgaver uddannelseskonsulenten udfører i forbindelse med introduktionssamtalerne.

På nær en enkelte medvirker konsulenterne ved den nye præsts eventuelle placering i et fagligt netværk. Selvom det formelt er provstens opgave, indkalder de fleste konsulenter til samtalerne, står for logistikken, leder samtalen og tager referater samt medvirker ved udpegning af mentor.

FORVENTNINGSAFSTEMNINGEN

Fem af uddannelseskonsulenterne deltager af og til i forventningsafstemning mellem den nye præst, provst, evt. biskop og menighedsrådet. To gør det altid, ligesom to aldrig deltager. Én enkelt tager referat af forventningssamtalerne, mens fire altid følger op på samtalerne.

Flere nævner, at de ved denne samtale fremlægger uddannelsesordningen, medvirker til, at der bliver kigget på kan-og-skal-opgaver og på samvirket mellem menighedsråd og præst. Én fortæller, at vedkommende

gør opmærksom på, at det er tidskrævende, og at den nye præst derfor ikke skal forventes at sætte nye tiltag i gang. Jeg fremlægger desuden idéer til, hvordan MR kan være med til at føre den nye præst ind i sognet og MR-arbejdet.

AFRUNDINGSSAMTALEN

Ved introduktionsforløbets afslutning deltager uddannelseskonsulenten i en afrundingssamtale sammen med ny præst, provst og evt. biskop vedrørende videre uddannelsesbehov og uddannelsesønsker. I forbindelse hermed udfører uddannelseskonsulenten også nogle opgaver. To indkalder således til samtalen og fungerer i nogle tilfælde som mødeleder, ligesom fem tager referat. Blot en enkelt løser ingen opgave i forbindelse med denne samtale.

BESØG EFTER KURSUS I ARBEJDSVEJLEDNING

Efter gennemført kursus i arbejdsvejledning har uddannelseskonsulenten et opfølgende besøg hos den nye præst på hans/hendes lokale arbejdsplads. Syv af konsulenterne melder tilbage til provsten efter dette opfølgende besøg, hvis der er behov for det, dog helst efter aftale med præsten. Principielt søger man at "klæde præsten på til selv at række ud efter de nødvendige instanser".

Jeg tager noter under besøget - og skriver et notat til mig selv, som jeg gemmer under sagen. Jeg har kun meget sjældent selv meldt noget tilbage, men har i stedet rådgivet om, hvem den nye præst, kunne/skulle rette henvendelse til for at få vendt et givet problem.

Ved tvivlsspørgsmål har jeg sammen med den nye præst afklaret gældende regler, som den nye præst derefter har kunnet følge op på med sit menighedsråd, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsmand eller provst - alt efter anliggendets karakter.

Samarbejde med mentorer

Af de ni responderende uddannelseskonsulenter⁸ samarbejder de fire af og til med mentorer om planlægning af vejledningsmøder mellem mentor og ny præst i introduktionsperioden. To gør det

⁸ Én af de ti uddannelseskonsulenter har ikke gennemført sin besvarelse af hele evalueringsskemaet.

altid, mens tre aldrig indgår i et sådant samarbejde. Til gengæld er der otte af ni, som sørger for erfaringsudveksling i mentorkorpset.

Sparring

To af uddannelseskonsulenterne varetager den – eller noget af den – religionspædagogiske sparring med de nye præster i sit stift. Syv af uddannelseskonsulenterne varetager den liturgiske sparring i forbindelse med højmessebesøg, mens den opgave et par steder varetages af mentoren eller af biskoppen.

Seks af konsulenterne varetager den homiletiske sparring i forbindelse med højmessebesøg. Et enkelt sted er der ingen, der gør det, mens mentorer og biskop et par steder medvirker til at løse opgaven.

Øvrige opgaver

Uddannelseskonsulenterne er endvidere engageret i en række lokale eller regionale aktiviteter. Nedenstående liste viser, hvilke opgaver uddannelseskonsulenterne oplyser, de hver især varetager.

STIFTSNIVEAU

- Arrangerer dag for nye præsters besøg på stiftsadministrationen
- Sparrer med stiftspersonale omkring HR, struktur, øvrige problemstillinger
- Har kontor på stiftet og bliver derved ind imellem inddraget i andre af stiftets opgaver og aktiviteter
- Deltager efter behov i stiftets kontormøder
- Stiftspræst for gudstjeneste og står i den egenskab løbende for liturgi- og højmessesparring.
- Er med til at udarbejde stiftets intromateriale, som udsendes til de nyansatte præster.
- Kontakt til stiftets supervisorer
- Ansvar for efteruddannelse og sparring med mentorkorpset

SAMMEN MED BISKOPPEN

- Deltager i evt. tjenstlige møder, hvor ny præst er involveret
- Statusmøder med biskop om NY PRÆST
- Deltager i sidste del af bispeeksamen og lærer her præsterne at kende
- Deltager altid ved frokosten efter bispeeksamen med en ny præst – sammen med dennes provst og mentor
- Deltager i ordinationer
- Sparring med biskop og provsterne omkring ledelse, MUS, strukturændringer mhp. at skabe bæredygtige stillinger og godt arbejdsmiljø

PROVSTINIVEAU

- Samarbejder med provst om undervisningsdag vedr. præstens rolle i menighedsrådet
- Deltager i provstemøder og møder med arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter
- Kursus for nye præster om budgetter og regnskaber
- Kursusdag om klasseledelse af konfirmander i samarbejde med religionspædagogisk konsulent
- Sørger for evt. psykolog, supervisor, konfliktmægler, hvis NP er involveret og følger op på dette
- Besøg hos andre præster i forbindelse med arbejdstilrettelæggelse

- Fungerer som mentor
- Samler præsterne til erfaringsudveksling
- Tager kontakt til præstens kollegaer i provstiet, hvis jeg vurderer, der er brug for, at de bakker op om præsten

SOGNENIVEAU

- Deltager undertiden i samtale med menighedsråd forud for stillingsopslag; eller gennemarbejder stillingsopslag
- Gennemlæser menighedsrådenes embedsbeskrivelser forud for opslag med henblik på overskuelighed og relevant indhold, f.eks. beskrivelse af bolig (antal børneværelser mv.)

EKSTERNT

- Forskellige aktiviteter i stiftet rettet mod studerende på teologiske fakulteter
- Koordinerer med andre i stiftet, der forestår eller tilrettelægger undervisning
- Står for stiftets praktikordning for teologistuderende fra KU
- Står for stiftets samarbejde med to andre stifter omkring karrieredag for uddannelseskonsulent
- Opsøger Pastorseminarierne med henblik på at få praktikanter til stiftet.
- Besøg ved Pastorseminariernes matchdage
- Kontakt til teologistuderende, planlægning af besøg fra universiteterne

KURSER

- Undervisning i begravelses- og vielsestale
- Diverse kurser om blandt andet præsten i menighedsrådet, regnskab og budget kursus, konfirmandundervisningssparring, liturgikursus osv.
- Planlægger kursus i krop og stemmeføring sammen med lokal skuespiller
- Planlægning af stiftskonference på Københavns Universitet.
- Generel planlægning af kursustilbud i stiftet – i nogle tilfælde i samarbejde med teologisk medarbejder.
- Planlægger kursus i salmevalg sammen med organist og tale/sang-kursus med sangakademi.
- Deltager i religionspædagogisk kursus dag
- Deltager i planlægningsgruppen for årlig prædikenfestival
- Kursusaktivitet i samarbejde med andre uddannelseskonsulenter og i samarbejde med stiftets øvrige konsulenter
- Deltagelse i diverse projekter i stiftet - f.eks. i samarbejde med stiftets kommunikationsmedarbejder
- Netværksgrupper i forbindelse med konfirmandforberedelse
- Facilitator af kursus om "Syng med konfirmander"
- Tovholder for halvårlig homiletisk kursusdag
- Med til at tilrettelægge teologiske temadage for alle præster i stiftet

Uddannelseskonsulentens kompetencer

Otte uddannelseskonsulenter vurderer, at de i *Høj grad* (svarende til 4 på en skala 1-5, hvor 5 er det højeste) har de nødvendige kompetencer til at løse deres opgaver, mens en enkelt vurderer at besidde kompetencerne i *Meget høj grad* (svarende til 5).

På spørgsmålet om, hvilke områder de vil pege på, der skal fokuseres mere på i uddannelsen af uddannelseskonsulenterne, svarer biskopperne tilsvarende, at de finder, at stiftets uddannelseskonsulent er kvalificeret til jobbet. En enkelt biskop peger på, at "samarbejdet med menighedsrådene/præsternes rolle som medlemmer af rådet godt kunne trænge til større opmærksomhed", mens en anden gerne ser opkvalificering på temaerne "supervision, didaktik og ledelse".

Også provsterne finder uddannelseskonsulenterne kvalificerede og oplever et godt samarbejde med dygtige konsulenter, der er åbne for sparring og feedback:

"Vores uddannelseskonsulent har været helt fantastisk. Jeg kan ikke pege på områder, der burde optimeres i den forbindelse."

"Tror ikke, der fås en dygtigere konsulent end den, vi har i vores Stift."

Nogle af provsterne peger i stedet på nogle temaer, der skal være mere fokus på i konsulenternes arbejde, som fx "præsternes rolle som embedsmænd, administratorer og forvaltningsmyndighed. De ved for lidt," eller på præstens selvledelse og forholdet mellem præst og råd:

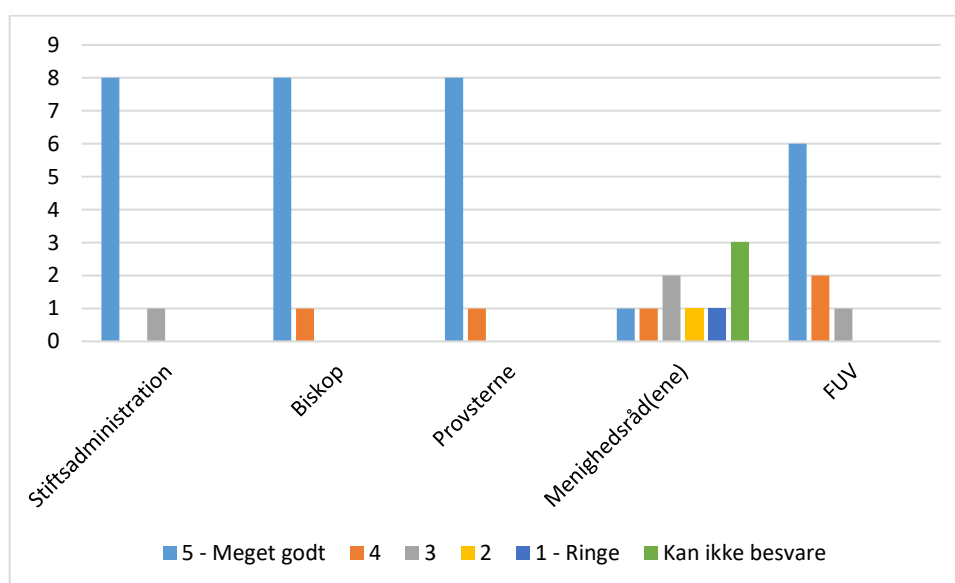
"at man som præst skal være 'selvledende' - og at man er forpligtet til (får løn for) at samarbejde med kolleger, menighedsråd og personale - også dem man ikke er enige med."

"Samvirke i forhold til menighedsråd ... her primært at klæde begge parter på."

Uddannelseskonsulenterne og samarbejde

SAMARBEJDE

For at NP kan fungere, må uddannelseskonsulenten indgå i en række samarbejdsrelationer. Som det ses af nedenstående figur, fungerer disse relationer upåklageligt. Dog er der vidt forskellige vurderinger af samarbejdet med menighedsrådene. Figur 19 viser, hvordan uddannelseskonsulenterne vurderer samarbejdet med de forskellige aktører. Her er især samarbejdet med menighedsrådene tilsyneladende udfordret. Som tidligere nævnt har ni af de ti uddannelseskonsulenter svaret på det udsendte evalueringsskema.



Figur 19: Hvordan vurderer du dit samarbejde omkring NY PRÆST med...?

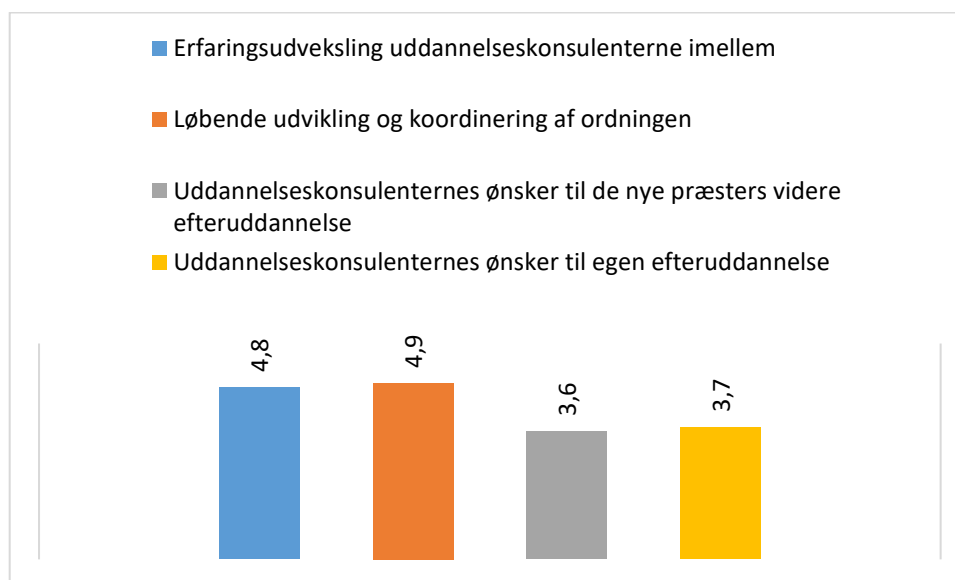
MØDER ARRANGERET AF FUV

Introduktionsordningen lægger op til et bredt samarbejde mellem ordningens mange formelle aktører, herunder også FUV, der indkalder uddannelseskonsulenter til halvårslige møder, hvor man drøfter uddannelsesbehov og udbud. I undersøgelsen har vi spurgt uddannelseskonsulenterne, hvordan de vurderer udbyttet af disse møder, når det gælder

- erfaringsudveksling uddannelseskonsulenterne imellem
- løbende udvikling og koordinering af ordningen
- uddannelseskonsulenternes ønsker til de nye præsters videre efteruddannelsesmuligheder
- uddannelseskonsulenternes ønsker til egen efteruddannelsesmuligheder

Som det ses i figur 20, vurderer konsulenterne især deres udbytte af erfaringsudveksling samt løbende udvikling og koordinering meget høj. Skala er 1-5, hvor 5 er det højeste.

Når det kommer til konsulenternes ønske til de nye præsters videre efteruddannelsesmuligheder og til konsulenternes egen efteruddannelsesmuligheder vurderes udbytte noget ringere, men stadig betragteligt over middel.

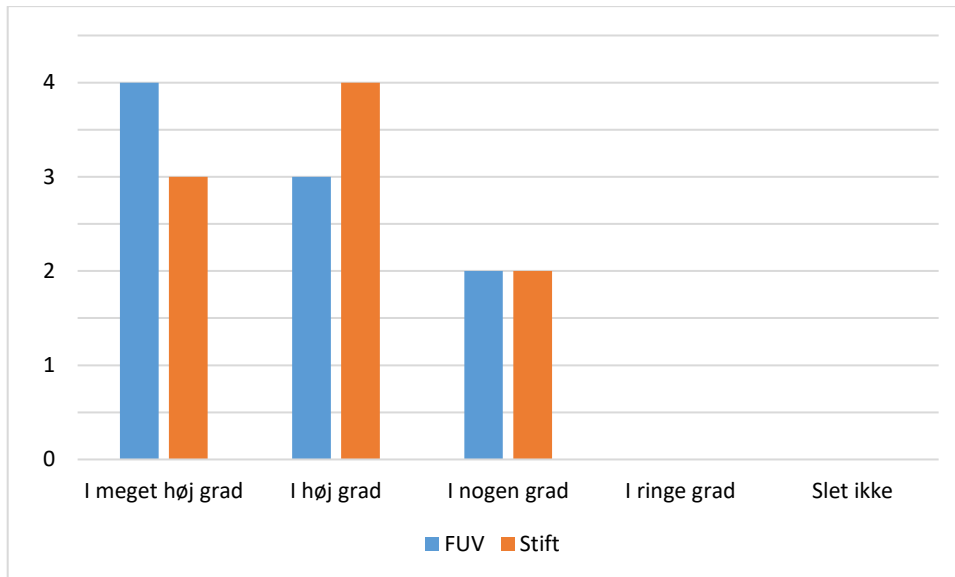


Figur 20: Hvordan vurderer uddannelseskonsulenterne af de halvårslige møder i FUV-regi, når det angår...

Ifølge uddannelsesplanen har uddannelseskonsulenten i det enkelte stift i et tæt samarbejde med biskop, provst, mentorer og menighedsråd ansvaret for, at præsten følger introduktionsordningen. Derfor har vi spurgt uddannelseskonsulenterne, i hvilken udstrækning det er muligt for dem i samarbejde med de øvrige aktører at leve op til dette ansvar? Tre vurderer, at det *I meget høj grad* er muligt (svarende til 5 på en skala 1-5, hvor 5 er det højeste), mens seks mener, at det *I høj grad* er muligt (svarende til 4).

INFORMATIONSNIVEAU

Svarene passer meget godt til svarene på spørgsmålet om, i hvilken grad uddannelseskonsulenterne får de nødvendige informationer fra hhv. FUV og stifterne for at udføre deres opgave. Svarene fremgår af figur 21.



Figur 21: I hvilken grad vurderer uddannelseskonsulenterne, at de får de nødvendige informationer fra hhv. FUV og stifterne for at udføre deres opgave?

Muligheder for forbedringer

En provst konkluderer, at

Uddannelseskonsulentens arbejde og funktion er af enorm betydning. Besøg hos og samtaler med den nye præst kan ikke overvurderes.

Men ifølge uddannelseskonsulenterne selv er der dog plads til forbedringer. Flere nævner den kvartalsvise afrapportering til KM:

Det er fuldstændig SPILD AF TID at skulle afrapportere til KM kvartalsvis. Helt unødvendig kontrol, som bare stresser uddannelseskonsulent, provst og FUV.

I forvejen afrapporteres til stiftskontorchefer og biskopper, ligesom der er en løbende dialog med FUV og provster omkring arbejdet. Så "hvis vi ikke gjorde vores arbejde, ville det blive opdaget med det samme".

Ellers er der en række forslag fra uddannelseskonsulenterne:

- Det ville lette meget, hvis der var en smidigere eller kortere arbejdsgang fra en ansættelse af en ny præst, til uddannelseskonsulenten får besked.
- Ved fraflytning af stillinger kunne det være en fordel, at den nye præst kunne beholde sin km-mail i en periode, således at man kan komme i kontakt med den nye præst.
- Det ville være dejligt, hvis man som uddannelseskonsulent havde en pulje til/kunne søge egen efteruddannelse.
- Det kunne være så fint, hvis uddannelseskonsulenterne f.eks. har et halvårligt besøg på pastoralseminariet, så vi møder kommende præster allerede der.
- Møde de nye præster på ugekurserne, evt. som underviser.⁹

⁹ Det skal i den sammenhæng nævnes, at fem af de ti uddannelseskonsulenter underviser regelmæssigt på ugekurserne.

- Større beføjelser til at dispensere fra de obligatoriske kurser i situationer, hvor lokalt kendskab klargør behovet.¹⁰

Præst med særlige funktioner

25% af de responderende præster har i deres hidtidige karrierer som præster være ansat som præst med særlig funktion. 63% af disse er i introduktionsperioden blevet tilknyttet et fagligt netværk inden for den særlige funktion.

Vikarer og NP

I modsætning til den tidligere ordning har vikarer nu adgang til efteruddannelse og indgår således i NP. På en skala 1-5, hvor 1 er *Ingen gavn* og 5 er *Meget stor gavn*, vurderer provster i gennemsnit vikarernes gavn af deltagelse til 3,9, mens både biskopper og uddannelseskonsulenter vurderer til 4,2.

Præster som skifter embede i introperioden

Ni uddannelseskonsulenter svarer *Ja* til, at de har været udsat for, at en ny præst i deres stift har skiftet job til et andet stift, inden introduktionsperioden i NP var overstået.

Uddannelseskonsulenterne ser det imidlertid ikke som et stort problem. En enkelt nævner dog, at

ved stillingsskift bliver uddannelseskonsulenten ikke altid informeret. Kommunikationen kunne her med fordel forbedres mellem ny præst, provst, stiftsadministration og uddannelseskonsulent.

Men generelt tyder det på, at det fungerer. Konsulenterne har god kontakt til hinanden, de har "et forrygende samarbejde" og taler naturligvis også med hinanden, når et sådant skifte forekommer, for at "kunne lave overgangen meningsfuld og sammenhængende for den nye præst". I øvrigt har konsulenterne "udarbejdet en nogenlunde ens skabelon for introduktionsforløbet. Det er derfor ret let at overdrage/overtage nye præster."

Det kan være en udfordring i forhold til mentorordningen, idet den nye præst må skifte mentor. I nogle tilfælde har man derfor – efter aftale med biskopperne – ladet præsten beholde sin mentor, hvor det geografisk har kunnet lade sig gøre.

For vikarer med mange stillingsskift gælder det dog, at systemet kan være tungt:

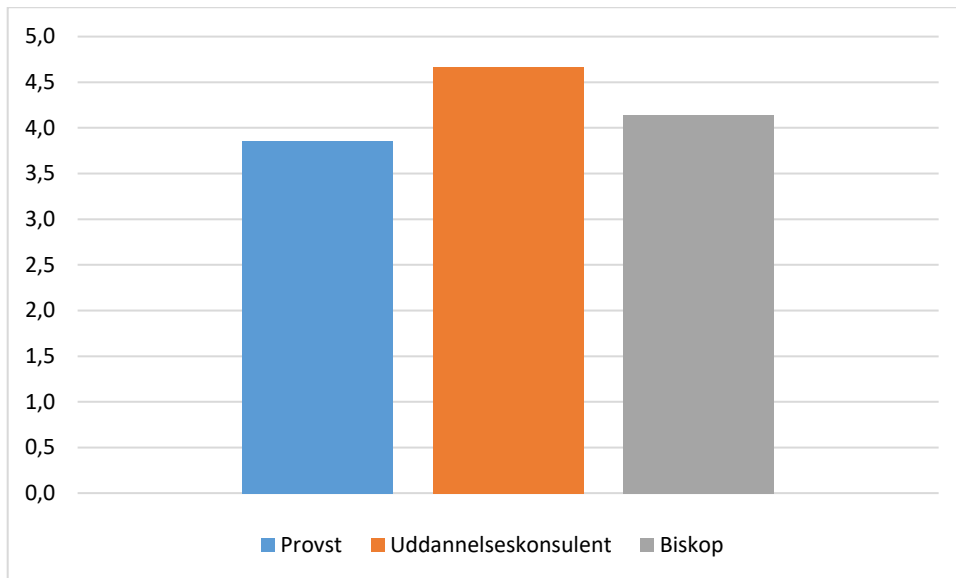
De skal gentagne gange have revideret deres introduktionsplan og evt. tildeles ny mentor. Det kan betyde, at deres obligatoriske efteruddannelse opleves mindre sammenhængende og mere mødetungt i form af fx flere introduktionssamtaler.

Ledelse og uddannelse

Biskop og provst har ledelsesbeføjelserne over præsten. Ledelsesbeføjelserne kan ikke entydigt adskilles fra de beføjelser angående nye præsters uddannelse, der knytter sig til uddannelseskonsulenternes opgave. Men hvordan fungerer denne skelnen i praksis? Det spørgsmål

¹⁰ Kun FUV har mulighed for at give dispensation fra dele af NP med faglig begrundelse. Provst/arbejdsgiver giver af og til dispensation fra kursus af sociale eller andre grunde. Præsten optages så normalt på senere kursus.

har vi stillet til biskopper, provster og uddannelseskonsulenter. Nedenstående figur 22 viser gennemsnittet af vurderingen på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er *I ingen grad* og 5 er *I meget høj grad*. Det er interessant, at uddannelseskonsulenterne ligger en del højere end provster og biskopper i vurderingen af, hvordan denne skelnen fungerer i praksis. Det rejser naturligt spørgsmålet: Hvad er det problematiske, som provst og biskop ser, men som uddannelseskonsulenten ikke ser? Det giver undersøgelsen ikke svar på.



Figur 22: I hvilken grad oplever du, at denne skelnen mellem ledelse og uddannelse fungerer i praksis i ordningen?

Udækkede behov

Er der behov, som NP ikke dækker i forhold til at sikre det gode introduktionsforløb for nye præster? Nye præster oplever det ofte som noget overvældende at have et præsteembede:

Det er vildt at være ny præst og har snakket med flere om, at de/vi er/var chokeret over, hvad det kræver af én at være præst.

Det grundlæggende indtryk er imidlertid, at NP langt hen ad vejen dækker de behov, nye præster står med. Det har, noterer én "fungeret rigtig godt", ligesom en anden skriver, at "det har været en fornøjelse og meget gavnligt at tage del i NY PRÆST". Eller som et menighedsrådsmedlem skriver: "Min vurdering er, at alle aspekter i forbindelse med en ny præst er tilgodeset."

Også blandt provsterne er den gennemgående holdning, at "Ny Præst fungerer godt i forhold til tidligere." Eller som anden udtrykker det: "Det er en meget vellykket videreudvikling af efteruddannelsen af nye præster."

Det er således ikke vanskeligt at finde lovord om NP i evalueringsmaterialet. Alle respondentgrupper udtrykker overordnet tilfredshed med ordningen.

Men der er områder, som kan have gavn af (fornyet) fokus. Det skal vi se nærmere på i det følgende.

Særlige behov

Præster kan komme ud i mange forskellige jobsituationer. Nogle starter måske i vikariater, mens andre indtræder i stillinger med særlige funktioner. Vi har derfor spurgt uddannelseskonsulenterne,

om der er områder, hvor uddannelsen, de understøttende funktioner eller det omkringliggende samarbejde på tværs ikke tilstrækkeligt tager højde for de særlige behov, der kan følge med sådanne arbejdsfunktioner?

Svarene tyder mest på mere-af-det-samme: Sparring i forhold til kerneområderne, refleksion over praksis, formaliseret erfaringsudveksling.

Et par stykker anbefaler "kurser, som provster og uddannelseskonsulent er fælles om", fordi "ordningen står og falder med et godt samarbejde mellem provst og uddannelseskonsulent". Det er vigtigt at få tydeliggjort meningen med de enkelte elementer i NP samt uddannelseskonsulentens ansvarsområder.

Nye præsters forslag

Flere af de nye præster ønsker mere tid, "åndehuller", og mere af det samme: mere sparring, undervisning, supervision og ikke mindst erfaringsudveksling. En del udtrykker således behov for at deltage i erfagrupper for nye præster. Dette behov er øjensynligt mindre hos præster, der er ansat i kirker, hvor de har kolleger:

Den gode løbende sparring tilbydes af dygtige kollegaer i den lokale kirke, hvor både tillid, tilgængelighed og kendskab til den særlige kontekst er afgørende.

For en enkelt "virker NY PRÆST stadig som et ret traditionelt koncept tænkt ud fra traditionelle præstestillinger (og vel med god grund, når det er dem, der er flest af)". Andre efterspørger større plads til individualitet:

Jeg synes, der er et behov for at se mere på den enkelte præst, og hvor meget erfaring vedkommende har med, så man ikke ender med en masse kursudage, som kunne være brugt bedre.

Endelig peger flere præster på to elementer, der for dem ikke har plads nok: Præstens relation til og rolle i menighedsrådet samt præstens trivsel:

Der mangler afklaring omkring, hvem der har en løbende kontakt til den nye præst ift. trivsel. Vi som nye præster har ikke nødvendigvis overskud eller viden til at række ud.

Der er mange kurser omkring det tekniske og faglige i Ny Præst, men der kunne måske også godt være brug for noget sparring omkring selve dét at være præstEN - troskriser, at være en offentlig person, bo i præstegård, familielivet osv. Den menneskelige del af vores arbejde og trivsel bliver ikke varetaget i NyPræst.

Menighedsrådsmedlemmers forslag

Undersøgelsen bærer præg af, at NP især er en integreret del i tænkningen hos biskopper, provster, uddannelseskonsulenter og nye præster, mens menighedsrådsmedlemmer har ringere kendskab til ordningen. Nogle menighedsrådsmedlemmer mangler information om forløbet og "relevant materiale til indhold i de forskellige samtaler". Et menighedsrådsmedlem foreslår derfor:

Det kunne måske være en idé, at menighedsrådet/ formanden måske var med til et møde undervejs, så vi kunne blive opmærksomme på, hvad vi kunne hjælpe/støtte med.

Provsternes forslag

En del provster peger på behovet for, at der tages flere individuelle hensyn i NP. Det gælder på flere områder.

Overgangen fra studerende til præst kræver både faglig og personlig udvikling. Derfor er der en provst, som efterspørger måder, "hvorpå uddannelsen kan bidrage endnu mere til den faglige og personlige udvikling som præst". Men det gælder også, når der ansættes præster med længere erhvervs erfaring. I den sammenhæng bør der være opmærksomhed på, at "skære irrelevante ting væk".¹¹

En provst efterspørger mere information om, hvad der er "tænkt med de forskellige samtaler". I forvejen har provster flere formaliserede samtaler med præsterne. Derfor er det vigtigt, at forholdet mellem disse samtaler er gennemsigtige og tydelige.

Flere provster peger på nødvendigheden af, at NP sætter mere fokus på forholdet mellem præst og menighedsråd. Det kan handle om præsten som embedsindehaver/tjenestemand i det hele taget, men også præstens rolle i rådet. Som én udtrykker det: "Nye præster (og ældre for den sags skyld) har ofte meget svært ved at forstå menighedsrådsarbejde." Nye præster ved ifølge flere provster "alt for lidt om selve 'administrationen' af kirken - lovgivning, økonomiske strukturer, arbejdsgiveransvar etc."

Der mangler viden om, hvad det vil sige at være embedsmand: Kirkeret, lovstof, Person, GDPR, sagsbehandling ved klager, forholdet mellem præst og MR mv.

Og så er der embedsboligen. Hvad vil det sige at bo i embedsbolig? "Kan man klædes bedre på til at bo i embedsbolig - uden at problematisere det? Og til livsstilen med både ansvar og frihed?"

Endelig peger nogle provster på, at der skal "mere opmærksomhed omkring, at præsten klædes på til at klare sig selv".

En præst arbejder selvstændigt. Der er en provst, der gerne vil hjælpe og tilse, men som ikke kan være der hele tiden.

Uddannelseskonsulenternes forslag

Uddannelseskonsulenterne har flere områder, hvor de ser muligheder for forbedring. Med hensyn til forventningsafstemningen er der et par stykker, der ønsker højere grad af formalitet, som også kunne medvirke til, at menighedsrådene løfter den opgave, som ordningen lægger op til, nemlig

påtager sig nogle opgaver i relation til den nye præst (fx. at etablere kontakt til sognets institutioner, at 'køre sognegrænsen rundt', introducere til netværk/samarbejdspartnere, gennemgå kirkegårde, introducere til personalegruppe, gennemgår budget), så de får medansvar og funktion i relation til ordningen.

Ligesom provsterne fremhæver også uddannelseskonsulenterne nye præsters usikkerhed på deres rolle i menighedsrådet. Hvordan forhandler man ting på plads? Hvad er et årshjul? Forbruget af ressourcer i forbindelse med aktiviteter? "Adskillige er helt blanke, når det gælder økonomisk indsigt".

Konsulenterne finder det også nødvendigt, at NP udviser

større fleksibilitet i efteruddannelsen i forhold til de kompetencer, de nye præster allerede har med sig. Dispensationer fra kurser, som så erstattes af muligheder for andre kurser.

Det gælder også i forhold til funktionspræster:

¹¹ Som udgangspunkt har alle naturligvis ret til alle dele af NP, også selvom de skulle besidde rig erfaring. I takt med ordningens indkøring har der dog været øget opmærksomhed overfor, at der i de tilfælde, hvor præsten har rig erfaring på et givent område, kan søges dispensation. Dispensationer gives ofte. FUV og uddannelseskonsulenterne har diskuteret dette meget indgående på fælles møder og har løbende fundet frem til en mere fleksibel tilgang, end da ordningen trådte i kraft.

Der, hvor ordningen har vist sig bedst, er, hvor det for nye funktionspræster har været muligt at gennemføre efteruddannelsen med en fleksibilitet, der ikke har tilsidesat det obligatoriske, men har givet plads til afvigelser for at imødekomme, at der kunne tilegnes nødvendige færdigheder, der retter sig mod funktionspræsteembedet.

Et andet tema, der fylder for uddannelseskonsulenterne, er NP's medvirken til opbygning af kollegialitet, både mellem præster, men også mellem ny præst og medarbejdere ved kirken. "Der kan være mere fokus på, hvordan det gode kollegaskab understøttes/skabes." Én foreslår således, at

det bør være tvunget, at provsten tidligt i forløbet afvikler en samtale mellem præsten og dennes nærmeste kollegaer. Det gør ikke alle provster. Det bør ind i introduktionsplanen.

En anden fortæller, at vedkommende selv kontakter kollegaer i provstiet for at få dem til at stille sig til rådighed for præsten med praktisk hjælp, sparring og for at få den nye præst ind i det kollegiale.

Endelig peger uddannelseskonsulenterne på mentorernes store betydning. Det er vigtigt, "at mentor er til rådighed fra ansættelsestidspunktet, og at mentor kommer fra andet provsti end præstens eget".

En god mentor kan hjælpe de nye med rigtig mange ting og er derfor mere afgørende, end jeg lige havde tænkt på fra starten.

Progression og sammenhæng i uddannelse

Nye præsters oplevelse af progression

På en skala 1-5, hvor 1 er *Ingen progression*, og 5 er *I høj grad*, har de nye præster oplevet progression i uddannelsen svarende til 3.

Fagfordeling på PS og OE

Er der fag, som bør have tildelt flere eller færre timer på pastoralseminariet hhv. den obligatoriske efteruddannelse? En tredjedel af de responderende præster finder ikke, at der er fag, som bør have flere eller færre timer, men finder fordelingen passende.

To fag skiller sig markant ud fra de øvrige, når det drejer sig om ønsket om flere timer, nemlig *Sjælesorg* samt *Kirkekundskab og ledelse*. En tredjedel af præsterne mener, at disse to fag bør tildeles flere timer.

Ganske få ønsker færre timer til et eller flere fag.

Sammenhæng i tiltag i NP

For at sikre en god integration som ny præst er det nødvendigt, at mange aktører formår at skabe et sammenhængende forløb – herunder den nationale uddannelse på FUV, de regionale tiltag fra stiftet og lokale tiltag fra provsti, sogn eller pastorat. Vi har spurgt nye præster, menighedsråd, provster og uddannelseskonsulenter, om der er dele af disse tiltag, der ikke har den nødvendige sammenhæng i forløbet? Deres svar præsenteres neden for under hver sin overskrift.

Nye præster

Selvom de fleste præster oplever, at NP varetager deres behov og medvirker til sammenhæng i de første års præstearbejde, er der en række præster, som har vanskeligt ved at se NP som et

sammenhængende forløb, der fra første dag fungerer. Trods intentionen med NP er der stadig beretninger som denne:

Jeg oplevede slet ikke at blive 'taget imod', da jeg startede i embede. Der var ikke nogen introduktion til nogen eller noget. Menighedsrådet var søde og imødekommende. Men jeg måtte selv finde ud af alting. Det tog enormt lang tid, før jeg blev sat op til bare at komme på kirkenettet, og jeg måtte kæmpe selv med alle elementer af at starte op. Jeg blev ikke introduceret for tillidsmand eller arbejdsmiljørepræsentant, og provsten virkede mest, som om jeg bare måtte se at komme i gang - og 'ikke så mange spørgsmål'. Jeg fik ingen intro til, hvordan man gør rent praktisk, når man skal indberette kørsel eller bede om en friweekend. Det var meget lige på og hårdt. Og da min mentor var fra et andet provsti, kunne han ikke rigtig hjælpe mig med de praktiske ting, da de foregik helt anderledes i hans provsti.

En del angiver desuden, at det har været hårdt at tage del i NP. Det kan skyldes flere ting. Én har for eksempel været ude for, at mange af vedkommendes kurser lå inden for de første 8 mdr., og at der ikke var tilstrækkelig aflastning i arbejdet.

Det var hårdt at have så mange arbejdsuger, hvor 1-3 dage gik med obligatorisk efteruddannelse, og hvor jeg samtidig havde de dage mindre til at klare en fuld arbejdsuge. Det gav et unødigt arbejdspress i starten, hvor man netop har brug for mere tid.

Også andre har oplevet tidspres i forbindelse med uddannelsen:

Der er en udfordring ift. at skabe tid til at være ny præst og være under efteruddannelse. Der er et ledelsesvakuum i den forbindelse. Det er for let for ledelsen at sige: du tilrettelægger selv din tid fra dag 1. Hvordan skal en ny præst vurdere omfanget af sine opgaver fornuftigt og overfor kolleger og menighedsråd argumentere for til- og fravalg. Det sætter naturligvis nye præster under et urimeligt pres for at levere på et højt plan. Jeg fik endda at vide: "Hvis du ender med at blive sygemeldt med stress, er det dig selv, der har svigtet." Det er jeg meget uenig i. En provst/uddannelseskonsulent bør være mere inde over den nye præsts arbejdsplan og tilpasse den - og tage medansvar.

Der er stadig nye præster, som oplever at blive 'kastet ud i det', og blive ringet op af en bedemand, inden computeren fungerer.

En anden har oplevet, at der har været for langt imellem samtaler, kurser og besøg til, at en sammenhæng har været tydelig. Tilsvarende har én oplevet, at uddannelsen har været løsrevet fra dagligdagen:

Jeg oplevede ikke den store sammenhæng, men havde mest fornemmelsen af, at uddannelsen var sammensat af mange enkelte dele, som forskellige aktører har lagt vægt på som væsentlige komponenter i uddannelsen af nye præster.

Og så er der en oplevelse af manglende fleksibilitet illustreret ved følgende: "Jeg synes fx, det var lidt mærkeligt at skulle til undervisning i at have konfirmander og specialkonfirmander, når jeg ikke har konfirmander."

Som påpeget tidligere, finder 25% af præsterne, at kurset i arbejdsvejledning kun *I mindre grad* eller *Slet ikke* bidrager til forståelse eller applikationen af vejledningen. Det bekræftes af enkelte kommentarer, når vi spørger til sammenhæng i NP:

Arbejdstilrettelæggelseskursus virkede som spild af tid, hvilket betød, at den opfølgende samtale med uddannelseskonsulent slet ikke kom til at være opfølgende. Det kunne være en idé at bytte rundt på de to, så uddannelseskonsulent sammen med præsten kan vurdere, om det kursus var en god idé eller ej.

Det forholder sig på samme måde med det stiftsbaserede obligatoriske introduktionskursus. Det har en god signalværdi, men kommer for tidligt og er derfor vanskeligt "at sætte i sammenhæng med det præstelige arbejde".

Menighedsråd

Mange rådsmedlemmer svarer, at de ikke har forudsætninger for at kunne svare på spørgsmålet om sammenhæng i forløbet: "Jeg har ikke det store indblik, da det har været kollega, mentorpræst og provst, der har stået for det meste."

En retter opmærksomheden mod, at i forhold til tidsforbruget i NP kan det være en udfordring for præster, der er ansat i deltidsstillinger.

Og en enkelt bemærker, at "det lokale menighedsråd godt kan bruge en orienterende plan for forløbet og en plan for, hvilke virkemidler der forefindes."

Provster

Det svarer meget godt til, hvad en provst har iagttaget, nemlig at "sognet kan have svært ved at se helheden og nødvendigheden af NP".

En enkelt finder, at forventningsafstemning mellem præst og menighedsråd

opleves som venlig og imødekommende - men akavet og til tider nærmest pinlig. I den nuværende udformning og den nuværende placering er det værre end ingenting.

Og så er der også her kritik af det stiftsbaserede introduktionskursus for alle nyansatte:

De relationer, man kunne knytte på disse dage, er irrelevante, da man næppe ses igen, grundet geografi. En mere lokal orienteret vinkel kunne være mere frugtbar.

Uddannelseskonsulenter

Heller ikke blandt uddannelseskonsulenterne er der den store tilfredshed med det stiftsbaserede introduktionskursus for nyansatte: "Al undervisning er kendt stof, og der er ikke plads til dialog med de nye ansatte."

Det forholder sig på samme måde med kurset i arbejdstilrettelæggelse, som mange finder er tidsspilde og oplever som stressende. Det "bør være valgfrie moduler og have fokus på de pastorale arbejdsprocesser snarere end kalenderstyring... Flere bør kunne dispenseres for det." Andre mener, at kurset simpelthen er placeret for tidligt:

Man bør overveje, om kurset skal placeres senere i forløbet, hvor præsterne har opdaget en større forskel på at studere og den daglige planlægning som præst.

Til gengæld er det vigtigt, måske især for præster i eksempelvis landsognestillinger, at de hurtigt kan komme på kurset i *Person*.

Endelig er der igen fokus på mentorerne:

"Det kunne være fint at lægge op til, at man i alle stifter (nogen gør det allerede) involverer mentorerne mere i f.eks. gudstjenestesparring, at man opererer med mentorkorps, så det ikke er tilfældigt, hvem der er mentorer, at de skal have vejlederuddannelsen, og at der er vederlag til mentorer, at de skal deltage i netværksdage, som uddannelseskonsulenten arrangerer."

Opmærksomhedspunkter

Uddannelsesplanens fleksibilitet

Tyder de nye præsters og uddannelseskonsulenternes begrænsede tilfredshed med introduktionsplanens fleksibilitet på, at planen har for meget karakter af *one size fits all*? Er der nok muligheder på lokalt såvel som nationalt plan for at variere planen efter den nye præsts og stedets behov?

Generelt om samtalerne

Det er karakteristisk for samtalerne, at de er nye genrer for provster, uddannelseskonsulenter og menighedsråd. Anvendes de skabeloner eller vejledninger, der er udarbejdet af og videreudvikles af uddannelseskonsulenterne for samtalerne, og er de tilstrækkelige?

Hvordan kan de mange samtaler i højere grad være med til at fremme fornemmelsen af sammenhæng og progression i NP?

Terminologien for samtalerne er måske problematisk. Besvarelserne peger på, at forventningsafstemning, introduktions- og afrundingssamtale i et vist omfang flyder sammen for i hvert fald nogle af ordningens aktører. Er det muligt at finde en mere præcis terminologi?

Næsten hver fjerde præst mener ikke at have haft en forventningsafstemning. Hvad kan det skyldes?

Temaer som samarbejde med andet personale ved kirken og samarbejde med andre præster i provstiet fylder ikke meget i forventningsafstemningen. Hvad kan gøres for, at disse temaer får en større plads?

Vurderingen af samtalerne formelle karakter varierer for de nye præster, for provster og uddannelseskonsulenter. Hvilke fordele kan der være ved at holde en ellers formaliseret samtale, som indgår i et formaliseret efteruddannelsesforløb, på en uformel måde?

Menighedsrådene og NP

Flere menighedsrådsmedlemmer noterer en usikkerhed omkring spørgsmålene om de samtaler, der er indeholdt i NP, og om konceptet NP i det hele taget. Man er tilsyneladende ikke helt fortrolig med opgave- og ansvarsfordelingen og det vokabular, der har udviklet sig omkring NP. Hvordan kan menighedsrådets opgaver og muligheder tydeliggøres?

Hvordan kan NP medvirke til, at nye præsters rolle i menighedsrådet bliver mere afklaret?

Kompetenceprofil

Hvilke overvejelser giver vurderingen af nye præsters kompetencer anledning til? Hvordan styrkes fx kompetencer på det administrative område?

Uddannelseskonsulenter

Uddannelseskonsulenterne spiller en nøglerolle i NP, og evalueringen viser, at nye præster generelt er tilfredse med konsulenternes funktion, ligesom også provster og biskopper oplever, at der i stifterne er ansat kvalificerede konsulenter.

Som evalueringen viser, udøver konsulenterne en række opgaver – men ikke helt de samme fra stift til stift. Hvilke erfaringer har man gjort sig i stifterne med konsulenternes arbejdsområder?

Samarbejdet med menighedsrådene er det samarbejdsområde, uddannelseskonsulenterne vurderer til at være svagest. Hvordan kan dette samarbejde styrkes helt fra ansættelsesforløbet begyndelse?

I evalueringen peger både provster og uddannelseskonsulenter på en række områder, hvor NP lokalt kan forbedres. Det er vigtigt, at man i hvert stift i fællesskab forholder sig til disse kommentarer og forslag.

Uddannelseskonsulenterne lader til at have godt styr på det, når nye præster skifter embede i introperioden. Der kan dog være, som vi kunne se, visse udfordringer, bl.a. med introduktionsplaner og mentor-skift. Hvordan kan dette forbedres? Er der ting i NP, som gør det unødigt besværligt?

Uddannelseskonsulenterne evaluerer samarbejdet med FUV og i stiftsadministrationen som godt og vigtigt for deres arbejde. Kan dette samarbejde blive endnu bedre og i så fald hvordan?

Særlige funktioner og vikarer

63% af den fjerdedel af de responderende præster, som er eller har været ansat som præst med en særlig funktion, er blevet tilknyttet et fagligt netværk inden for den funktion. Hvordan kan uddannelseskonsulenten inden for rammerne af NP medvirke til at knytte funktionspræster til – og dermed medvirke til at fremme – faglige netværk?

Tidsforbrug og arbejdspress i forbindelse med NP

De nye præster oplever det samlede omfang af NP som hensigtsmæssigt. Flere ting i evalueringerne tyder imidlertid på, at det ikke helt er lykkedes at indbygge tid til efteruddannelse i den første tid i præstens ansættelse. Hvilke strukturelle ændringer kan man være opmærksom på både lokalt og nationalt, så den obligatoriske efteruddannelse opleves som en naturlig del af præstearbejdet i den første tid?

Progression og sammenhæng

NP har høje ambitioner, når det kommer til progression og sammenhæng i forløbet, men nye præster oplever ikke tilsvarende en sådan progression og sammenhæng. Er det et problem? Hvad kan man evt. gøre for at medvirke til større oplevelse af progression og sammenhæng?

Mentorer

Hvilke fordele hhv. ulemper er der ved, at mentor er præst i samme provsti som den nye præst?

Hvordan kan mentorernes arbejde koordineres bedre med uddannelseskonsulenternes og med provsternes ledelse?

Introduktionskursus for nyansatte

Nye præsters, provsters og ikke mindst uddannelseskonsulenternes vurdering af det stiftsbaserede introduktionskursus for nyansatte er relativt lav bl.a. med henvisning til, at kurserne tilbyder ringe grad af dialog mellem medarbejdergrupperne. Hvad kan man gøre, så det forekommer mere relevant for nye præster at deltage? Hvilken koordinering er nødvendig mellem disse kurser og med uddannelsesplanen for NP i øvrigt?

FUV's interne evaluering af NP

Introduktion

Inden *Uddannelsesplan for NY PRÆST* så dagens lys, var alle FUV's lektorer, timelærere, kursusledere og relevante administrative medarbejdere indbudt til arbejdet med at udpege, hvilke områder en samlet forberedende og introducerende uddannelse for præster skulle dække. Vi diskuterede dengang desuden, på hvilket tidspunkt i den samlede uddannelse enkelte emner bedst kunne varetages, samt hvilke opgaver, der mest hensigtsmæssigt kunne løses af FUV, og hvilke opgaver, der bedst kunne løses lokalt. De mange samtaler mandede bl.a. ud i en timefordeling af de enkelte fag samt i fagbeskrivelser, der efterfølgende indgik i uddannelsesplanen, og som lige siden har dannet grundlag for den undervisning, der er foregået i FUV regi.

En fagopdeling af en professionsuddannelse vil i sagens natur altid være en kunstig opdeling i forhold til professionens komplekse opgaver og perspektiver, som typisk er grundigt filtret ind i hinanden. Men som et operationelt værktøj medvirker fagopdelingen til at sikre, at alle områder varetages og til at kunne ansætte de nødvendige ressourcer inden for de respektive fagområder. Herefter har det været en vigtig opgave at fokusere på tværfaglighed og overbinding mellem fagene.

Uddannelsesplanen og undervisningen læner sig op ad *Kompetenceprofil for præster* fra 1. december 2017. Kompetenceprofilen blev udarbejdet kort efter arbejdet med NP. Kompetenceprofilen er bestemmende for FUV's præsteuddannelsers to niveauer: den indledende del af præsteuddannelsen, som finder sted på pastoralseminarieuddannelsen og den obligatoriske efteruddannelse, samt FUV's frie og almene efteruddannelses tilbud. Kompetenceprofilen betjener sig også af en form for kunstig opdeling. Opdelingen er dog her foretaget i forhold til præstens opgaver. Inddelingen svarer således ikke til den klassiske pastoralteologiske fagopdeling, som uddannelsesplanens fagbeskrivelser bygger på.

Hvordan oplever FUV's ansatte så at arbejde med de vilkår, NP har fastlagt for undervisning og kursustilrettelæggelse? FUV's interne evaluering af NP er sket på to måder. 1). Evaluering ved pastoralseminariernes fastansatte. 2) Faggruppernes evaluering. De to evalueringer gennemgås neden for hver for sig. De to evalueringer fremlægges hver for sig i det følgende.

Evaluering ved pastoralseminariernes fastansatte

På en fælles arbejdsdag i Odense den 16. november 2021 evaluerede FUV's pastoralseminarie-fastansatte (administration, lektorer og uddannelsesleder) NP – altså i et pastoralseminarie-perspektiv. Resultaterne af de løbende semester-evalueringer fra de studerende og praktikpræsterne blev anvendt som baggrundsmateriale.

GENERELT

Her nævnes nogle af de væsentligste punkter, der blev fremdraget i evalueringen. Der tages ikke stilling til prioriteringen af de enkelte fag i evalueringen.

- Tilfredshed med varighed af uddannelsen og placering og omfanget af praktikuger.
- Antal afleveringer er lidt for højt. Ønskes reduceret en smule.
- Antal elevtimer (skematimer) tilpas. Antal lærertimer tilpas – dog ønske om større fleksibilitet i brugen af disse på fag og arbejdsformer især mhp. tværfaglighed.

- Erfaringerne med digital undervisning fra coronatiden og post-coronatiden peger ikke på, at det i nævneværdigt omfang er hensigtsmæssigt at anvende digital undervisning på PS.
- Samtaleforløbet vurderes til at have tilpas omfang, men der er ønske om fleksibilitet i tilrettelæggelsen.
- Embedsafklarende samtale evalueres meget positivt.
- Administration, studielektor, lektorer, timelærere og uddannelsesledelse har med NP fået betydeligt større arbejde end i den gamle ordning. Ressourcerne er under pres. Presset bliver ikke mindre i fremtiden, da der er brug for et løbende udviklingsarbejde med didaktik, tværfaglighed og pastoral refleksion for at beholde intensitet og engagement i uddannelsen. Den udvidede kursustid og den øgede mængde administrative opgaver, som NP har medført uden tilsvarende tilførsel af ressourcer, giver ikke den fornødne plads til faglig og didaktisk udvikling.

PRAKTIKKEN

Praktikordningen udpeges som NP's mest sårbare element i forbindelse med pastoralseminariedelen. Sårbarheden består i vanskeligheder med at

1. fastholde det fornødne antal praktikpræster
2. leve op til idealet om stor geografisk spredning
3. inkorporere funktionspræste-praktik i varige løsninger

Der fremkom følgende løsningsforslag:

ad 1.

- Der må indgås samarbejde med provsterne, så praktikpræsterne sikres bedre tid til opgaven
- Der skal fokus på, at studielektorerne har nødvendig tid til løbende kontakt med praktikpræsterne
- Det bør overvejes, om praktikpræsterne skal lønnes bedre for opgaven
- Praktikpræsterne skal finde det kontinuerligt fagligt attraktivt at være en del af praktikordningen, uden at arbejdspresset bliver meget større. Man kunne foreslå, at vejlederuddannelsen blev kortet lidt af og der i stedet bliver tilbudt attraktive brush-up-dage i forbindelse med vejleder-funktionen. Man kunne foreslå et attraktivt fagligt tilbud f.eks. hvert tredje år eksempelvis i form af besøg i nabolande på præsteuddannelser eller lignende

ad 2.

- Det er nødvendigt med (endnu) bedre vilkår for praktikanter i praktik langt fra hjemmet end de nu aftalte med stifterne. Billeje og hotel-indkvartering kan blive nødvendigt og afklaring af, hvor disse udgifter skal placeres

ad 3.

- Mødet med funktionspræster kan måske tænkes bedre ind i pastoralseminariets undervisning
- I sidste praktikuge indtænkes besøgs muligheder hos funktionspræster på aflønnet basis

Faggruppernes evaluering

FUV har faggrupper for følgende fag: Homiletik, liturgik, retorik og fremtræden, hymnologi, kirkelig ledelse og organisation, sjælesorg samt religionspædagogik. Faggrupperne mødtes 5. januar 2022 for at evaluere NP. Faggrupperne genbesøgte deres eget arbejde og drøftede følgende syv spørgsmål:

1. Er fagbeskrivelsen for jeres fagområde stadig dækkende? Er der områder, som har mistet betydning og relevans og/eller andre, der trænger sig på?
2. Er kompetenceprofilen dækkende for de opgaver, der henhører under jeres fagområde? Er der kompetencer, der har mistet betydning og/eller andre, der trænger sig på? Eller er der opgaver, som med fordel kan beskrives på en anden måde?
3. Har I bemærkninger til fordelingen af områderne indenfor jeres fag?
 - på henholdsvis den forberedende og introducerende uddannelse
 - på henholdsvis FUV og lokale aktører
4. Har I bemærkninger til jeres fags timetildeling?
5. Har I in-put til mulig udvikling af tværfaglighed i uddannelsen?
6. Har I bemærkninger til progressionen i jeres fag mellem de forskellige uddannelses tilbud – pastoralseminarium, obligatorisk efteruddannelse og almen efteruddannelse?
7. Har I kommentarer eller spørgsmål til administrationen af NY PRÆST? Det kunne eksempelvis handle om årshjul, planlægningsterminer, økonomistyring, studieadministrative systemer eller skema, placering m.m.

Ved samme lejlighed blev også FUV's administration bedt om at redegøre for deres erfaringer med NP indenfor de forskellige uddannelsesudbud. Administrationen skulle forholde sig til en række spørgsmål, som fx: Hvordan er det gået med antallet af kursister? Administrationens omfang og indhold? Kontakten til og samarbejdet med egne og eksterne undervisere?

Evalueringen gav grupperne anledning til – ud fra deres erfaringer med at arbejde med NP – at gennemgå og revurdere de dokumenter, der danner rammen om undervisningen: Kompetenceprofil, uddannelsesplan – herunder fagbeskrivelser, samt timeplaner.

Faggrupperne og administrationen udformede deres svar på spørgsmålene skriftligt. Svarene fortæller om erfaringer med NP, som giver (og i flere tilfælde allerede har givet) anledning til en række justeringer. Der er ikke mindst tale om justering af fagbeskrivelse og timeplan, men også af placering af temaer, didaktiske metoder eller i det hele taget af ambitionsniveauet i undervisningen. Langt det meste af det, grupperne nævner i deres besvarelser, agter de selv at gå i gang med – eller er allerede gået i gang med. Her vil der blive redegjort for de mere overordnede overvejelser, som faggrupperne har foretaget. Overvejelserne er grupperet nedenfor under hver deres overskrift.

FAGBESKRIVELSE

Grupperne har få kommentarer til uddannelsesplanen som sådan. Den opleves "tilpas elastisk". Alle faggrupperne har til gengæld brugt anledningen til at formulere ændringer i deres fagbeskrivelse. Det kan være sproglige ændringer, som tydeliggør præmisserne for undervisningen, men også ændringer, som får konkret betydning for undervisningen.

Uddannelsesplanen kan med dens fagbeskrivelser justeres internt i FUV – og bliver det løbende.

KOMPETENCEPROFIL

De fleste faggrupper finder det tilsvarende nødvendigt, at kompetenceprofilen bliver opdateret. Én af de ting, som kompetenceprofilen iflg. nogle grupper mangler, er et helhedsbillede af præsten med en mangfoldighed af opgaver, der er samlet i én profession, en rolle som embedsmand, som det øvrige skal pakkes ind i. Der er tale om aspekter, der før NY PRÆST var indeholdt i faget pastorallære, som pastoralseminariets bagvedliggende grundfag. Dets indhold bør måske tydeligere indtænkes i nogle af de øvrige fag, som intentionen var.

Faggruppen peger på en generel præstekompetence, der foreslås indføjet i kompetenceteksten, så den dækker alle præstens "roller".

Kan vi på PS give de kommende præster en forståelse af, at de har et professionelt ansvar for at medvirke til at udvikle kirkeligt liv? De har en intuitiv oplevelse af sig selv som kommende prædikanter, liturger etc. Hvordan får de samme oplevelse af sig selv som vigtige i forhold til ansvaret for vedligehold og udvikling af det kirkelige liv i en bestemt kontekst?

Svarende hertil ser en anden gruppe en mulighed i at styrke

undervisningen i pastoralteologi på PS. En undervisning – evt. et særskilt fag – der med et professionsfagligt syn på præsten og med afsæt i en senmoderne teologisk, filosofisk og sociologisk problembevidsthed fokuserer på fundamentalteologiske temaer.

Flere grupper kommer med konkrete forslag til formuleringer inden for profilens forskellige områder, det kan være begrebsafklaringer, men også mere intentionelle formuleringer.

Ændring i kompetenceprofilen kræver godkendelse i FUV's bestyrelse.

TIMETAL

Blot to faggrupper peger på nødvendighed af flere timer til deres fag. Faggruppen for *Retorik, tale og sang* ønsker én ekstra lærertime til introduktion af faget samt fem ekstra lærertimer til muliggørelse af delholdsundervisning. Den homiletiske faggruppe ønsker, at der indføres et særligt modul på PS om konfirmationsgudstjenesten og konfirmationstalen. Gruppen har selv forslag til, hvordan timerne kan hentes inden for det normerede timetal.

PROGRESSION

For undervisere på pastoralseminariene kan det være svært at vurdere, hvordan det går med progressionen i forhold til NP, "fordi man er det første led i undervisningskæden" og dermed har ringe indsigt i, hvad der sker sidenhen. Det kan især være en udfordring for timelærere, som blot er tilknyttet FUV sporadisk. Evalueringen kalder således på, at viden må søges formidlet fra den obligatoriske og almene efteruddannelse tilbage til alle pastoralseminariets undervisere.

Et par grupper er kommet til en erkendelse af, at progression i højere grad skal forstås – sådan udtrykker faggruppen for Hymnologi og kirkemusik det – som "genbesøgelse". Gruppen for Kirkelig ledelse og organisation har samme erfaring:

Vi bør snarere – i hvert fald inden for vores fag – tilstræbe en progression, som mere består i gentagelse og eksplikation – og så kan man specialisere på den almene. I stedet for at bygge til, skal der bygges oven på. Undervise i det samme, men i en ny forståelsesramme.

Endelig peger grupper på, at NP endnu ikke er kommet så vidt, at ordningen har fået tydelige konsekvenser for FUV's almene kursustilbud. Det kunne, noterer en gruppe, være interessant at undersøge, hvad præsterne på den obligatoriske efteruddannelse faktisk efterspørger af kurser på den almene.

PRAKTIK

Når det kommer til praktikken på pastoralseminariet, bliver det fremhævet, at

det kræver opmærksomhed i planlægningen af semestrene, at der er tid og ressourcer til en stadig pastoralfaglig og vejledningsfaglig udviklende dialog mellem PS og korpset af praktikpræster.

Denne dialog kan være udfordret af, at resultatet af evalueringerne, som foretages efter hvert semester, først foreligger, når det næste semester – for Københavns pastoralseminaries

vedkommende – er begyndt. Dermed kan evalueringen, også den del, der angår praktikken, ikke rigtigt nå at få betydning for det efterfølgende semester.

TVÆRFAGLIGHED

Mange oplever den kunstige adskillelse mellem fagene som en udfordring i undervisningen, men samtidig er der flere, som fremhæver, at de har ”gode erfaringer med udvikling af undervisning sammen med kolleger”. På pastoralseminarierne er der især samarbejde mellem fagene homiletik, liturgik og hymnologi, men også mellem andre fag som fx homiletik og kateketik.

ADMINISTRATIONEN

Her skal peges på nogle få af de elementer, som det administrative personale fremhæver i deres evaluering:

- Semestrene er med NP blevet forlænget fra 17 til 19 uger, og denne forlængelse kolliderer med arbejdsgangen vedrørende SU. Det medfører nogle specifikke udfordringer med bl.a. semesterplanlægning og ferieafvikling.
- FUV oplever i stigende grad sene frameldinger og uanmeldt fravær ved NP kursusdage (i særlig grad) og kursusuger. Dette medfører en væsentlig økonomisk og administrativ byrde. Hvordan kan information koordineres bedre mellem præst, provst, uddannelseskonsulent og FUV?
- Provster beder jævnligt FUV om at få præster flyttet til senere deltagelse i nationale tilbud (dags- og ugekurser) af sociale og familiemæssige grunde, der ikke er decideret sygdom eller barsel. Det medfører i nogle tilfælde væsentligt forlængede introduktionsforløb, ligesom det kan have en negativ økonomisk konsekvens.

Opmærksomhedspunkter

Det er tydeligt, at NP's fagbeskrivelser, -planer samt kompetenceprofil for præster har skærpet opmærksomheden omkring, hvad undervisningen af præster og kommende præster skal medvirke til.

- Der er tydeligvis stor forskel på underviseres, studerendes og nye præsters (som tidligere var studerende) vurdering af den embedsafklarende samtale. Er det samtalens struktur, der medvirker til dette? Eller er der andre faktorer, der spiller ind?
- Hvordan kan FUV sikre, at fagplaner ikke blot revideres, men også at undervisningen følger fagplanernes intentioner?
- Det er tydeligt, at kompetenceprofilen i mødet med den virkelighed, som NP har medvirket til, atter kræver en fornyet læsning og tilretning. Og det vil ske igen. Men kompetenceprofilen har en status, der gør den vanskelig at forandre. Derfor er der fare for diskrepans mellem kompetenceprofil og fagbeskrivelser og -planer. Hvordan kan det undgås?
- Hvilke strukturelle betingelser må opfyldes for, at man i FUV-regi kan arbejde med progression i uddannelsen?
- Hvordan ser fremtiden ud for den almene efteruddannelse, hvis den skal tage konsekvenserne af den udvikling, der sker i forbindelse med NP?
- Pastoralseminariets semestre er udvidet fra 17 til 19 uger. Hvordan sikres der tid til et løbende udviklingsarbejde med didaktik, tværfaglighed og pastoral refleksion?

Evaluering af NY PRÆST

- Hvordan kan vilkårene for praktikpræster optimeres, så det bliver muligt at skaffe og fastholde det fornødne korps af præster, der ønsker at påtage sig opgaven?
- Hvilke strukturelle tiltag kan gøres for at medvirke til en større tværfaglighed i uddannelsen på både pastoralseminarierne og den obligatoriske efteruddannelse?
- Hvordan kan information om fravær/flytning af præster på de nationale uddannelses tilbud koordineres bedre mellem præst, provst, uddannelseskonsulent og FUV?

Opsamling

Som vi indledte med: *Ny Præst* kan betegnes som en succes. Alle aktørgrupper tilkendegiver i vidt omfang tilfredshed med ordningen. Men der er selvfølgelig en række opmærksomhedspunkter, ting som kan forbedres ved ordningen.

Vi har løbende peget på en række af sådanne punkter, læseren vil helt sikkert kunne finde andre.

I dette sidste afsnit vil vi samle op på nogle af de væsentlige opmærksomhedspunkter, som vi undervejs har fundet, at evalueringen peger på. Her vil vi imidlertid fordele punkterne på de aktører, der har ansvaret for de enkelte punkter. Mange af dem vil naturligt skulle løses i samarbejde med andre aktører, hvorfor der vil være gentagelser.

Med opstillingen er der langt fra tilkendegivet, at de andre punkter, der er peget på undervejs, ikke bør tildeles opmærksomhed. Flere af dem arbejdes der i forvejen løbende med af aktørerne. Nogle af punkterne accentueres af evalueringen og kræver en større indsats, mens andre måske kan håndteres umiddelbart.

Samlet set giver evalueringen forhåbentlig yderligere motivation til at arbejde med NP i den hensigt ordningen er blevet til: at dygtiggøre den enkelte nye præst til at varetage embedet og medvirke til en modtagelse og indføring i embedet, som er til gavn for både præst og menighed.

Uddannelseskonsulent

Samtalerne

Det er karakteristisk for samtalerne, at de er nye genrer for provster, uddannelseskonsulenter og menighedsråd. Anvendes de skabeloner eller vejledninger, der er udarbejdet af og videreudvikles af uddannelseskonsulenterne for samtalerne, og er de tilstrækkelige?

Hvordan kan de mange samtaler i højere grad være med til at fremme fornemmelsen af sammenhæng og progression i NP?

De nye præster vurderer ved pastoralseminarieuddannelsens afslutning nytten af den embedsafklarende samtale højt mhp. afklaring af embedssøgning og videre læringsbehov. Når de kommer i embede, vurderer de samtalen lavt i forhold til overbinding til introduktionssamtalen lokalt. Hvilke overvejelser kan det give anledning til?

Terminologien for samtalerne er måske problematisk. Besvarelserne peger på, at forventningsafstemning, introduktions- og afrundingssamtale i et vist omfang flyder sammen for i hvert fald nogle af ordningens aktører. Er det muligt at finde en mere præcis terminologi?

Temaer som samarbejde med andet personale ved kirken og samarbejde med andre præster i provstiet fylder ikke meget ved forventningsafstemningen. Hvad kan gøres for, at disse temaer får en større plads?

Fleksibilitet

Det er tydeligvis vigtigt, at præst, provst og uddannelseskonsulent individuelt afdækker de nye præsters behov for arbejdsvejledning.

Udnytter uddannelseskonsulenterne i tilstrækkelig grad den fleksibilitet, der kan etableres i NP, for at variere uddannelsesplanen, så den passer til den nye præsts og stedets behov?

Lokale netværk

Hvor højt og hvordan prioriterer man lokalt faglige netværk i forhold til de nye præsters arbejde?

63% af den fjerdedel af de responderende præster, som er eller har været ansat som præst med en særlig funktion, er blevet tilknyttet et fagligt netværk inden for den funktion. Hvordan kan uddannelseskonsulenten inden for rammerne af NP medvirke til at knytte funktionspræster til – og dermed medvirke til at fremme – faglige netværk?

Mentorer

Hvilke fordele hhv. ulemper er der ved, at mentor er præst i samme provsti som den nye præst?

Hvordan kan mentorenes arbejde koordineres bedre med uddannelseskonsulenternes og med provsternes ledelse?

Samarbejde/koordination

Som evalueringen viser, udøver konsulenterne en række opgaver – men ikke helt de samme fra stift til stift. Hvilke erfaringer har man gjort sig med konsulenternes arbejdsområder?

Samarbejdet med menighedsrådene er det samarbejdsområde, uddannelseskonsulenterne vurderer til at være ringest. Hvad skal til for at forbedre dette samarbejde til gavn for de nye præster?

Kan information om fravær/flytning af præster på de nationale uddannelses tilbud koordineres bedre mellem præst, provst, uddannelseskonsulent og FUV?

Biskop/stift/provst

Samtalerne

Det er karakteristisk for samtalerne, at de er nye genrer for provster, uddannelseskonsulenter og menighedsråd. Anvendes de skabeloner eller vejledninger, der er udarbejdet af og videreudvikles af uddannelseskonsulenterne for samtalerne, og er de tilstrækkelige?

Hvordan kan de mange samtaler i højere grad være med til at fremme fornemmelsen af sammenhæng og progression i NP?

Terminologien for samtalerne er måske problematisk. Besvarelserne peger på, at forventningsafstemning, introduktions- og afrundingssamtale i et vist omfang flyder sammen for i hvert fald nogle af ordningens aktører. Er det muligt at finde en mere præcis terminologi?

De nye præster vurderer ved pastoralseminarieuddannelsens afslutning nytten af den embedsafklarende samtale højt mhp. afklaring af embedssøgning og videre læringsbehov. Når de kommer i embede, vurderer de samtalen lavt i forhold til overbinding til introduktionssamtalen lokalt. Hvilke overvejelser kan det give anledning til?

Temaer som samarbejde med andet personale ved kirken og samarbejde med andre præster i provstiet fylder ikke meget ved forventningsafstemningen. Hvad kan gøres for, at disse temaer får en større plads?

Næsten hver fjerde præst mener ikke at have haft en forventningsafstemning. Hvad kan det skyldes?

Fleksibilitet

I evalueringen peger både provster og uddannelseskonsulenter på en række områder, hvor NP lokalt kan forbedres. Det er vigtigt, at man i hvert stift i fællesskab forholder sig til disse kommentarer og forslag. Udnytter man i tilstrækkelig grad den fleksibilitet, der kan etableres i NP, for at variere uddannelsesplanen, så den passer til den nye præsts og stedets behov?

De nye præster oplever det samlede omfang af NP som hensigtsmæssigt. Flere ting i evalueringerne tyder imidlertid på, at det ikke helt er lykkedes at indbygge tid til efteruddannelse i den første tid i præstens ansættelse. Hvilke strukturelle ændringer kan man være opmærksom på både lokalt og nationalt, så den obligatoriske efteruddannelse opleves som en naturlig del af præstearbejdet i den første tid?

Kan information om fravær/flytning af præster på de nationale uddannelses tilbud koordineres bedre mellem præst, provst, uddannelseskonsulent og FUV?

Mentorer

Hvilke fordele hhv. ulemper er der ved, at mentor er præst i samme provsti som den nye præst?

Hvordan kan mentorernes arbejde koordineres bedre med uddannelseskonsulenternes og med provsternes ledelse?

Faglige netværk

Hvor højt og hvordan prioriterer man lokalt faglige netværk i forhold til de nye præsters arbejde?

Uddannelseskonsulenternes opgaver

Som evalueringen viser, udøver konsulenterne en række opgaver – men ikke helt de samme fra stift til stift. Hvilke erfaringer har man gjort sig med konsulenternes arbejdsområder?

Samarbejdet med menighedsrådene er det samarbejdsområde, uddannelseskonsulenterne vurderer til at være svagest. Hvordan kan dette samarbejde styrkes helt fra ansættelsesforløbets begyndelse?

Uddannelseskonsulenterne lader til at have godt styr på det, når nye præster skifter embede i introperioden. Der kan dog være, som vi kunne se, visse udfordringer bl.a. med introduktionsplaner og mentor-skift. Hvordan kan dette forbedres? Er der ting i NP, som gør det unødigt besværligt?

Stifternes introduktionskursus

Nye præsters, provsters og ikke mindst uddannelseskonsulenternes vurdering af stifternes introduktionskursus for nyansatte er relativt lav bl.a. med henvisning til den ringe grad af dialog med og mellem de lokalt ansatte medarbejdere ved kirkerne. Hvad kan man gøre, så det forekommer mere relevant også for nye præster af deltage?

Menighedsråd

Menighedsrådets opgaver

Flere menighedsrådsmedlemmer noterer en usikkerhed omkring spørgsmålene om de samtaler, der er indeholdt i NP, og om konceptet NP i det hele taget. Man er tilsyneladende ikke helt fortrolig med opgave- og ansvarsfordelingen og det vokabular, der har udviklet sig omkring NP. Hvordan kan menighedsrådets opgaver og muligheder tydeliggøres?

De nye præster oplever det samlede omfang af NP som hensigtsmæssigt. Flere ting i evalueringerne tyder imidlertid på, at det ikke helt er lykkedes at indbygge tid til efteruddannelse i den første tid i præstens ansættelse. Hvilke strukturelle ændringer kan man være opmærksom på både lokalt og nationalt, så den obligatoriske efteruddannelse opleves som en naturlig del af præstearbejdet i den første tid?

Samtalerne

Det er karakteristisk for samtalerne, at de er nye genrer for provster, uddannelseskonsulenter og menighedsråd. Anvendes de skabeloner eller vejledninger, der er udarbejdet af og videreudvikles af uddannelseskonsulenterne for samtalerne, og er de tilstrækkelige?

Hvordan kan samtalerne i højere grad være med til at fremme fornemmelsen af sammenhæng og progression i NP?

Terminologien for samtalerne er måske problematisk. Besvarelserne peger på, at forventningsafstemning, introduktions- og afrundingssamtale i et vist omfang flyder sammen for i hvert fald nogle af ordningens aktører. Er det muligt at finde en mere præcis terminologi?

Temaer som samarbejde med andet personale ved kirken og samarbejde med andre præster i provstiet fylder ikke meget ved forventningsafstemningen. Hvad kan gøres for, at disse temaer får en større plads?

Samarbejde/koordination

Samarbejdet med menighedsrådene er det samarbejdsområde, uddannelseskonsulenterne vurderer til at være svagest. Hvordan kan dette samarbejde styrkes helt fra ansættelsesforløbets begyndelse?

Hvordan kan NP medvirke til, at nye præsters rolle i menighedsrådet bliver mere afklaret?

FUV, Pastorseminarium

Faglighed

Det er tydeligt, at erfaringerne med NP kalder på justering af både kompetenceprofil og fagbeskrivelser og uddannelsesplan. Hvordan kan sådan en proces bedst sættes i værk?

Hvilke overvejelser giver vurderingen af nye præsters kompetencer anledning til? Hvordan styrkes fx kompetencer og uddannelse på det administrative område?

Hvilke strukturelle tiltag kan gøres for at medvirke til en større tværfaglighed i uddannelsen på både pastorseminarierne og den obligatoriske efteruddannelse?

Pastorseminariets semestre er udvidet fra 17 til 19 uger. Hvordan sikres der tid til et løbende udviklingsarbejde med didaktik, tværfaglighed og pastoral refleksion?

Progression og sammenhæng

Hvilke strukturelle betingelser må opfyldes, for at man i FUV-regi kan arbejde med progression i uddannelsen?

NP har høje ambitioner, når det kommer til progression og sammenhæng i forløbet, men nye præster oplever ikke tilsvarende en sådan progression og sammenhæng. Er det et problem? Hvad kan man evt. gøre for at medvirke til større oplevelse af progression og sammenhæng?

Praktikforløb

Samlet set oplever praktikanterne en velfungerende praktikordning, dog ser det ud til, at praktikplanen ikke ganske opfyldes i den udstrækning, den er tænkt. Hvad skal til, for at praktikplanens krav til praktikken kan opfyldes i større omfang?

Hvordan kan undervisere på pastorseminarierne og praktikpræsterne i fællesskab medvirke til, at de studerende oplever en større sammenhæng mellem praktik og undervisning?

Hvordan kan vilkårene for praktikpræster optimeres, så det bliver muligt at rekruttere og fastholde det fornødne korps af præster, der ønsker at påtage sig opgaven?

Den udvidede (aktivitets)praktik stiller nye krav til praktikpræsterne. Er vejlederuddannelsen i tilstrækkelig grad tilrettelagt, så den understøtter disse udvidede krav til praktikken?

Den embedsafklarende samtale

De nye præster vurderer ved pastorseminarieuddannelsens afslutning nytten af den embedsafklarende samtale højt mhp. afklaring af embedssøgning og videre læringsbehov. Når de kommer i embede, vurderer de samtalen lavt i forhold til overbinding til introduktionssamtalen lokalt. Hvilke overvejelser kan det give anledning til?

FUV, Obligatorisk efteruddannelse

Progression og sammenhæng

Hvad kan OE gøre for at medvirke til større oplevelse af progression og sammenhæng?

Det er tydeligt, at erfaringerne med NP kalder på justering af både kompetenceprofil og fagbeskrivelser og uddannelsesplan. Hvordan kan sådan en proces bedst sættes i værk?

Hvilke strukturelle tiltag kan gøres for at medvirke til en større tværfaglighed i uddannelsen på både pastoralseminarierne og den obligatoriske efteruddannelse?

Hvilke overvejelser giver vurderingen af nye præsters kompetencer anledning til? Hvordan styrkes fx kompetencer og uddannelse på det administrative område?

Ugekurserne

Der efterlyses mere undervisning i grupper/på valghold/workshops på ugekurserne. Det koster lærerkræfter, men efterlysningen er ret markant. Kan man med fordel vægte lektionsmængden anderledes?

Der efterlyses mere tid til (også uformel) erfaringsudveksling. Er stofmængden på ugekurserne for omfattende?

Hvilke didaktiske muligheder kan overvejes for at kombinere undervisningsstoffet med erfaringsudveksling?

Kursus i arbejdsvejledning

Mange nye præster møder op med megen erfaring fra tidligere karriere. FUV har sammen med uddannelseskonsulenterne fundet frem til, hvem der rimeligvis kan foreslås at søge dispensation for kursusdagen. Der foreslås et øget fokus på den specifikt pastorale arbejdstilrettelæggelse.

Inklusionskurset

Kurset bør tilsyneladende placeres lidt senere i forløbet af NP for at sikre, at kurset har sammenhæng med konkrete erfaringer med undervisning. Det bør overvejes, om kurset stadig skal afholdes digitalt.

Særlige funktioner og vikarer

63% af den fjerdedel af de responderende præster, som er eller har været ansat som præst med en særlig funktion, er blevet tilknyttet et fagligt netværk inden for den funktion. Hvordan kan uddannelseskonsulenten inden for rammerne af NP medvirke til at knytte funktionspræster til – og dermed medvirke til at fremme – faglige netværk?