

# **”Præst i morgen”**

**- to forslag til en integreret uddannelse af  
nye præster**

**Februar 2016**



**FOLKEKIRKENS  
UDDANNELSES- OG VIDENSCENTER**

## Indholdsfortegnelse

0. Tillæg: Orientering vedr. bestyrelsens drøftelse af rapporten ”præst i morgen” .....	3
Omstrukturering af præsteuddannelsen.....	3
Valg af model a .....	4
Det videre forløb .....	4
I. Forord .....	5
II. To nye modeller for en integreret præsteuddannelse .....	6
A. Introduktionsmodellen.....	6
B. Uddannelsesstillingsmodellen.....	7
C. Sammenlignende skema .....	8
III. Visionen for en revideret præsteuddannelse.....	9
IV. Hvorfor ny præsteuddannelse?.....	19
V. Integrationsmodellen og Uddannelsesstillingsmodellen .....	27
VI. Sammenfatning .....	33
VII. Bilag .....	34
Bilag 1. Oversigt over projekter, undersøgelser og rapporter vedrørende præsteuddannelse 2011-2015 .....	34
Bilag 2. Præsteuddannelsens historie .....	37
A. ”Et sært amfibium” – Pastorseminariet .....	37
B. ”Et nødvendigt appendix” – Den obligatoriske Efteruddannelse.....	41
Bilag 3. Formålsbeskrivelse og fagmål for Efteruddannelsen 2011 .....	45
Bilag 4. Arbejdet frem mod de to modeller.....	47
Bilag 5. Øvrige professions- og præsteuddannelser.....	49

## 0. Tillæg: Orientering vedr. bestyrelsens drøftelse af rapporten "præst i morgen"

### Omstrukturering af præsteuddannelsen

På bestyrelsesseminaret og –mødet d. 9. – 10. marts 2016 blev den af FUV udarbejdede rapport: *"Præst i morgen – to forslag til en integreret uddannelse af nye præster"* drøftet. Bestyrelsen kvitterede for rapporten, som den fandt udgjorde et godt forarbejde for den videre beslutnings- og arbejdsproces for udarbejdelsen af en ny sammenhæng mellem den forberedende præsteuddannelse (Pastoralseminarium) og den introducerende (og obligatoriske) efteruddannelse. Med dannelsen af FUV er det blevet muligt at sammentænke og integrere uddannelsesforløbet ikke bare på tværs af lokaliteter, men også på tværs af faser i præsternes uddannelse og efteruddannelse.

Formålet med en omstrukturering af sammenhængen mellem den forberedende og den introducerende efteruddannelse er at understøtte overgangen fra at være teologistuderende til at være præst i eget embede på bedst mulig vis. I rapporten er der både anført nogle af de samfundsmæssige og strukturelle udfordringer, som udarbejdelsen af et uddannelsesforløb skal tage højde for, i forbindelse med overgangen fra studie til præsteembede, og FUVs visioner for en samlet revidering af præsteuddannelsen. FUV ønsker en uddannelse som i højere grad end i dag kan sammentænke den forberedende og den introducerende uddannelsesdel, der indgår i det samlede obligatoriske efteruddannelsesforløb for præster. Til dette hører ønsket om at indgå i et intensiveret og udbygget samarbejde – og koordinering – med stifterne, der spiller en central rolle i forbindelse med introduktion til embedet, lokalt som nationalt.

Rapporten indeholder endvidere en oversigt over de mange pilotprojekter og rapporter der er blevet gennemført og udarbejdet i perioden 2011-2015 (bilag 1). Rapportens forslag til de to mulige modeller for en fremtidig uddannelse af præster skal læses som en opfølgning på dette værkstedsarbejde. Rapporten lægger således ikke op til yderligere forsøgsordninger, men til et valg af en fremtidig model for den forberedende og den introducerende efteruddannelse. Gennemgangen af præsteuddannelsens historie (bilag 2) er endvidere med til at tydeliggøre og profilere de embedsteologiske overvejelser som er forbundet med en sådan omlægning.

Rapporten opstiller på baggrund af aktuelle udfordringer, visioner, forsøgsordninger og historik to mulige modeller: a) introduktionsmodellen og b) uddannelsesstillingsmodellen, som begge blev drøftet på bestyrelsesseminaret.

Bestyrelsen er enig i, at der er et behov for at tage sammenhængen mellem den forberedende og den introducerende efteruddannelse op til revision ud fra rapportens opstilling af visioner og udfordringer, og at der er behov for en øget koordinering ikke kun mellem stifterne og det nationale niveau, men også mellem stifterne indbyrdes. Bestyrelsen deler rapportens vision om etableringen af en folkekirkelig professionsuddannelse til understøttelse af overgangen fra studie til embede (se særligt s. 7.-16). Bestyrelsen fandt endvidere, at det er vigtigt at intensivere den uddannelsesmæssige indsats i starten af de nye præsters embedsperiode. Den introducerende efteruddannelse afkortes dermed i tidsmæssig udstrækning, hvilket til gengæld indebærer, at den enkelte præst hurtigere får mulighed for at tage del i den almene efteruddannelse.

*Flertallet i bestyrelsen pegede på a-modellen som den foretrukne model for en fremtidig organisering af den obligatoriske del af præsteuddannelsen. Det er derfor a-modellen som vil blive sendt i høring hos de relevante aktører og interessenter, og efterfølgende arbejdet videre med såvel indholdsmæssigt, organisatorisk som økonomisk.*

## **Valg af model a**

### **Bestyrelsen lagde i sin beslutning vægt på:**

- Behovet for en øget uddannelsesmæssig indsats – særligt i forhold til den nyudnævnte præst.
- Intensivering – og dermed afkortning – af det obligatoriske uddannelsesforløb.
- Et øget fokus på professionsuddannelsens vekselvirkning mellem teori, praksis og refleksion.
- En fremhævelse af den dialektiske sammenhæng mellem viden og kunnen i et professionsorienteret uddannelsesforløb.
- Styrkelse af sammenhæng og progression mellem pastoralseminarium og den obligatoriske efteruddannelse.
- En øget integration mellem lokale og nationale uddannelses tiltag – og aktører.
- At fastholde den nuværende sammenhæng mellem menighedens kaldelse og ordinationen. En sammenhæng, som fortsat styrker relationen mellem biskop, præst og menigheder.
- At understøtte en forståelse af præsteembedet, som har sit udgangspunkt i menigheden.
- At fastholde bispeeksamens nuværende placering og indhold, hvor bispeeksamen er knyttet til menighedens kaldelse. Konfessions- og professionsprøvning er hermed knyttet sammen.

## **Det videre forløb**

Høringsparterne vil modtage den samlede rapport, inklusive vedlagte sammenfatning af bestyrelsens konklusion som baggrund for valg af model a. Herudover vil fagudvalget i henhold til bekendtgørelsen § 13, stk. 2. blive bedt om at afgive en faglig udtalelse vedr. den i model a foreslåede ændring af studieordningen.

Det er bestyrelsen som har det strategiske ansvar for FUV, og følgelig – på baggrund af høringssvar, faglig udtalelse og drøftelser i bestyrelsen indstiller det endelige forslag til ministeren.

Løgumkloster d. 31. marts 2016



Inge-Lise Pedersen  
Bestyrelsesformand



Hans Vium Mikkelsen  
Rektor

## I. Forord

Det overordnede formål med foreliggende vil forhåbentlig inspirere til, at kommende og nye præster får den bedste hjælp til indtræden i og første tid i embede, og derved får lyst til både at blive og forblive præster i den danske folkekirke. Ligeledes er det mål, at kommende og nye præster sættes i stand til at udføre deres arbejde godt nok under de til enhver tid gældende vilkår.

Rapporten er udarbejdet på baggrund af resultatmål mellem Kirkeministeriet og Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (FUV) for 2015, som består i udarbejdelse og fremlæggelse af modeller til en revideret præsteuddannelse, der i højere grad end nu sammentænker den forberedende pastorale uddannelse (pastoralseminariekurset, PS) med den obligatoriske introducerende efteruddannelse (E) og de bestræbelser, der gøres lokalt i provsti og stift i forbindelse med introduktion til præsteembedet. Modellerne skal både forholde sig til faglige, strukturelle og økonomiske aspekter ved en revidering af uddannelsen og skal inddrage såvel interessenter som de allerede opnåede erfaringer fra pilotprojekter og rapporter i FUVs regi.

Projektet har haft arbejdstitlen "E17" og været under ledelse af rektor Hans Vium Mikkelsen og med uddannelsesleder Ulla Morre Bidstrup som projektleder, mens lektor Anita Hansen Engdahl har været sekretær på denne rapport.

Rektor Hans Vium Mikkelsen nedsatte januar 2016 en arbejdsgruppe bestående af uddannelsesleder Ulla Morre Bidstrup; sekretær Lone Bagge; lektor Anita Hansen Engdahl; lektor Leise Christensen – alle fra FUV, samt sognepræst og uddannelseskonsulent Jens Rønn Sørensen (Fyns stift), som har forestået arbejdet. Arbejdsgruppen har løbende samarbejdet med en af Ulla Morre Bidstrup nedsat baggrundsgruppe af interessenter. En detaljeret gennemgang af arbejdet findes i bilag 4. Medlemmerne af denne baggrundsgruppe var:

Biskop Liselotte Rebel, Helsingør stift (stor erfaring med præster i job med løntilskud)

Biskop Marianne Christiansen, Haderslev stift (tidligere lektor på PS og E)

Provst Torben Hjul Andersen, Slagelse-Skælskør provsti, Roskilde stift (underviser på PS og E)

Sygehusprovst Dorthe Sørensen, Odder provsti og Region Midtjylland, Århus stift (erfaring med krav til funktionspræster)

Pastoral-teologisk stiftskonsulent, Kirsten Staghøj Sinding, Ålborg stift (supervision af nye præster)

Sognepræst Jacob Holm, Fredens pastorat, Århus stift (praktikvejleder ved Praktikprojekt PS Århus)

Sognepræst Helle Nørby Jensen, Brørup-Lindknud-Hovborg pastorat, Ribe stift (netop afsluttet E; i nyoprettet pastorat)

Sognepræst Esben Gaur Vernersen, Majbølle pastorat, Lolland-Falster stift (gennemført Introprojektet)

Ungdomspræst Anders Bo Jørgensen, Pedersborg-Bromme pastorat, Roskilde stift (begyndte

præsteembedet som projektansat; siddet i kvoteret sognepræst/ungdomspræst ansættelse, gennemført E samt privat lederuddannelse for unge præster udbudt af Karlsrunder Strandkirke)

Sognepræst Ane Øland Bækgaard, Ishøj-Torslunde pastorat, Helsingør stift (begyndte i job med løntilskud, dernæst vikarstilling og nu fast embede, kursist på E p.t.).

FUV har desuden i samarbejde med projektmedarbejder ph.d. Jørgen Skov Sørensen (FUV), den 19. - 20. november 2015 afviklet en konference om modtagelse og introduktion af nye præster. Ved konferencen var landets biskopper, stiftsadministrationer, provster, yngre præster, Landsforeningen af Menighedsråd, FUVs bestyrelse samt Kirkeministeriet repræsenteret.

## II. To nye modeller for en integreret præsteuddannelse

På baggrund af udvalgsarbejdet "E17" fremlægges hermed to modeller, som begge er båret af ønsket om

- Øget integration mellem forberedende, og introducerende uddannelsesindsats i nationalt regi (FUV) og modtagelse og vejledning i lokalt regi (stift og provsti)
- Tydeliggørelse af præsteuddannelsen som professionsuddannelse
- Øget fokus på overgangen fra studietid til første tid i embede
- Afkortelse af den samlede længde, hvori præsten som betragtes som ny i embede

Begge modeller er bygget op som en professionsuddannelse, hvor faglig viden og kunnen primært erhverves gennem situet læring og refleksion over praksis. Præsteuddannelse ses desuden som et fælles folkekirkeligt anliggende, hvor man såvel fra FUV som på ledelsesniveau, præstekollegialt niveau og lokalt i menighederne bidrager til præstens uddannelse, og hvor kollegial vejledning, socialisering ind i organisations dele og dens af livslange læring alle er bærende elementer. Med de to modeller intensiveres den uddannelsesmæssige indsats fra nationalt hold i starten af uddannelsesforløbet. Identiteten som ny i embede afkortes dermed i forhold til den gældende ordning. Begge modeller vil dermed indebære en afkortning af den obligatoriske efteruddannelse, hvilket vil frigøre nogle af de ressourcer, som en omlægning vil kræve.

De to modeller for en fremtidig præsteuddannelse har en cand.theol.- eksamen fra et dansk universitet som forudsætning.<sup>1</sup> For en yderligere beskrivelse af Introduktionsmodellen og Uddannelsesstillingsmodellen se nedenfor kapitel V.

### A. Introduktionsmodellen

Ideen med modellen er at styrke og forpligte samarbejdet mellem FUVs uddannelsstilbud og de lokale aktører om den nye præsts indtræden i embede. Modellen forudsætter, at der i de enkelte stifter udpeges/ansættes en introduktionsansvarlig, som koordinerer indsatsen omkring modtagelse af nye præster og står for samarbejdet med FUV i den forbindelse. Den forudsætter tilsvarende, at FUV har ressourcer til et sådant nært opfølgende samarbejde. Modellen indebærer eksempelvis årlige møder mellem stifternes og FUVs introduktionsansvarlige, hvor uddannelsesbehov og andre udfordringer løbende drøftes indbyrdes, så såvel uddannelserne som introduktionen kan justeres.

Modellen forlænger den forberedende undervisning på Pastorseminarierne fra de nuværende 17 uger til 19 uger. Dette sker dels for at skabe plads til øget praktik som basis for professionsuddannelse og dels for at skabe rum til kursistens afklaring af egne kompetencer, stillingsønske og fremtidige uddannelsesbehov. De 5 af de 19 uger afvikles i praktik under vejledning af FUV-uddannede praktikvejledere og gennem detaljeret affattelse af logbog og opfølgende logbog-samtaler med FUV-lektorer. Med baggrund i logbøgerne og kursistens deltagelse i kurset som helhed, afsluttes PS med en professionsafklarende samtale mellem kursist og FUV-lektor; evt. med inddragelse af praktikvejleder.

Ved første ansættelse som præst, påhviler det ansættelsesmyndigheden (antageligt stiftet) i samarbejde med FUV at stille et formelt introduktionsforløb til rådighed for præsten, hvor denne lokalt får den fornødne kollegiale vejledning og støtte til at blive indført i embede, de pastorale opgaver og samarbejdsrelationer – f.eks. i form af mentorordning, supervision eller andet. Den nuværende obligatoriske og opfølgende efteruddannelse på 16 døgn fordelt over 4 år, reduceres med denne model til 8

---

<sup>1</sup> Med de muligheder for dispensation som findes angivet i Lovbekendtgørelse 2013-06-25 om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. (§1-3 og 12).

døgn. Disse afvikles i FUV-regi som internatkursus på nationalt niveau i løbet af præstens første ansættelsesår. Præsten kan herefter deltage i den almene efteruddannelse i FUV-regi på samme vilkår som de mere erfarne præster. Der vil hermed finde en større udveksling sted end i dag mellem yngre og erfarne præster på de almene efteruddannelseskurser. Har præsten grundet sin stillingsbeskrivelse allerede i løbet af sit første ansættelsesår nogle særlige uddannelsesbehov, kan der visiteres til supplerende uddannelse på andre af FUVs kurser.

## **B. Uddannelsesstillingsmodellen**

Ideen med modellen er en egentlig professions-uddannelsesstilling, hvor den kommende præst efter Pastorseminaret og konfessionsprøvning ved lokal biskop, ordineres, og som ny præst gennemgår et lønnet uddannelsesforløb på 26 uger, hvis indhold og forløb FUV er ansvarlig for i tæt samarbejde med uddannelsessted og tilsyn. Grundet uddannelsens længde og konstruktion bortfalder den opfølgende, obligatoriske uddannelse, når præsten ansættes i sit første regulære embede.

Modellen fastholder et pastorseminariekursus som nu på 17 uger, hvoraf de 4 uger afvikles i praktik under vejledning af FUV-uddannede praktikvejledere samt gennem detaljeret affattelse af logbog og opfølgende logbogssamtaler med FUV-lektorer. Med baggrund i logbøgerne og kursistens deltagelse i kurset som helhed, afsluttes PS med en samtale mellem kursist, FUV-lektor samt praktikvejleder. Ønsker kursisten at blive præst, etableres der i sammenhæng med konfessionsprøvningen en konference med deltagelse af kursist, FUV-lektor og biskoppen i det stift, hvor uddannelsesstillingen er beliggende. Ved denne konference afstemmer kursisten og biskoppen forventningerne til uddannelsesstillingen, og biskoppen foretager efterfølgende konfessionsprøvning og – om forsvarligt - ordination. Derefter tiltræder den nye præst en lønnet uddannelsesstilling af 26 ugers varighed. Arbejdet i uddannelsesstillingen sker under supervision af FUV-lektorer og FUV-uddannet praktikvejlederpræst, men er underlagt det biskoppelige tilsyn. Forløbet afsluttes med en samtale mellem FUV, kursisten og biskoppen. I uddannelsesstillingen indgår 8 kursusdøgn på nationalt niveau i FUV-regi, hvorfor den obligatoriske efteruddannelse helt bortfalder.

Efter afslutning af uddannelsesstillingen kan kandidaten søge embede på tilsvarende vis som i dag. Introduktion til dette embede finder sted på lokalt niveau under provstens og biskoppens myndighed og ansvar. Præsten kan herefter deltage i den almene efteruddannelse i FUV-regi på samme vilkår som de mere erfarne præster. Der vil hermed finde en større udveksling sted end i dag mellem yngre og erfarne præster på de almene efteruddannelseskurser.

### C. Sammenlignende skema

Sammenlignende skema		
	Model A: Introduktionsmodellen	Model B: Uddannelsesstillingsmodellen
PS: Teori- og praksis-undervisning Kbh./Århus	Ca. 70 dage (14 uger) mod nuværende 65 dage (13 uger)	Ca. 65 dage (13 uger) svarende til nuværende ordning
PS praktik	30 dage (5 uger) ud fra Århus/Kbh. under praktikvejledning og med logbog-skrivning og logbogssamtaler	24 dage (4 uger) ud fra Århus/Kbh. under praktikvejledning og med logbog-skrivning og logbogssamtaler
Professionsafklaring	PS-kurset afsluttes med en professionsafklarende samtale mellem lektor, kursist og evt. praktikvejlederpræst.	PS-kurset afsluttes med en samtale med henblik på afklaring om evt. forsættelse i uddannelsesstilling mellem lektor, kursist og evt. praktikvejlederpræst.
PS Start/slut	To gange årligt: Primo august - medio december Primo februar – medio juni	To gange årligt: Primo august-medio december Primo februar – medio juni
Kaldelse	Menighedens kaldelse er knyttet til første præstestilling svarende til nuværende ordning	Kandidaten ordineres til en uddannelsesstilling. Menighedens kaldelse er knyttet til første regulære præsteansættelse.
Tillæg til PS-udd.	0	26 ugers tvungen, lønnet uddannelsesstilling. Stillingerne fordeles landet over; hovedparten dog i en radius af 1 times kørsel fra Kbh./Århus.
Konfessionsprøvnin g Ordination	<b>Efter PS - ved første præsteansættelse:</b> Konfessionsprøvnin g og ordination finder sted ved første præsteansættelse af biskoppen i det stift, man ansættes i. Svarende til nuværende ordning. I forbindelse med ansættelsen mødes den introduktionsansvarlige i stiftet med den nyansatte præst og repræsentant fra FUV med henblik på drøftelse af introduktionen og den obligatoriske efteruddannelse.	<b>Efter PS - ved indtræden i uddannelsesstilling:</b> Konfessionsprøvnin g og ordination finder sted som afslutning på PS i fald man ønsker at fortsætte i en uddannelsesstilling.
Modtagelse og introduktion ved første stilling	Stiftet er (ved uddannelseskonsulent, introduktionsansvarlig eller lignende) ansvarlig for en formaliseret modtagelse og introduktion, men det sker i tæt samarbejde med FUV. Det formaliserede uddannelsesforløb omfatter også vikarer og præster i job med løntilskud.	Ved første regulære præsteansættelse er stiftet ene ansvarlig for modtagelse og introduktion af såvel vikarer som fastansatte.
Efteruddannelsen	8 kursusdøgn i løbet af første ansættelsesår og på nationalt niveau. Tilrettelægges og gennemføres af FUV. Ansættelsesmyndighed kan visitere til yderligere efteruddannelse, hvor stillingen kræver det.	Da præsteuddannelsen er væsentligt forlænget og tillige indeholder 8 kursusdøgn på nationalt niveau, bortfalder den obligatoriske efteruddannelse.
SU og løn	SU kan bibeholdes under PS-del.	SU kan bibeholdes under PS-delen. Uddannelsesstillingen er med løn.
Vejledning	FUV og uddannet praktikvejlederpræst under PS. Herefter stiftets introduktionstiltag – eksempelvis mentorordning.	FUV og uddannet praktikvejlederpræst under PS del. Under uddannelsesstilling er det vejlederpræst(er) og lokale aktører i samarbejde med FUV-lector.



### III. Visionen for en revideret præsteuddannelse

Arbejdsgruppens vision for en revideret præsteuddannelse er at skabe en i højere grad professionsorienteret uddannelse, der fra embedsstart sætter præster i stand til – uanset ansættelsesform og ansættelsessted - kvalificeret at agere i deres embede som faglige ledere i det krydsfelt af forventninger, der i en kompleks samfundsstruktur og udfordret folkekirkelighed er gældende for det kirkelige embede. Ligeledes er det et mål at gøre præsteuddannelse til en fælles folkekirkelig og koordineret opgave, hvor overgangen mellem forberedelse til og begyndelse i embede lettes gennem integration og ved støtte fra alle folkekirkelige aktører. Målet er en uddannelse, hvor kompetenceudvikling, livslang læring og trivsel fra indtræden i embede ses som en naturlig del af det at være præst i folkekirken. En sådan integreret præsteuddannelse kan endvidere bevidstgøre om og fremme de embedsteologiske overvejelser samt medvirke til rekruttering og fastholdelse af præster til organisationen.

#### *Professioner og professionsuddannelse*

Arbejdsgruppens vision for præsteuddannelsen tager afsæt i, at præsteuddannelse anskues den professionsuddannelse, den er. Præsteembedet er sammen med læge og advokat en af de tre klassiske professioner, og præsteembedet er derfor også underlagt de samme udfordringer, den samme udvikling og dermed også de samme skiftende uddannelsesbehov, som de øvrige professioner – og semiprofessioner - har.

De klassiske professioner er blandt andet kendetegnet ved at have en særlig teoretisk basisviden, der er erhvervet gennem en længerevarende og anerkendt uddannelse (knowing) samt en særlig praktisk kunnen (doing). Denne særlige viden og kunnen skal professionsindehaveren dernæst sætte i spil i en given *situation* og i *relation* til nogen. Handlingerne skal samtidig være til gavn for nogen (helping), hvorfor der er knyttet et bestemt professionsetisk værdisæt til. Denne særlige viden, kunnen og professionsetiske handling berettiger professionsindehaverne til at have monopol på deres ansættelsesområde. Monopolet opretholdes gennem professionens eget kvalitetsbegreb og ved opstilling af egne etiske normer samt den dertil knyttede offentlige lovgivning. Professionsindehaveren tildeles derfor også først sin professionstitel, når fællesskabet (standen) har godkendt personens faglige viden og kunnen, samt efter at professionsindehaveren har aflagt et professionsløfte, som på den ene side retter sig mod det kollegiale fællesskab, og på den anden side retter sig mod de mennesker, som professionsindehaveren fremover skal tjene (jf. præsteløftet, lægeløftet og de advokatetiske regler). Efter aflæggelsen af løftet betegnes den enkelte professionsindehaver ikke længere ved den universitære kandidatgrad (cand. theol.; cand.med.; cand. jur.), men derimod betegnes personen nu ved sin særlige profession: præst, læge, advokat. I de seneste år er også psykologer, lærere, sygeplejersker, pædagoger med flere blevet omfattet af professionsbegrebet. De betegnes semi-professioner for netop at adskille dem fra de tre klassiske professioner.

I det førmoderne og moderne samfund førte professionsstandens monopol og edsaflæggelse til, at omverdenen automatisk tilkendte både standen som helhed og den enkelte professionsindehaver autoritet; men omverdenens syn på professionerne er under forandring. I det senmoderne samfund er viden (og også en del kunnen) via sociale medier, biblioteker, åbent universitet, netværk mm. tilgængelig for alle, og folk har generelt et så højt uddannelsesniveau, at de selv har mulighed for at sætte sig ind i andre fagområder end deres eget. De kan derfor også erhverve sig megen af den viden og kunnen, som professionerne traditionelt har haft monopol på. Imidlertid er vidensmængden inden for professionernes fagområde så omfattende, at hverken professionsindehaverne selv eller andre er i stand til fuldt ud at have overblik over denne vidensmængde. I det senmoderne samfund vil professionerne derfor reelt tabe autoritet ved at påstå, at de har den fulde viden og til dels også den fulde kunnen.

Kvalifikationer legitimerer ikke længere i sig selv en profession, men professionsindehavere har mere end nogensinde brug for en bred basisviden og almen dannelse for at kunne agere i dialogen med borgeren. Professionsindehavere henter nemlig nu deres berettigelse og fundament fra, at de i en given situation og relation formår at udvælge og kombinere den rette viden og kunnen samt omsætte dette i handling til gavn for den anden. Valget af ret viden og kunnen må dog ikke træffes ud fra ideologiske principper eller holdninger, men skal ske af hensyn til handlingens kvalitet og hensynet til borgeren. I det senmoderne samfund er kontingens ydermere et vilkår. Det betyder for professionsindehavere, at de skal være bevidste om, at den udvælgelse af viden og kunnen, der foretages, i princippet kunne have set anderledes ud (kontingens). Professionsindehavere må derfor også have fokus på, hvad man *ikke* ved, kan eller har erfaring med, og som man derfor bør gå varsomt til, efteruddannes i eller slet og ret helt frasige sig i erkendelse af, at det ikke hører til ens eget fagområde.

Samlet set stiller dette senmoderne syn på professionsudøvelse nogle helt nye krav til professionsindehaveres måde at udføre deres arbejde på. De skal fremover være gode til at møde borgeren og føre dialog med denne, så borgerens egen viden kan blive en del af kvalitetsoptimeringen. Herved myndiggør professionsindehaveren borgeren, men gør samtidig denne medansvarlig for kvaliteten og ressourceforbruget. Desuden skal professionsindehavere løbende kunne vurdere egen kompetence og kunne begrunde sine valg, men også i højere grad end tidligere turde bringe sig selv, sin faglige identitet og sine erfaringer i spil. For i sidste ende vil det ofte være den enkelte professionsindehavers henvisning til sin erfaring, der i borgerens optik virker legitimerende. Det er først, når omgivelserne sanktionerer professionsindehaverens begrundede valg og tilslutter sig hans/hendes forvaltning af sin særposition, at borgeren tilskriver denne autoritet - eller snarere autenticitet, for en sådan tilskrivning sker ikke én gang for alle, men skal generhverves og optjenes i enhver ny situation og i enhver ny relation. Sanktionerer omverdenen ikke professionsindehaverens valg og handling, falder fundamentet for den enkelte professionsindehaver bort. Hvis professionen som stand – via sit eget interne kvalitetsbegreb og etiske værdisæt – derefter ikke internt forsøger at dæmme op for sådanne kvalitetstab, vil også standen som helhed miste autenticitet, og i sidste ende vil fundamentet for professionen erodere.

Som en følge af ovenstående har de fleste professioner og semiprofessioner igennem de sidste 10-15 år opstillet nye mål for uddannelse, efteruddannelse og kvalitetssikring, ligesom selve måden undervisningen foregår på nu, er en anden end tidligere. Fokus er stadigvæk på erhvervelse af kvalifikationer i form af viden, dannelse og faglig kunnen; men da sådanne *kvalifikationer* alene består i faktisk viden, praktisk kunnen og et sæt af holdninger, kan de ikke stå alene. Man er tillige nødt til at tage højde for, hvorledes sådanne kvalifikationer omsættes i en given situation og relation. Kvalifikationer skal derfor udbygges, så uddannelsen samtidig har *kompetencer* som mål, fordi kompetencer netop er evnen til med sin viden og kunnen at løse en opgave på den rette måde i en given situation og i en given relation til gavn for den anden og ud fra den andens behov - og dermed ud fra et etisk værdisæt. Kompetencekravet som mål for professionsuddannelse gør altså ikke det dannende element i uddannelsen overflødigt. Tværtimod er professionsindehaverens kompetencer i et og alt afhængig af, at det dannende element med den teoretiske viden og faglige kunnen konstant udbygges og opdateres.

Hvor man som professionsindehaver kan have flere eller færre kvalifikationer, er kompetencer noget man kan have på flere forskellige niveauer (fra et grund/basisniveau til et specialtlistniveau), fordi kompetencer netop hviler på et skøn foretaget ud fra en mere og mere specialiseret viden og kunnen samt ud fra flere erfaringer. Den forberedende uddannelse vil således have et grund/basisniveau af kompetencer som mål, mens efteruddannelse også kan stile mod erhvervelse af specialkompetencer.

Uddannelse og efteruddannelse, der har professionskompetence som mål, må i alle sine led indeholde en høj grad af progression. Denne opnås gennem en tæt sammenhæng mellem teori, praksis og plads til refleksion over praksis. Når det drejer sig om en forberedende uddannelse til kompetence på

grund/basisniveau, er det vigtigt, at kursisten har en personlig, højt kvalificeret og erfaren vejleder til sin rådighed. Vejlederens rolle er hele tiden at føre kursisten ud i mere og mere komplekse situationer og problemstillinger. I hver ny situation skal kursisten hjælpes til at tyde og tolke den givne situation, have tid til evt. at erhverve sig ny teoretisk viden og kunnen, men også forhandle med borgeren og lære at træffe og begrunde sine valg. Endelig skal vejlederen hjælpe kursisten til at handle og reflektere over det skete samt evt. skaffe sig evaluering, så kursistens handling kan lagre sig som erfaring og blive til læring.

### *Præsteuddannelse som professionsuddannelse*

Ved sin etablering 1809 var PS i sin grundstruktur tænkt som en forlængelse af universitetsundervisningen, hvorfor uddannelsen alene havde erhvervelsen af en række teoretiske og praktiske kvalifikationer som mål. Indtil slutningen af 1980'erne var uddannelsen derfor også et kursus, man kunne følge efter endt embedseksamen på helt samme måde, som man havde fulgt universitetsundervisningen eller – i nogle årtier – sågar følge i studietiden parallelt med sine øvrige universitetsfag. Herved var kursisterne i realiteten placeret løsrevet fra den organisation og de arbejdsituationer, som præsteuddannelsen sigtede mod. Indholdet af uddannelsen var oplysende foredrag (viden) samt enkelte øvelser (kunnen), der blev efterfulgt af diskussioner med det formål, at kursisterne kunne erhverve sig nogle holdninger. Disse holdninger tjente både til at placere sig på standens interne fløjlinie, men var samtidigt holdninger, som præsten autoritativt kunne give videre til sin menighed.

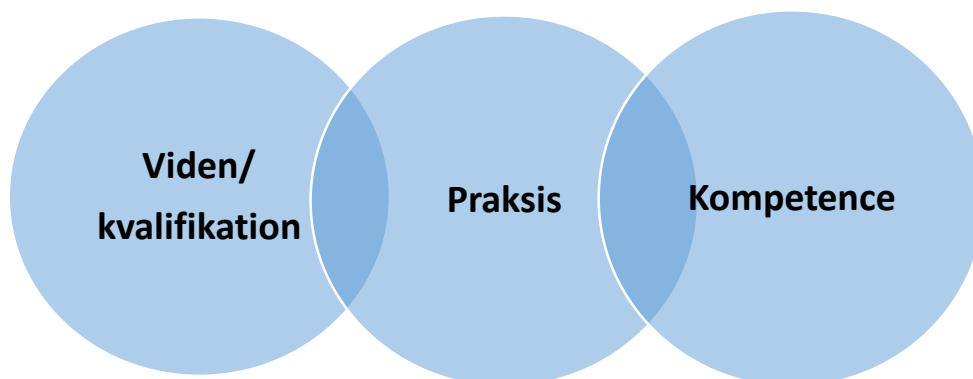
Den megen debat om præsteuddannelsen op igennem det 20. århundredes anden halvdel skyldes primært diskussionen mellem to fløje, der havde hver deres opfattelse af, hvad præsteuddannelse skal være. Mange kursister ønskede, at PS i endnu højere grad skulle være et universitetsfag/sted for teologisk meningsudveksling, men i så fald kunne PS lige så godt erstattes af et semester mere på universitetet eller en række temaftener i en teologisk forening. Lige så mange præster indtog dog det modsatte synspunkt. De ønskede en mere praktisk præsteuddannelse, der kunne matche de mange udfordringer, en ny præst ville møde ude ”i virkeligheden”. Rektor Gerhard Petersen foreslog derfor i slutningen af 1970'erne, at den forberedende uddannelse blev forsynet med praktikperioder. Officielt var der fra Direktionen for uddannelsen ikke nogen tilslutning til dette, men i midten af 1980'erne indførte rektorerne Gerhard Petersen (Århus) og rektor Mogens Lindhardt (Kbh.) en sådan praktik i uddannelsen alligevel. Fra 1990 blev fire ugers praktik officielt en del af den forberedende præsteuddannelse. Siden da har en stor satsning på praktikens udformning, vejledernes uddannelse og indsats samt konstant refleksion over praksis mere og mere givet præsteuddannelsen karakter af professionsuddannelse. Der er i dag overvejende tilfredshed med selve PS-uddannelsens forløb og længde. Både PS-evalueringer, undersøgelser foretaget af FIP/FUV og baggrundsgruppen bag E17-arbejdet har tilkendeligt, at en revision af præsteuddannelsen ikke bør ske ved en udvidelse af PS. De fleste finder det kun meningsfuldt at forlænge uddannelsen betydeligt, hvis den samtidig indeholder ordination, der gør det muligt for præsterne at arbejde fuldt ud som præst under vejledning.

Den obligatoriske efteruddannelse af 1992 (E) satte sig i princippet mellem to stole. Den ønskede bevidst ikke at være en professionsuddannelse (jf. bilag 2), og indeholdt fra sin begyndelse derfor primært en række foredrag til opdatering/supplering af de unge præsters kvalifikationer, men ikke moduler med refleksion over praksis. Samtidig var holdkontinuitetsmodel valgt fordi den skulle fremme den kollektive erfaringsudveksling. Når det ikke var nøjere defineret, hvilke erfaringer udvekslingen skulle dreje sig om, og da uddannelsen var løsrevet fra præsternes hverdag, blev erfaringsudvekslingen imidlertid sjældent til refleksion over praksis eller formel erfaringsudveksling. Igennem de sidste 10 år er E i højere og højere grad blevet tænkt og tilrettelagt som en professionsuddannelse, og nye fagmål for uddannelsen blev opstillet i 2011 (jf. bilag 3), men uddannelsens rammer, mange kursister og den store diversitet i kursisterne ansættelsesformer og arbejdsopgaver kan gøre det vanskeligt at omsætte disse mål i praksis.

Den største svaghed ved den nuværende samlede præsteuddannelse (PS og E) er dog, at de to uddannelser så at sige ligger på hver side af det, der er professionsuddannelsens raison d'être: den første tid i praksis. En tæt integration af teoretisk og faglig viden, praktisk kunnen samt disses omsættelse i praksis i den første ansættelsesperiode er - som for andre professionsuddannelser - alfa og omega. Præsteuddannelse i andre protestantiske lande er da også bygget som uddannelsesstillinger og/eller på anden måde formelt introduktionsprogram med intensiv vejledning/supervision i forbindelse første ansættelse. Det samme er flere andre professions- og semiprofessionsuddannelse, fx som uddannelsen til læge, gymnasielærer, psykolog (jf. bilag 5).

#### *En integreret model for præsteuddannelse*

Som en følge af ovenstående, har arbejdsgruppens forslag til ny integreret præsteuddannelse taget udgangspunkt i nedenstående model. Modellen viser, hvorledes kvalifikationer i form af basisviden og færdigheder i professionsuddannelsen løbende bør kombineres med praksis og refleksion herover for derved at blive til kompetence.

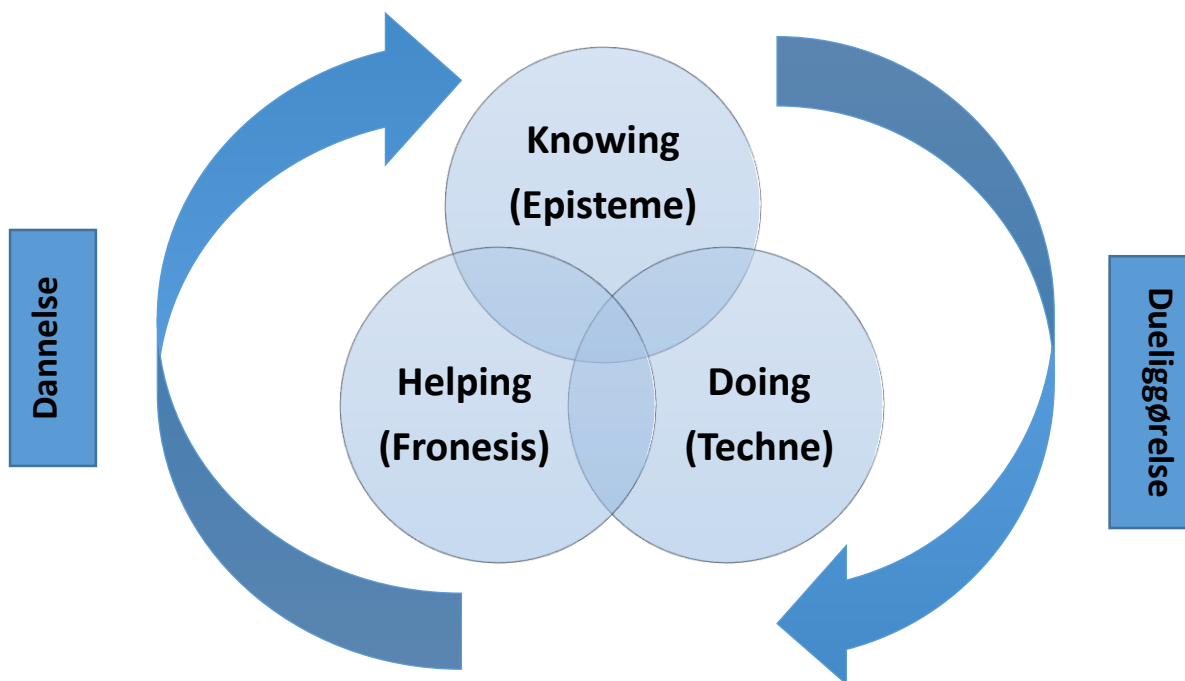


Professionsuddannelse foregår dog ikke blot som en lineær bevægelse i et afmålt tidsinterval; dvs. med den akademiske uddannelses kvalifikation som afsæt, og fulgt af den forberedende uddannelse med praksis samt afsluttet af en introduktions- eller efteruddannelse første tid i job. Professionsuddannelsen er et integreret hele, hvor alle tre cirker i en løbende bevægelser kalder hinanden frem. Den løbende bevægelse af viden, praksis, refleksion over praksis (som bliver til kompetence), kan således lige så vel tage sit afsæt i praksis eller i en refleksion over praksis, som så igen gør krav på erhvervelse af ny viden og nye kvalifikationer og fører til ny praksis og giver nye kompetencer.

På samme måde består hverdagen både som PS-kursist og som præst (uagtet anciennitet) i en konstant erhvervelse af kvalifikationer, mødet med praksis og refleksioner herover, så den erhvervede viden og kunnen bliver til livslang læring og kompetenceudvikling. Både den forberedende og den introducerende uddannelse er derfor en del af ét samlet professionsuddannelsesforløb, men det almene efteruddannelses- og dannelsesforløb igennem hele tjenestetiden med muligheder for specialisering i forskelligt omfang forløber på samme måde. Til dette kan føjes: I præsteløftet lover præsten fortsat at danne og duelliggøre sig. Dannelse handler traditionelt om at tilegne sig viden og om at integrere denne viden i relevante situationer. Dueliggørelse handler traditionelt om at tilegne sig både viden og redskaber.

Den ovenstående figur, som arbejdsgruppens tog sit afsæt i, blev derfor udbygget til figuren nedenfor, der illustrerer præsteuddannelse som en helhedstænkning, der kræver fælles rum og tid til disse

dannende og dueliggørende elementer i et løbende samspil. Det er denne model, som ligger til grund for den nye integrerede præsteuddannelses to forslag.



#### *Forklaring af model*

Aristoteles' begreber om episteme (videnskabelig teori), techne (praksis som færdighed), fronesis (praksis afhængig af situationen) og samtidig de tre sammenlignelige begreber, som bruges i teoretiske beskrivelser af den professionelles særlige opgave – nemlig at forene "knowing, doing og helping" – er, som ovenfor forklaret, i denne model forenet med præsteløftets krav om dannelse og dueliggørelse. I den nuværende opbygning af præsteuddannelsen har de aristoteliske begreber deres vægt fordelt på universitetsuddannelsen som den epistemiske videns særlige område, pastoralseminariet og dets praktikforløb som den tekniske praksis' område og selve professionsudøvelsen i præsteansættelse som det sted, hvor situationer og relationer kalder på den professionelles indsats for andre mennesker; men denne fordeling siger blot noget om vægtningen i forløbet af den teologiske uddannelse og præsteuddannelsen. Den afgørende hovedpointe er, at i professionsuddannelse sker kompetenceudvikling som et kontinuerligt samspil mellem erhvervelse af den klassiske teologiske viden og metode; praksis/teknik og løbende refleksion over den faktiske kontekst, og at dette kontinuerlige samspil er fortløbende i tid som dannelse og dueliggørelse.

Når man påbegynder PS har man altså en fuld cand.theol.-eksamen som sit afsæt og bevægelsen (jf. ovenstående model) sættes allerede første dag på PS i gang ved praktiske øvelser og refleksion over praksis, som igen kalder på erhvervelse af nye viden osv., og fortsætter under praktikopholdet og i samværet med ligesindede på PS. På den måde kan ny viden, ny kunnen og nye refleksioner kontinuerligt løfte den kommende præst op på et højere refleksions- og derefter kompetenceniveau.

Det er vigtigt at understrege, at de tre cirkler i modellen er en fortløbende bevægelse hos både kursister/unge præster og hos erfarne præster. Det er ganske enkelt sådan en præst udvikler sig og bliver klogere både i sit første embedsår og efter 20 år. Derfor giver det generelt også mening (i eksempelvis provsti- eller stiftssammenhænge og på kurser på den almene efteruddannelse hos FUV) at efteruddanne unge og erfarne præster sammen. Trods deres forskellighed i anciennitet vil alle præster – hver på deres niveau - være i den samme fortløbende bevægelse af knowing, doing, helping og spændt ud mellem dannelse og duelliggørelse. Når det imidlertid drejer sig om kommende og unge præster er det dog meget nødvendigt, at der parallelt hermed også etableres et særlig rum for de kommende/nye præster, hvor tilegnelse af viden og erfaringsudvekling sker med nogle på samme anciennitetsniveau, og hvor erfarne præster ikke bremser det, de unge bringer med til organisationen. Dette bliver igen og igen fremhævet af kursisterne på den obligatoriske efteruddannelse, i baggrundsgruppen bag E17, og blev også klart fremhævet på den konference, som Jørgen Skov Sørensen og FUV afviklede i november 2015.

### *Uddannelse til folkekirkelig embedsmand*

Som supplement til præsten som indehaver af et klassisk professionsembede og derfor med det professionsorienterede kompetencebegreb som uddannelsesmål, er det vigtigt at holde fast i, at den præsteuddannelse, som FUV er ansvarlig for, samtidig er folkekirkens og dermed KMs egen uddannelse af en til enhver tid samvittighedsfuld og kompetent embedsmand. En sådan embedsmand er en del af det offentlige forvaltningsvæsen underlagt en ministeriel regelsamling og samlet demokratiforståelse, men samtidig forsynet med en decorumkrav og forpligtet på et folkekirkeligt bekendelsesgrundlag. Det er altså ikke sådan, at rollen som professionsindehaver (præsten som forkynder og forvalter af sakramenterne) i folkekirken har højere prioritet end præsten som embedsmand. De er ligestillede. De krav, der knytter sig til det at være embedsmand i folkekirken, er nogle fastlagte rammer inden for hvilke professionsudøvelsen/præstegerningen finder sted. Vil præsten ikke udøve sin profession inden for disse rammer, er der mange andre muligheder for at blive præst, men i så fald må det ske udenfor folkekirken.

Det betyder for PS, at de, som i den folkekirkelige organisation er aftagere af kursister/præster fra præsteuddannelse, kan have en berettiget forventning om, at et mål for præsteuddannelse også er, at den kommende og den nye præst processuelt socialiseres ind i organisationen, så han/hun kender og agerer inden for dennes rammer. Også denne del af uddannelsen må have kompetencebegrebet som overordnet mål, for også for en embedsmand gælder, at man er underlagt et servicecirkulære og at forvaltningen skal ske under hensyntagen til borgeren. Men samtidig er embedsmanden også den, der sikrer, at organisationens regler og bestemmelser ikke udhules. Viden, kunnen og refleksion over praksis erhverves og forvaltes derfor på nogle punkter på en anden måde end ved de øvrige pastorale og professionsbaserede arbejdsopgaver. Til eksempel skal præsten nok tyde og reflektere over bekendelsesgrundlaget, men bekendelsesgrundlaget står kun i meget begrænset grad til forhandling med det enkelte medlem af folkekirken. Tværtimod kan embedsmanden bringe både sig selv og medlemmet i en uheldig situation ved at gøre forsøget. Ansættelsesregler, de accessoriske pligter, overholdelse af den omfattende gældende lovgivning med alt fra cirkulærer for faner og præstegårde, offentlighedsloven til navneloven er heller ikke noget, som præsten hverken kan eller skal forhandle med medlemmerne, sig selv eller sine foresatte om. Her skal præsten lære at agere som enhver anden offentlig embedsmand, der loyalt træffer afgørelser på et kvalificeret grundlag, dokumenter sin afgørelse og anviser klagevejledning og gør det uagtet, hvad præsten personligt måtte mene om lovgivningen.

I en tid, hvor der er mange forventninger til og øget pres på præstens pastorale arbejdsindsats, og hvor præsten selv måske har en ikke-kirkelig eller frikirkelig baggrund, er det særligt nødvendigt, at denne del af uddannelsen af præsten til embedsmand ikke negligeres eller minimeres. Præsteuddannelsen må opøve præsten i arbejdstilrettelæggelse, selvlædelse, ledelse, offentlig forvaltning, at kunne legitimere egne, medlemmernes og menighedsrådets beslutninger opad som nedad i

organisationen og acceptere, at præsten som embedsmand er en særlig repræsentativ figur for folkekirken som institution, og at præsten samtidig fungerer som garant for den traditionsforvaltning og det læregrundlag, folkekirken altid har stået for.

Også denne del af præsteuddannelse sker bedst i en vekselvirkning mellem teori og praksis samt refleksion over praksis, men ikke mindst når det drejer sig om præstens uddannelse til embedsmand er praktikophold og vejledning fra foresatte (herunder også stiftsadministration, provstisekretær, stiftsråd, provstiudvalg) og kollegaer (herunder kordegn, menighedsråd, meget erfarne præstekollegaer) højst nødvendig. Problembaseret undervisning og konkret vejledning i de sager og situationer, som præsten som embedsmand bringes i, kan tages op af FUV.

#### *To modeller for professionsorienteret præsteuddannelse*

Problemet i den nuværende præsteuddannelse er, at den kontinuerlige bevægelse af knowing, doing, helping stoppes midlertidigt, når uddannelsen på PS afsluttes, fordi der ofte går lang tid inden kandidaten ordineres, og fordi der er en uformel modtagelse og introduktion til embede, når præsten ansættes som ny præst. Det er en fælles folkekirkelig opgave at sørge for at bevægelsen enten holdes eller sættes i gang igen på bedste måde, når præsten træder i embede og dér i embedet fortsætter sit forløb i tid indtil præsten i samarbejde med nærmeste ledelse fuldt og helt kan tage ansvar for egen kompetenceudvikling.

Arbejdsgruppen mener derfor, at den ovenfor beskrevne professionsuddannelse og uddannelse til offentlig embedsmand, som tager sin begyndelse på PS som et kontinuerligt forløb af erhvervelse af viden, kunnen og refleksion over praksis bedst fortsættes som en integreret og derved samlet kompetenceudvikling på en af to følgende måder:

- 1) Ved at det stift, som præsten første gang ansættes i, bliver ansvarlig for den fortsatte bevægelse, men at stiftet samarbejder tæt med FUV om præstens introduktion og videre kompetenceudvikling under den første tid i embede, og derved fastholder denne bevægelse så længe præsten kan betegnes som ny; dvs. indtil præsten afslutter den introducerende efteruddannelse, som FUV har ansvaret for at udbyde (jf. Introduktionsmodellen).
- 2) Ved at FUV i umiddelbar forlængelse af PS – og under forudsætning af en biskops prøvelse og ordination – indplacerer præsten i en halvårlig uddannelsesstilling, som FUV er ansvarlig for forløbet af i samarbejde med stift, provsti og sogn, og at videre kompetenceudvikling derefter er præstens eget ansvar i samarbejde med det stift og provsti, hvor præsten får sin første ansættelse (jf. Uddannelsesstillingsmodellen).

Som det fremgår af en nærmere gennemskrivning af disse to modeller (jf. kap. 5), har modellerne den samme professionsorienterede kompetenceuddannelse som mål og formentlig også det samme gode resultat, men vejen dertil er forskellig og modellerne har derfor pædagogisk set hver især deres fordele og ulemper. Således fungerer Introduktionsmodellen mest optimalt, når PS-kursisten ordineres forholdsvis hurtigt efter PS og straks indtræder i et fast embede samt på steder, hvor der lokalt findes et formelt introduktionsprogram med vejledning på højt kvalificeret niveau. Modellens succes er derfor afhængig af, at stiftet har de fornødne ressourcer og den fornødne ekspertise til rådighed til at opstille et sådant introprogram samt at stiftet ønsker et tæt samarbejde med FUV om forløbet og de heri indlejrede obligatoriske kursusdøgn.

Omvendt har Uddannelsesstillingsmodellen sin force i, at den på PS påbegyndte kompetenceudvikling ikke bremses i tid, ikke skifter uddannelsesansvarlig eller vejledere. FUV står inde for uddannelsesstillings kvaliteten og ressourceforbrug, og derfor bliver modellen ikke nær så følsom overfor lokale ressourcer. Modellen har ligeledes sin styrke i, at det ikke bliver aktuelt at skulle indplacere vikarer

eller funktionspræster eller præster med særlige opgaver i modellen. Det er en 100 % generel professionsuddannelse på grund/basisniveau, der i sin grundstruktur svarer til lægers kliniske basisuddannelse og gymnasielærernes pædagogikum. Modellen har til gengæld sin svaghed i, at det varer længere inden præsten "får foden under eget (alter)bord", og når præsten så ansættes i sin første præstestilling, forventes han/hun allerede at være en noget erfaren præst. Præsten kan således ikke være sikker på at, der ved første regulære præsteansættelse finder en særlig modtagelse eller introduktion sted, men forventes allerede fra første dag i embede at kunne definere egne uddannelsesbehov, tage hånd om egen kompetenceudvikling og i det hele taget agere modent og autonomt i mange sammenhænge eller selv skaffe sig den fornødne hjælp og støtte.

Arbejdsgruppens faglige overvejelser bag opstillingen af begge modeller har endvidere været, at ingen af modellerne må blive for lange eller ressourcekrævende for hverken FUV, stift, provsti, sogn eller kursisten/præsten selv. Det sidste er det mest vigtige. Netop i professionsuddannelse er der i begyndelsen brug for særlig megen plads til erhvervelse af ny viden/kunnen og refleksion over praksis. Uddannelsen skal derfor understøtte denne proces og må ikke hverken forcere den, komplicere den eller på anden måde stresse præsten midt i processen. Det ligger ligeledes i professionsudøvelse, at man i høj grad har brug for frihed til såvel prioritering af opgaver som disses udførelse og i valg af metode. Der skal endvidere være plads til at modnes og dannes i egen embedsforståelse. Næsten alle arbejdsopgaver sætter kursistens/præstens personlige kompetencer (herunder også præstens særlige interesser og erfaringer fra tidligere uddannelser og erhvervsarbejde) i spil. Præsteuddannelsen skal derfor give plads og frihed til, at præsten som præst kan blive den han/hun så at sige allerede er som person, og derigennem finde sin identitet som præst. Derfor skal præsteuddannelsen være processuel og tage hensyn til præstens individuelle behov snarere end at lægge en fast form eller norm for, hvad en god præst er. Og vigtigt: tiden, hvor præsten betegnes som ny præst skal afkortes fra de nuværende fem år (som undertiden bliver til 9) til maksimalt to år.

Endelig har en lang række andre parametre haft betydning for modellernes opstilling. Det er parametre, som er gældende ved al uddannelse – og efteruddannelse, uagtet om man uddanner til den private eller offentlige sektor.

Uddannelsen skal have til opgave:

- at fremme rekruttering til erhvervet ved blandt andet at sikre en spændende og god opbygning af uddannelsen samt gode familiære og økonomiske vilkår under uddannelsen
- at sikre fastholdelse i job ved at have fokus på trivsel og arbejdsduelighed
- at fremme mobilitet i stillinger, så både by og land tilgodeses og samtidig sikre medarbejderens mulighed for mobilitet
- at lære medarbejderen at håndtere forholdet mellem arbejde og fritid
- at sikre at alle uagtet køn, alder, familiær status og økonomi får lige adgang til uddannelse
- at sikre alle uanset ansættelsesform og ansættelsessted får lige vilkår for modtagelse, introduktion og efteruddannelse
- at fremme medarbejderens personlige indsigt og vækst i egen embedsforståelse
- at lære medarbejderen at tage hånd om egen kompetenceudvikling og efteruddannelse, men samtidig at se dette i relation til organisationens behov
- at sikre kollegiale møder og erfaringsudveksling på tværs af interesser og arbejdsopgaver



Og særligt for præsteuddannelsen har det desuden været vigtigt

- at lære præsterne at komme til rette med, at de ikke længere er de eneste, der håndterer det religiøse fagområde og derfor ikke kan forvente at have monopol.
- at kunne tyde og aflæse medlemmernes ofte modsatrettede forventninger og håndtere disse professionelt
- at kunne forventningsafstemme og forhandle med medlemmerne ud fra de kompetencer man har som præst og bundet af det læregrundlag/værdier, som organisationen hviler på
- at kunne inddrage og myndiggøre medlemmer og derigennem udvikle og legitimere kirken

### *Sammenfatning*

Udgangspunktet for visionen for en ny integreret præsteuddannelse og dermed for fremlæggelsen af de to modeller, har været, at præsteembedet – uagtet om teologer og folkekirken selv vil det eller ej – altid af omverdenen ses og defineres som en profession. I en folkekirkelig kontekst virker professionsindehaveren (dvs. præsten) tilmed inden for den fastlagte ramme, som udgøres af den offentlige embedsmands forpligtelser (herunder decorumbestemmelsen og det folkekirkelige bekendelsesgrundlag). Det betyder, at præster kun har deres berettigelse så længe medlemmerne og præstens foresatte, men også tværfaglige samarbejdspartnere, medier og politikere sanktionerer præsters viden, kunnen og handlinger, og derigennem tilskriver dem autenticitet og anerkender præsten som repræsentant for organisationen. Alle øvrige professioner har for år tilbage indrettet deres uddannelse efter disse vilkår og har nu kompetencebegrebet som endeligt mål. Både mange PS-kursister, præster, afgangere af præster og ikke mindst tværfaglige samarbejdspartner har en forventning om, at kirken matcher et sådant uddannelsesniveau. Således er der fra hospitalsvæsenet allerede et krav til sygehuspræster om, at deres uddannelse skal være en professionsuddannelse, der retter sig mod specifikke og klart definerede kompetencemål. Et forslag til hvorledes det sikres på palliationsområdet, er netop udarbejdet.<sup>2</sup>

Visionen for en ny præsteuddannelse er således blevet til ved at skue bagud i tid og se på, hvordan man igennem præsteuddannelsens 200 årige historie til enhver tid har håndteret eller måske snarere ikke-håndteret udfordringerne på uddannelsesområdet; men også ved at se til siden og sammenligne med andre præsteuddannelsers og professioners løsninger på de løbende udfordringer. Endelig har arbejdsgruppen set på kirkens egne udfordringer og hvor disse særligt må forventes at dukke op i morgen. Alle dele af Introduktionsstillingen og Uddannelsesstillingen har på den ene eller anden måde tidligere været fremlagt i arbejdet med præsteuddannelse; men her er disse dele tænkt sammen på en mere tidssvarende måde og ud fra visionen om præsteuddannelse som professionsuddannelse.

Ved at se på tidligere arbejde med ændring af præsteuddannelse springer især tre erfaringer i øjnene:

- 1) Præsteuddannelsen kan kun ændres, hvis den har en klar defineret vision og afgør med sig selv og sine interessenter, hvorvidt den entydigt vil være en forlængelse af universitetet eller entydigt har sin egen berettigelse som en folkekirkelig professionsuddannelse.
- 2) Det er ikke muligt for præsteuddannelse at uddanne kommende præster til alle de udfordringer, som grunder sig på strukturændringer, særlige stillingskonstruktioner, konflikter eller særligt vanskelige arbejdsvilkår. Disse er bestemt af tid og lokalitet og nogle til enhver tid foranderlige omstændigheder og skal derfor løses blandt dem, der har muligheden for at afhjælpe dem: ledelse, menighedsråd, præst i samarbejde. Uddannelsesinstitutioner kan alene være fagligt rådgivende.

<sup>2</sup> Jf. *Anbefalinger til kompetenceprofiler for præster i den palliative indsats (DMCG-PAL og FUV 2015)*.

- 3) Præsteuddannelsen kan ikke forbedres, hvis den bliver en arena for kirkepolitiske, fagpolitiske, økonomiske eller personlige kampe. Præsteuddannelse må i stedet have et uddannelsesfagligt afsæt og ses som en fælles folkekirkelig anliggende, fordi den netop er en fælles folkekirkens uddannelse.

#### IV. Hvorfor ny præsteuddannelse?

Som ovenfor angivet er præsteembedet et klassisk professionsembede, men da der i det senmoderne samfund er både et ændret syn på professioners rolle og andre udfordringer for arbejdet end tidligere, har de fleste professioner i de seneste år ændret deres uddannelse fra ikke alene at have viden/kunnen som mål men samtidig have kompetencer som mål. Dette bør også gælde for uddannelse til og introduktion til præsteembedet.

Imidlertid kan der såvel på præsteuddannelsen som hos aftagere af præster konstateres yderligere udfordringer, som berettiger til, at man blot 8 år efter fremlæggelsen af *Betænkning 1503* igen overvejer en omlægning af præsteuddannelsen. Udfordringerne er mange, man kan overordnet grupperes under:

- Rekruttering af teologiske kandidater til PS og videre til præstegerningen, samt fastholdelse og trivsel i præsteembedet.
- Nye præster har i dag mange andre forudsætninger og erfaringer med sig ind i embedet end tidligere.
- Nye stillingstyper, arbejdsopgaver og samarbejdsformer for præster.
- Markante samfundsmæssige og kirkelige ændringer på både strukturelt, økonomisk og socialt/religiøst niveau påvirker præsters daglige arbejde og deres identitet som præst.

Det betyder, at den dybe grøft mellem PS og det første år i embede, som det altid har været et vilkår at kommende præster skulle springe over, fordi der ikke har været en bro, nu er både bredere og også dybere. Samtidig peger en række undersøgelser og pilotprojekter, som FUV har foretaget, på, at en ændring af den forberedende og opfølgende præsteuddannelse kombineret med bedre modtagelses- og introduktionsstrategier lokalt kan forhindre at nogen kommer galt afsted og desuden lette hverdagen for mange af dem, som klarer springet.

På alle niveauer i den folkekirkelige organisation er der både vilje til og de bedste forudsætninger for at kunne afhjælpe problemerne. På lokalt niveau er såvel provsti som stift allerede i gang med nye strategier for modtagelse og introduktion af nye præster, og med sammenlægningen af de pastorale uddannelsesinstitutioner og oprettelsen af et folkekirkeligt videnscenter i 2014 har også folkekirkens egen uddannelsesinstitution (FUV) en hidtil uset mulighed for at løfte kvalitet og skabe kontinuitet mellem den forberedende og introducerende uddannelse. En nyordning af uddannelsen vil desuden i sig selv medføre en koordination af de mange eksisterende uddannelses tilbud og samtidig sikre en bedre udnyttelse af de ikke ubetydelige ressourcer, som såvel FUV som stifter og provstier anvender på præsteuddannelsesområdet.

Indholdet af de 15 projekter og undersøgelser, som de pastorale uddannelser i løbet af de seneste fem år har foretaget (jf. bilag 2), giver et opdateret overblik over, hvilke udfordringer den nye præsteuddannelse skal løse. Ligeledes rummer projekterne og undersøgelserne erfaringer med, hvordan et sådant arbejde bedst gøres.

Ud fra FUVs viden følger her en tematisk gennemgang af de udfordringer de nye præster møder samt en redegørelse for, hvorledes en ny præsteuddannelse ville kunne afhjælpe disse. Resultaterne stammer såvel fra undervisernes iagttagelser af kursister på PS og E, deres arbejdsrapporter som nye præster, de undersøgelser FUV har foretaget samt udsagn fra aftagere af nye præster og udsagn fra baggrundgruppen E17.

### *Rekruttering og fastholdelse*

FUV undersøgte i 2015 det kommende behov for antal nyuddannede præster og dermed også det fremtidige behov for antal optagne på pastoralseminariene.<sup>3</sup> Rapporten viser, at det samlede optag og gennemførelse på teologistudiet i såvel Århus som København har været markant faldende i perioden 2007-2014. Den samlede kandidatproduktion fra universiteterne faldt således fra 117 i 2007 til blot 75 i 2014. I lyset af den dimensionerings- og fremdriftsreform, som teologistudiet på linje med andre universitetsstudier nu er underlagt, må kandidatproduktionen fra de teologiske uddannelser forventes at falde yderligere fremover.

Samtidig søger færre og færre af de teologiske kandidater om optagelse på pastoralseminariene. Antallet af optagne og dimitterede fra PS Århus og Kbh. er gået fra 104 i 2007 til blot 55 i 2014. Hvor hele 91% af de teologiske kandidater tidligere søgte om optagelse på PS, er det nu blot 85%. Det er en meget problematisk udvikling, ikke mindst fordi der grundet pensionering vil blive 400 ledige præstestillinger i løbet af de næste 10 år. Dertil kommer at de, der gennemfører PS og faktisk træder ind i et præsteembede, har en højere gennemsnitsalder end tidligere. En hel del af disse kommer kun til at være præster 10-15 år før de selv skal pensioneres. Samtidig synes der - ifølge en undersøgelse foretaget af Ulla Schmidt for FUV 2015/2016 - at være en tendens til, at ønsker at forlade deres embede i folkekirken efter blot få år. Dette understøttes af de nye præsters arbejdsrapporter og erfaringerne på E, men der mangler endnu eksakte tal for, hvor stort omfanget af denne udfordring er, og hvad årsagerne i så fald måtte være.<sup>4</sup> På E og i arbejdsrapporterne tilkendegiver en del nye præster, at de gerne vil fortsætte i præsteembede, men at det er arbejdsforhold og ofte arbejdspresset, der får dem til at vælge præstegerningen fra.

En undersøgelse foretaget af Erling Andersen i 2012 peger på, at PS dimittender har mange andre erhvervsmuligheder end at blive præst, og at de, der ikke kommer i præsteembede inden for forholdsvis kort tid efter PS, ofte vælger præsteembedet helt fra.<sup>5</sup> Undersøgelsens resultat gav dog samtidig forhåbning om, at hvis PS-dimittenderne – som det nu anno 2016 er tilfældet (i modsætning til i 2012) – faktisk forholdsvis hurtigt får et præsteembede, så siver PS-dimittender ikke over i andre fag.

Det betyder for præsteuddannelsen, at den med fordel kan have en mere attraktiv uddannelsesmodel, som i højere grad end nu er medvirkende til at rekruttere unge til teologistudiet samt teologiske kandidater til PS og videre ud i præstegerningen.

### *Teologiske forudsætninger*

PS-kursisterne og dermed også de nye præster har i dag ikke nødvendigvis færre teologiske eller kirkelige forudsætninger end tidligere, men de har *andre* teologiske og kirkelige forudsætninger end tidligere. Det teologiske studium er beskåret i studietid og pensum, og ydermere vil en del kandidater ikke have opnået deres ETCS point ved at følge fag på det teologiske studium, men derimod på tilgrænsende fag; ved at være i praktik eller have lavet feltarbejde med projekter. Som uddannelsesinstitution og aftager kan man derfor konstatere, at ikke alle kommende og nye præster har samme teologiske paratviden eller begrebsapparat som tidligere. Mange kandidater har også et mere begrænset teologisk sprog, er ikke fra studenterkredse opøvet i teologisk debat eller har et fast sæt af teologiske/kirkelige holdninger. Til gengæld besidder kandidaterne ofte stor tværfaglig viden, har et mere udviklet metodeapparat, mange projekterfaringer og

<sup>3</sup> Birgitte Graakjær Hjort: *Behovet for årligt optag på pastoralseminariene*, FUV okt. 2015.

<sup>4</sup> Ulla Schmidt: *Præst fra start*, FUV. Rapporten er under udarbejdelse.

<sup>5</sup> Erling Andersen: *HVOR BLEV DE AF – OG HVAD TÆNKER DE? Om de 30% af de pastoralseminariestuderende, der ikke bliver præster i Folkekirken. Samt nogle få uddannelses- og ansættelsesmæssige perspektiver*, FIP, aug. 2012.

en høj grad af åbenhed over for de komplekse problemstillinger, de møder. Dette kan med fordel inddrages både i præsteuddannelsen og i præstearbejdet.

### *Kirkelige forudsætninger*

Næsten alle kursister har adskillige års erfaringer med kirkegang og kirkeligt arbejde med sig, men mange af disse erfaringer stammer blot ikke fra en folkekirkelig kontekst. Mange kursister har en baggrund i fri- og valgmenighedskirker, erfaringer fra udenlandske kirkesamfund eller fra anden spirituel og rituel praksis end gudstjenestelivet. Det betyder, at mange kursisters traditionstilknytning og almene kirkelige dannelse er svagere; men de er til gengæld dygtige til eksempelvis alternative rituelle praksisformer, netværksopbygning, frivillighedsledelse, tværfagligt samarbejde og anvendelse af sociale medier i præstearbejdet.

På den måde ligner de nye præster i højere grad hovedparten af de folkekirkemedlemmer, de skal være præster for, end de ligner kollegaer, uddannelsesledere og foresatte. De nye præster har nogle kompetencer, som nye menighedsformer og kirkelige strukturer faktisk efterspørger. Endelig har mange af PS-kursisterne i dag ofte en anden uddannelse og erhvervskarriere med sig: lærer, bankmand, sygeplejerske, tømmer, forsikringsmand, socialpædagog, socialrådgiver, arkæolog, terapeut, kok, it-konsulent er blot nogle eksempler. Mange af disse kandidater har ledelseserfaring på såvel personale- som organisationsniveau. Den nye og særlige udfordring på præsteuddannelsesområdet i relation til de kommende præsters forudsætninger må derfor være, at finde en uddannelsesform, der i højere grad end nu giver kursisterne den traditionstilknytning og indblik i de klassiske teologiske og klassisk kirkelige områder, som kursisterne selv og/eller aftagerne mener, at de mangler. På samme måde er der brug for, kursisterne indføres i en embedsforståelse og faglig ledelsesposition, der har sit mandat fra det almene præstedømme og det folkekirkelige demokrati og derved øge deres pastorale identitet og kollegiale adfærd.

Den forberedende og introducerende uddannelse skal i højere grad end nu kunne hjælpe de kommende og nye præster til at anvende deres medbragte og ofte vægtige kompetencer til gavn og læring for folkekirken. Ligeledes skal den forberedende og introducerende uddannelse hjælpe præsterne til at bevare deres åbenhed over for menneskers egen trospraksis, men også lære dem, hvordan de igennem dialog og ved brug af deres faglighed håndterer sådanne trosforestillinger inden for en folkekirkelig ramme. Endelig skal uddannelsen hjælpe de nye præster til lokalt at indgå i et tæt samarbejde med menighedsråd, kirkepersonale, frivillige, netværk og tværfaglige institutioner omkring løsningen af de mange nye arbejdsopgaver godt nok.

Disse udfordringer kan ikke løses alene på PS eller E, men de skal varetages i tæt samarbejde med vejlederpræster, mentorer, menigheder og tilsyn.

### *Ændringer i strukturer og stillingsindhold*

Den store udfordring for præsteuddannelsen har altid været, at PS er en forberedende uddannelse, hvor man ikke kan vide, hvilken stillingstype eller eksakte arbejdsopgaver, kursisten vil få, når han/hun bliver kaldet til et embede. I løbet af de seneste år, er diversiteten af stillingstyper og stillingsindhold samt veje ind i embedet blevet så stor, at heller ikke den forberedende og opfølgende præsteuddannelse i sin nuværende form kan forberede og støtte præsterne godt.

En nyligt udført undersøgelse dokumenterer dog, at ca. 80% af nye præster stadig ansættes som sognepræster, hvilket peger på, at præsteuddannelse stadig væk skal være en generalistuddannelse. Rigtigt mange af disse præster sidder i 1 sognspastorater med en eller flere præstekollegaer; men mange præster i landets yderområder ansættes måske nok på papiret i 2-3 sogns pastorater, men refererer måske reelt til 7-8 sogne eller 5 sogne og en særfunktion men uden et regulativ herfor.<sup>6</sup> Af blandt andet

<sup>6</sup> Jf. Ulla Schmidt: *Præst fra start*, FUV. Rapporten er under udarbejdelse.

præsternes arbejdsrapporter indsendt til E. og udsagn fremsat på selve efteruddannelseskurserne, er det tydeligt, at arbejdsopgaverne i disse ellers umiddelbart homogene fuldtidspræsteembeder er yderst forskellige.<sup>7</sup>

Generelt kan det siges, at for præster i de voksende store landsogne samt i for- og bystadssogne er arbejdstilrettelæggelse og mødet med de mange forventninger til arrangementer og gudstjenestetyper noget, som præsterne ikke føler, at de er uddannet til. Særlige vanskeligheder er der dog for de præster, som første gang ansættes i stillinger, der grundet kirkelige strukturændringer er nyoprettede. Den kommunale strukturreform i 2007 har som bekendt ført til affolkning, centralisering af kommunale institutioner samt afmatning af kultur- og foreningsliv i landets yderområder. Stifterne har været nødt til at følge efter med deres strukturændringer i form af pastoratssammenlægninger eller på anden måde beskæring i præstenormeringen og følgende oprettelse af kvoterede stillinger.

Da sådanne ændringer typisk foretages i forbindelse med stillingskifte og den nyoprettede præstestilling ofte besættes af en nyuddannet præst, får netop mange nyuddannede den store udfordring det er, at skulle udøve deres embedspligter blandt nye menighedsråd og menigheder, der ikke har ønsket en sådan pastoratssammenlægning. Andre indplaceres i en nyoprettet kvoteret præstestilling med særlig opgave på provsti- eller stiftsniveau: eksempelvis ældre-, gymnasium-, psykiatri-, palliationspræst; konsulent for skole-kirke, kommunikation eller "Kirken på landet". Endelig går et mindre antal nye præster direkte ud i en delvis eller 100% funktionspræstestilling (typisk hospitalspræst, fængselspræst, ungdomspræst, gadepræst, natkirkepræst eller religionspædagogisk konsulent). Den forberedende uddannelse på PS er ikke tilstrækkeligt forberedende til sådanne stillingstyper, hverken når det gælder arbejdstilrettelæggelse, ledelse eller særlig faglig viden i specialfunktionen. For sådanne præster er der både brug for særlig modtagelse, indplacering i landdækkende netværk samt efteruddannelse tilpasset opgavernes behov.

Selv om hovedparten af PS-dimittender første gang ansættes i fast stilling med bolig ved deres første embede, viser såvel Ulla Schmidts undersøgelse, som nye præsters arbejdsrapporter, at der også er mange, som begynder præstevirket i OA-stillinger uden boliger, i et eller flere vikariater eller i job med løntilskud. Endelig har man i løbet af de sidste 3-4 år iagttaget at også præster i fast stilling nu ofte skifter stilling inden for de første fem ansættelsesår.

Ovenstående tilkendegiver, at der er behov for at lave en ny model for præsteuddannelse, hvor FUV enten forlænger den forberedende generelle uddannelse (uddannelsesstilling) og derved klæder præsterne bedre på til at indgå i den diversitet af arbejdsopgaver og stillingstyper, som er realiteten. Eller at der tilvejebringes en model, hvor FUV fortsat følger præsten i et eller andet omfang og rådgiver om, hvorledes præsten understøttes og videreuddannes, samt at der stilles særlige uddannelsesmoduler til rådighed, ifald ansættelsen kræver det. Men det peger også på, at en sådan støtte skal ske i tæt samarbejde med ansættelsesmyndigheden, hvis arbejdet skal lykkes. Det pilotintroprojekt, som FUV gennemførte 2010-2012 for 20 nye præster viste, at et sådant samarbejde er muligt og meningsfuldt.<sup>8</sup> Evalueringen af pilotprojektet viste dog også, at en uddannelsesmodel i pilotprojektets form vil være alt for ressourcekrævende at gennemføre som en generel model (jf. nedenfor).

### *Vejlednings- og introduktionsbehov*

<sup>7</sup> Nogle præster har 40 begravelser om året, andre 2. Nogle forestår 100 gudstjenester om året, andre 10. Mange sognepræster underviser ikke længere konfirmander; andre har så mange både konfirmander og minikonfirmander, at det fylder halvdelen af arbejdsugen. Nogle er daglige ledere for personale, sekretær i menighedsrådet og fører kirkebøger; andre sidder i sogne med 50 ansatte, en administrationschef og to kordegne.

<sup>8</sup> Mogens Lindhardt og Jens Rønn-Sørensen: *Introprojekt for nyansatte præster*, 2013.

FUV har igennem præsternes arbejdsrapporter og udsagn på kurserne løbende haft en føling med, hvor de særlige mangler i uddannelse og modtagelse lå, og Erling Andersen har i flere undersøgelser og rapporter samt i bogen *Et job med mening* (2007) uddybet og systematiseret området (se listen over undersøgelser i bilag 1). Undersøgelserne viser, at stort set ingen af de adspurgte unge præster ønskede en længerevarende uddannelse på PS og uden ordination, men til gengæld en bedre og længere praktik og/eller maksimal støtte, når de kom i embede. De nyeste arbejdsrapporter viser, at den store diversitet i stillinger og arbejdsopgaver i meget høj grad har øget behovet for forberedelse til, modtagelse af og introduktion i embedet. På den baggrund har de pastorale uddannelsesinstitutioner gennemført en række større pilotprojekter, der har rettet sig mod både den forberedende og den introducerende uddannelse.

Et stort projekt udført af FIP Århus har således haft til formål at uddanne vejlederpræster og øge praktikkenes kvalitet og betydning for PS-forløbet. Evaluering af projektet har vist, at den kommende præst ved en sådan indsats på praktikområdet får hjælp til afklaring med hensyn til embedsvalg; får stort udbytte af den kollegiale vejledning og refleksion over egen praksis. Men de samme fordele er i og for sig skabt hos vejlederpræsterne selv, så der er sket en læring på flere niveauer i organisationen. Det høje uddannelsesniveau hos vejlederpræster er endvidere en fordel, når nye præster skal modtages i embede. Praktikprojektet er derfor allerede implementeret på den forberedende uddannelse i Århus og delvist også i København. I København har man særligt haft succes med kontinuerlig udarbejdelse af logbøger og efterfølgende samtaler om disse. Såvel praktikprojektet som anvendelsen af logbøger er hensigtsmæssige at inddrage i en ny undervisningsmodel.

På baggrund af Es erfaringer og Erling Andersens undersøgelser iværksatte FIP Kbh. i 2010-2012 et pilotintroprojekt, hvor 20 nyansatte præster i fuldtidsstillinger i fem stifter (Kbh., Roskilde, Lolland-Falster, Ribe og Ålborg) fra første dag i embede blev fulgt af en lektor fra FIP. Denne lektor var ansvarlig for, at der i samarbejde med stift, provsti og kollegaer blev etableret et læringsnetværk omkring præsten. Samtidig udgjorde de 20 præster eget E-hold, der mødtes på enkelte dage på regionalt plan og på hele ugekurser på nationalt niveau. Evalueringerne af projektet var gode og mange af de erhvervede erfaringer lader sig overføre til ny præsteuddannelsesmodel. Parallelt med dette introprojekt stod de pastorale uddannelsesinstitutioner i samarbejde med stifternes religionspædagogiske konsulenter bag et *Kateketikprojekt*. Her modtog nyansatte præster tvungen supervision på deres religionspædagogiske arbejde fra stiftets religionspædagogiske konsulent, der blev uddannet til at varetage opgaven. Også dette projekt fik meget fine evalueringer og gav indsigter, som kan anvendes i en ny præsteuddannelsesmodel. Samlet set har de to projekter således vist, at en ændring af uddannelsen med det formål at give en mere formaliseret kollegial læring og støtte lokalt giver et højt læringsudbytte. Præsterne har i deres evalueringer ydermere tilkendegivet, at det er meget givende for dem, når uddannelsesinstitutioner, provsti, stift og kollegaer samarbejder om modtagelse, introduktion og efteruddannelse.

Modellerne har dog haft deres svaghed i, at de begge har været meget ressourcekrævende for alle involverede: FUV, provst, præstekollegaer, konsulent, men desværre også for den nye præst. Deltagerne i projekterne har peget på, at der er grænser for, hvor mange uddannelsesdage og hvor megen vejledning en ny præst bør pålægges/tilbydes, hvis de samtidig skal have tid til at passe deres arbejde og til at reflektere over egen praksis. Dette er en vigtig iagttagelse at bringe med i de nye modeller.

#### *Lokale modtagelses- og introduktionstiltag*

Alle stifter og mange provstier har i de senere år iværksat modtagelses- og introduktionstrategier. Projektmedarbejder for FUV, Jørgen Skov Sørensen, har efteråret 2015 for FUV kortlagt og analyseret stifternes introduktionsbestræbelser.<sup>9</sup> Endvidere har Ulla Schmidt i sin undersøgelse spurgt præsterne om

<sup>9</sup> Jørgen Skov Sørensen: *I hvert enkelt tilfælde. Introduktionsordninger for præster i folkekirkens kirker*, FUV 2015.

deres udbytte af mentorordninger. Derimod foreligger Præsteforeningens undersøgelser af præsters introforløb endnu ikke, og indgår derfor ikke i dette arbejde.

Jørgen Skov Sørensens undersøgelse viser, at stifternes ”ordninger og tiltag er typisk lokalt forankret i provstierne og har ikke samme institutionaliserede karakter som de nationale ordninger. Endvidere er der stor diversitet i måden, hvorpå de enkelte stifter organiserer og implementerer introducerende ordninger for præster i embede”. Alle stifter har dog et introduktionsprogram, hvis formål er at lette og kvalificere indgangen til embede som sognepræst i folkekirken. I disse ordninger vægtes den nye præsts pastorale frihed og muligheden for fleksibel tilpasning af ordningen til den nye præst højt. Ligeledes ser alle stifterne introduktionsordningerne i forlængelse af den forberedende undervisning på PS og parallelt med E, men ønsker kun i ringe grad at samarbejde med FUV herom. Flere biskopper ser en direkte fordel i, at E netop er et kursus på nationalt niveau, der slet ikke relaterer til det lokale. Dette strider imod evalueringerne af *Introprojektet* og *Kateketikprojektet*, hvor præsterne netop fremhævede samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og aftagerne som den største fordel ved projekterne.

Nogle stifter tilbyder introduktionsordninger til alle præster, der første gang ansættes i folkekirken - herunder også vikarer -, mens andre stifter alene ser det som en ordning for de nye præster, der fastansættes. Introduktionsordningerne varierer meget i mål og indhold: fra meget fast strukturerede forløb (Fyns stift) til mere løse og meget individuelle forløb (Lolland-Falster stift). Bispekollegiet er i øjeblikket i færd med at udarbejde et mere fælles materiale.

Tilbud om mentor/tutor er for nuværende en del af alle stifters tilbud. Hvad der ligger i mentor/tutor-begrebet og dennes rolle er der ingen enighed om. I nogle stifter tildeler biskoppen en særlig egnet mentor fra et decideret mentorkorps, og præsten får ingen indflydelse på valget. I andre stifter er det provsten, der tildeler den nye præst en erfaren præst fra provstiet som mentor; mens man i andre stifter blot opfordrer den unge præst til selv at finde sig en mentor i stiftet, hvis der er et behov for det. Mentorordningen varer for den enkelte præst mellem 6 måneder og et år, men kan forlænges.

Alle stifter har en supervisionsordning, der administreres af FUV-uddannede supervisorere, men i en række stifter er supervision forbeholdt erfarne præster, og derfor ikke et tilbud til de nye. I nogle provstier består supervisionen mere i arbejdsvejledning inden for de klassiske pastorale opgaver og er særligt for nye præster. Og i et enkelt stift (Ålborg) findes særlig supervision kun for nye præster.

Ulla Schmidts kommende rapport viser, at for de præster, der første gang blev ansat i 2013/14 har 57% fået udpeget en mentor, 5% har selv truffet en aftale, mens 38% ikke har været i nogen form formelt vejledningsforløb. Mest bemærkelsesværdigt ved FUVs to undersøgelser om modtagelse og introduktion i embede er dog, at de unge præster ikke selv synes at opleve, at de har været en del af et formelt introduktionsforløb selv om det faktisk har været stiftets hensigt og stiftet har iværksat det.

Samlet set peger diverse undersøgelser og pilotprojekter på, at der er behov for en ny uddannelsesmodel, hvor der enten under FUVs ledelse eller stifternes egen ledelse er tale om en formaliseret og kvalitativ bedre lokal modtagelse og introduktion til den første tid som præst, og at dette skal ske i tæt samarbejde mellem FUV og stift. Endelig peger undersøgelser og pilotprojektet på, at den nye uddannelsesmodel skal have en form, hvor den omfatter alle nyuddannede præster uagtet ansættelsesform eller arbejdsopgaver, og skal forkorte det tidsrum, hvor præsten betegnes som ny præst.

### *Efteruddannelsens særlige vanskeligheder*

De nye udfordringer for præster giver E vanskeligheder både hvad angår administration med indplacering af kursisterne på holdkontinuitetsmodellen, og hvad angår tilrettelæggelse af programflade. Efteruddannelsen er både for præster og FUV en meget ressourcekrævende uddannelse, da den udelukkende afvikles som internatkurser, og den er desuden blevet til som et svar på andre udfordringer end de nuværende. En omlægning ville uden tvivl føre til, at man fik en langt bedre fordeling af ressourceforbruget på uddannelsesområdet, fik løftet kvaliteten og bedre imødekom præsternes behov.



Når det i 1992 var plausibelt at etablere en obligatorisk efteruddannelse, hvor kursisterne blev indplaceret og undervist efter en anciennitets- og holdmodel (frem for en såkaldt tilvalgsmodel bestående i tilvalg af de undervisningsmoduler, man synes særligt at have brug for, jf. bilag 2), skyldtes det udelukkende, at man dengang bevidst ikke ønskede at se præsteuddannelse- og efteruddannelse som professionsuddannelser, men derimod ville fokusere på det mere generelle ved det at være præst. Det var forståeligt eftersom præsterne endnu på det tidspunkt havde stort set samme stillingstype og arbejdsopgaver i et 1 eller 2-sogns pastorat, var ansat som tjenestemand og med tjenestebolig. Derfor havde de også nogenlunde samme form for arbejdsopgaver (højmesser med prædiken, kasualier, konfirmandundervisning, sjælesorg og administration). PS skulle forberede dem til disse opgaver og E efteruddanne dem i samme.

Det homogene grundlag, som var udgangspunktet for etablering af Es holdmodel og for at give alle nye præster samme fælles undervisning i fire på hinanden følgende år, er væk. Efteruddannelsen må derfor enten indarbejdes i en ny forberedende uddannelse (jf. Uddannelsesstillingsmodellen) og dermed reelt nedlægges, eller omlægges, så den i samarbejde med ansættelsesmyndighed i højere grad bliver til en tilvalgsmodel inden for de klassiske pastorale områder, og hvor der kan suppleres med yderligere fag (jf. Introduktionsmodellen).

Ulla Schmidt har undersøgt de nye præsters vurderinger af deres deltagelse på Es kurser. En meget stor del af præsterne sætter pris på den mulighed for kollegial erfaringsudveksling, som E giver, og kursisterne giver samtidig udtryk for, at de har haft stort udbytte af denne udveksling på nationalt niveau. Ligeledes finder præsterne det givtigt, at E giver plads til en pause fra den lokale arbejdshverdag og mulighed for refleksion over praksis. Disse parametre var netop hensigten med oprettelsen af E efter en holdmodel, og i den forstand er E stadigvæk i mål og værdifuld for præsterne.

Derimod peger undersøgelsen på, at E i mindre grad opfylder behovet for tilbagemelding på konkrete arbejdsopgaver; øger læringen eller giver undervisning, der har høj grad af relevans for præsterne i deres daglige arbejde. Dette er heller ikke overraskende. Holdmodellen hindrer jo netop præsten i situationel læring samt valg af særlige fag, men tilbyder generelle og fælles undervisningsmoduler, som ikke nødvendigvis har relevans for den enkelte præst. I øvrigt er der kun i begrænset omfang mulighed for at give præsterne feed back på egne arbejdsopgaver, da der er mere end 30 kursister pr. E-hold og i de fleste undervisningsmoduler kun 1 underviser.<sup>10</sup>

Undersøgelsens resultater er altså ikke overraskende og svarer i øvrigt til FUVs egne evalueringer gennem mange år. Vigtigt er, at undersøgelsen dokumenterer, at hvis man ønsker en professionsefteruddannelse, der giver præsterne en høj grad af læring og som relaterer til præstens daglige virke, er E i uændret form ikke den mest hensigtsmæssige. Til gengæld viser undersøgelsen også, at det stadigvæk er lige så vigtigt, at nye præster under en eller anden form og på et eller andet tidspunkt i uddannelsesforløbet mødes på nationalt niveau med det formål at erfaringsudveksle og danne netværk, og at der opstår en særlig form for refleksion over praksis, når man befinder sig på afstand af sit arbejde og har mulighed for refleksionen på tværs af geografi og teologi.

En sidste særlig udfordring for E er, at præsterne (også nye præster) har ret til afholdelse af studieorlov, og at mange af kursisterne i løbet af deres fire år på E. også skal på barsels- og eller forældreorlov, sygeorlov o.lign. Det forsinker kursistens optagelse på og gennemførelse af E. Nogle kursister har således 9 års anciennitet (!), før de har færdiggjort uddannelsen. Det samme gælder for de vikarer, som kommer sent i et E-forløb eller som grundet stillingsskift eller periode med arbejdsløshed (fx mellem to vikariater) får udsat E. Meget uheldigt bliver forløbet, når præsten er over 60 år og måske arbejder et par år som vikar, inden vedkommende opnår fast ansættelse. Der har på E været nogle få

---

<sup>10</sup> På enkelte dage ud af de 16 kursusdøgn er der dog mulighed for at dele holdet op fire grupper og give individuel feed back. Dette anvendes især inden for prædikenlære og liturgisk adfærd, men er økonomisk ressourcekrævende.

kursister, som ikke kunne færdiggøre E inden de nåede pensionsalderen. Det er en utilsigtet og meget uheldig konsekvens af holdmodellen og ikke mindst dens længde. Præsterne føler sig maksimalt nye de første to år af deres embedstid og en evt. obligatorisk uddannelse bør derfor være afsluttet inden det 3. embedsår, hvor mange præster allerede har påbegyndt supplerende efteruddannelser. For FUV er det tiltagende vanskeligt at indplacere og fastholde kursisterne på et hold samt lægge fagmål og skema, som alle præster motiveres af.

### *Behovet for uddannelseskoordination*

Det er dog ikke alene samfunds- og strukturændringer og nye arbejdsopgaver, der leder til nye uddannelsesønsker hos nye præster. De nye præster træder også selv ind i embede med en række kompetencer og kirkelige praksisformer, som de gerne selv vil videreudvikle og måske anvende i et karriereforløb. På samme bliver de i mødet med de mange menighedsformer inspireret til at søge uddannelse, som supplerer den uddannelse de får på den obligatoriske uddannelse fra FUV. Samtidig bør præsterne – både for organisationens skyld og deres egen kompetenceudviklings skyld – allerede fra begyndelsen i embede uddanne sig i forlængelse af den plan, der tilrettelægges i forbindelse med MU-samtaler med provsten. Oven i præstens egne uddannelsesønsker og den obligatoriske efteruddannelse over fire år lægges de obligatoriske kurser, som ansættelsesmyndigheden arrangerer på provsti- eller stiftsniveau (og som også er obligatoriske), samt de kurser eller kursusdage, præsten deltager i sammen med sit menighedsråd og kollegaer.

Det betyder, at den nye præst ud over den obligatoriske efteruddannelse skal og kan deltage i megen anden efteruddannelse. Dette dokumenteres også i Ulla Schmidts undersøgelse.<sup>11</sup> Et særligt problem for E er, at præsterne i stigende grad har et ønske om at prioritere andre uddannelser over E, fordi de andre uddannelser i højere grad end E relaterer til deres daglige arbejdsopgaver og egen kompetenceudvikling. Der er derfor et stort behov for, at der findes en ny uddannelsesmodel, hvor uddannelse i FUV-regi og andre uddannelser i højere grad koordineres, så organisationen som helhed understøtter den nye præst i dennes individuelle kompetenceudvikling og ikke forhindrer den.

### *Sammenfatning*

I modsætning til, hvad man umiddelbart kunne tro, er svaret på diversiteten i stillingstyper, arbejdsopgaver, præsternes forudsætninger og individuelle behov ikke at skabe en mere specialiseret forberedende præsteuddannelse. Det vil nemlig ganske enkelt ikke være muligt at uddanne til de mange situationer og opgaver, som præster i hurtigt skiftende embeder påtager sig. Derimod peger udfordringerne på nødvendigheden af en grundigere og meget generel forberedende professionsuddannelse, hvor den kommende præst gennem en tæt sammenhæng mellem teori og praksis opøves til at være en reflekterende praktiker, der kan sætte sig mål og udøve præstefaglig ledelse, selvledelse og indgå i samarbejdsrelationer uagtet hvilken stilling, præsten senere ansættes i; og at denne uddannelse fortsætter i den første tid i embede.

Sammenfattende kan også siges, at E i sin nuværende form ikke svarer optimalt på de udfordringer og uddannelsesønsker og uddannelsebehov, som præsterne har. Den er for lang; holdkontinuiteten er vanskelig at opretholde og præsterne har brug af få mere medindflydelse på de undervisningsmoduler, der udbydes og som de skal gennemføre.

---

<sup>11</sup> Ulla Schmidt: *Præst fra start, FUV*, rapporten er under udarbejdelse. Heraf fremgår at hele 79 % af de adspurgte helt nye præster har modtaget anden efteruddannelse end E. Samtidig har 69% allerede frekventeret FUVs frie uddannelse, universiteterne eller menighedsfakultetet; 33 % har deltaget i uddannelse gennem fagforening eller konventer; 14 % hos privatudbydere (fx coach eller terapeutuddannelser) og 8 % af andre større uddannelsesinstitutioner som fx CBS.

## V. Integrationsmodellen og Uddannelsesstillingsmodellen

### Model A. Integrationsmodellen

Modellen har til formål at skabe en større sammenhæng mellem den introducerende uddannelse, jobintroduktion og den opfølgende efteruddannelse. Det sker ved at forlænge den eksisterende PS-uddannelse med to uger og gøre den mere professionsorienteret ved at skaffe plads til mere praktik og refleksion over praksis; ved at etablere et tæt samarbejde mellem FUV og stift omkring jobintroduktion og at konstruere en kortere og mere fleksibel efteruddannelse. Modellen bevarer således det bedste fra den nuværende ordning og indarbejder samtidig erfaringer fra Praktikprojektet, Introprojektet og Kateketikprojektet. Samtidig gør den præsteintroduktion til et fælles opgave for FUV og stift.

**PS-Uddannelsens opbygning:** Den introducerende generalistuddannelse på PS forlænges fra de nuværende 17 uger til 19 uger, hvoraf 5 uger afvikles i praktik. Undervisningen vil bestå i en vekselvirkning af teoretisk undervisning, øvelser og casestudies, sognepraktik og refleksion over praksis. PS-Uddannelsen kan som nu begyndes to gange årligt i forlængelse af universiteternes eksamensterminer (primo februar, primo august).

**Praktik:** De 5 af de 19 uger afvikles i sognepraktik, dog med mulighed for, at en enkelt uge afvikles i en funktionspræstestilling. Praktikperioderne kan fordeles på flere forskellige måder (eksempelvis 5 x 1 uge; 2 x 2 uger + 1 x 1 uge). For at modellen ikke skal være rekrutteringshæmmende placeres praktikpladserne primært i en radius af 1 times kørsel fra Århus/København; men praktikpladserne kan – hvis praktikanten er indforstået hermed og bolig/transport kan stilles til rådighed – uden problemer placeres i alle egne af landet og derfor også i landets yderområder. For at understøtte rekrutteringen til landets yderområder skal de stifter, der ligger længst væk fra de to uddannelsessteder, desuden på anden måde have mulighed for et rekrutteringsfremstød på PS. Det kan ske ved, at PS som led i en ekskursion besøger disse områder, eller ved at præster og ledelse eller andre repræsentanter for stiftet besøger PS som et led i undervisningen.

Det er på de ene side vigtigt, at det enkelte praktiksogn er indforstået med og bakker op om praktikanten, så denne får den maksimale læring i perioden fra alle dele af det lokale kirkeliv. På anden side må praktiksognets menighed ikke belastes unødigt ved for eksempel at have praktikant hvert semester.

Praktikken har som sin forudsætning, at præsterne – i lighed med gældende ordning på PS Århus – har udvidede beføjelser til at udføre præstearbejde. De må således gennemføre hele højmesser, andre gudstjenester og andagter; forestå undervisning af børn, konfirmander og voksne; føre samtaler ved kirkelige handlinger, skrive taler ved kasualier og foretage sjælesorgssamtaler, hvis konfidenten accepterer det. Det er dog vigtigt at alt arbejdet sker under vejledning og supervision af en erfaren og FUV-uddannet praktikvejlederpræst, som FUV udpeger til kursisten og superviserer. Den udvidede praktik giver kursisterne mulighed for i højere grad end nu at opnå situel læring under kollegial vejledning, men giver også mulighed for, at kursisten i højere grad får erfaringer af og fornemmelse for præstens faglige ledelsesposition samt samarbejdet med menighedsråd, personale og frivillige.

Til praktikugerne er knyttet affattelse af en logbog. Logbogsoptegnelserne har til formål at øge refleksion over praksis og er desuden et samtaleredskab for praktikpræst og praktikant under det daglige arbejde. Efter hvert praktikforløb har kursisten en samtale med sin vejlederlektor på FUV. Samtalerne koncentrerer sig ikke blot om de udførte arbejdsopgaver, men sigter også mod at hjælpe kandidaten til en egen afklaring af pastoral identitet og mangler samt fastlæggelse af målsætning for det videre forløb.

PS afsluttes med en formaliseret professionsafklarende samtale mellem den PS-ansvarlige lektor, kursisten og evt. praktikpræsten. Hvis kursisten ikke ønsker praktikpræstens medvirken, skal det være muligt at undgå. Samtalen tager udgangspunkt i den samlede logbog og praktikantens egne

oplevelser af semesteret, og den har til formål at hjælpe kursisten til samlet afklaring af egne kompetencer og fremtidsønsker samt bevidstgøre kursisten om egne styrker og svagheder. Hvis kursisten ønsker at blive præst, kan man i denne samtale således drøfte hvilken stillingstype og hvilke arbejdsopgaver, kandidaten med fordel kan søge. Ligeledes vil kandidaten her få mulighed for at afklare og formulere, hvad der ved tiltrædelse i embede måtte have af behov for støtte, vejledning og efteruddannelse og hvorledes præsten bedst gør ledelse og menighedsråd bekendt med dette.

Den nuværende lovgivning og ansættelsesprocedure giver ikke mulighed for at foretage egnethedsvurdering i forlængelse af PS. Egnethedsvurdering forudsætter etablering af et omfattende retsgrundlag for området med fastlagte regler og modeller for prøvelsens form og indhold. Kursistens retstilling skal desuden præciseres med anvisning af klage- og ankenulighed. Hvis der senere tilvejebringes et sådant retsgrundlag for egnethedsvurdering, kan man debattere, hvorvidt en professionsafklarende samtale kan indgå i en sådan, men for nuværende er den professionsafklarende samtale i Introduktionsmodellen alene til for kursistens skyld, hvorfor der ikke må refereres eller tages notat af samtalen.

Ønsker man et tættere samarbejde mellem FUV og ansættelsesmyndighed omkring den enkelte kursist, kan der – hvis ansættelsesmyndigheden ønsker det - etableres en overdragelseskonference, når den kommende præst har søgt og fået stilling (job med løntilskud, første vikariat eller fast stilling). I forbindelse med konfessionsprøvningsmødet mødes den kommende præst, biskop, en FUV-lektor samt den person fra stiftet, som skal være ansvarlig for præstens modtagelse og introduktion (uddannelseskonsulent el. lign.). Samtalen har som mål at sikre, at den præst, som menigheden har kaldet, ved sin modtagelse og introduktion får den fornødne lokalt forankrede støtte til de vanskeligheder, han/hun måtte have. Bispeksamen fastholdes som konfessionsprøvelse.

Introduktionsmodellen forudsætter, at ansættelsesmyndigheden (biskop og provst) indgår i et tæt samarbejde med FUV omkring den nye præsts første tid i embede. Samarbejdet sker i praksis mellem FUV og den i stiftet, der er særlig ansvarlig for præstens videre introduktion, støtte og uddannelse. FUV kan blandt andet bistå med indplacering i landsdækkende netværk, anvisning af egnede uddannelses tilbud og fremme samarbejds- og vejledningsrelationer ligesom det er FUV der er ansvarlig for præstens indplacering på de 8 obligatoriske efteruddannelsesdøgn.

Under de nuværende rammer vil FUV ikke have ressourcer til at være uddannelsesansvarlig for hver enkelt præst og føre tilsyn med præstens introduktion i embede eller at indgå i et tæt samarbejde med alle landets provster herom. I sin helhed lader modellen sig derfor kun gennemføre, hvis hvert stift har en uddannelsesansvarlig konsulent på stiftsniveau, som FUV kan knytte til ved.<sup>12</sup>

**Efteruddannelsen:** I løbet af de to første ansættelsesår afvikler kursisten 8 obligatoriske kursusdøgn i FUV-regi og nationalt niveau. Disse døgn kan fordeles som 2 x 4 døgn, der afvikles efter hhv. 8 og 16 måneders ansættelse; som 1 x 4 og 2 x 2 døgn; eller som 4 x 2 døgn afviklet efter 6, 9, 12 og 15 måneders ansættelse. Der er dog mulighed for at rykke E frem, så præsterne kommer på kursus allerede efter 3 måneder. Forløbet bør tilrettelægges i sammenhæng med de introduktionsbestrebelse og den kursusvirksomhed, som præsten i øvrigt tilbydes.

Efteruddannelseskurserne afvikles som udgangspunkt på tværs af alle stifter (nationalt niveau). Kurserne tilrettelægges og ledes af FUV. Indholdet af kursusdagene relaterer til de klassiske embedsfunktioner: forkyndelse ved gudstjeneste og kirkelige handlinger, undervisning af børn og voksne, ritualforvaltning (gudstjenester, kirkelige handlinger, individuelle ritualer), kirkemusik og salmer, sjælesorg, bøn og spiritualitet samt pastoral selvforståelse/embedsforvaltning, samarbejde og konfliktløsning

---

<sup>12</sup> Modellen kan gennemføres i en beskåret form, hvor PS som nu kun varer 17 uger og afsluttes med en professionsafklaring samt EU på 8 kursusdøgn og uden nærmere samarbejde med stift.

(svarende til Es nuværende b- og c-kurser) og har både undervisende og superviserende karakter. Kurserne er opbygget, så de i et vist omfang giver mulighed for at vælge de moduler, præsten vurderes at have mest brug og interesse for. Præsten vil desuden i samarbejde med stiftets uddannelseskonsulent og FUV kunne henvises til andre kurser i FUV regi og benytte Konfirmandcentret, hvor stillingen kræver det.

**Fordele ved modellen:** Introduktionsmodellen er ikke rekrutteringshæmmende, idet den forberedende uddannelse kun forlænges minimalt; SU kan bibeholdes under hele forløbet og praktikpladserne placeres såvel i uddannelsesbyerne som dér, hvor kursisterne selv måtte ønske at få praktikplads, hvis blot stifterne stiller bolig/transportmuligheder til rådighed. PS som et afklaringsforløb bibeholdes og udbygges med to yderligere uger. Modellen er endvidere let at implementere: PS-delen er vel gennemprøvet, og praktikvejlederne er allerede under uddannelse og supervision, ligesom logbog-systemet med efterfølgende individuelle samtaler har eksisteret i adskillige år og blot skal udbygges. Såvel det kernefaglige som det sociale miljø på PS opretholdes, og den højt værdsatte netværksdannelse på tværs af stifter hos E bevares. Det faglige miljø på PS og E sikrer sammenhæng med vidensdelen på FUV.

Prøvelse, ordination og kaldelse beholdes som en integreret del af første ansættelse, hvorved menigheden betjenes af en præst, de har kaldet. En mulig overdragelseskonference mellem FUV og ansættelsesmyndighed kan styrke såvel professions- som konfessionsprøvningen. Kontinuerligt hjælp fra den stiftsansvarlig og FUV i samarbejde sikrer præsten hjælp til jobintroduktion og udnytter de lokale ressourcer maksimalt. FUV, stift og erfarne præster udgør tilsammen et samarbejdende teologisk fællesskab.

E giver som nu fortsat mulighed for at møde præster med samme anciennitet fra alle landsdele på kurser med supervision og uddannelse inden for de klassiske embedsopgaver, men sikrer samtidig præsten mulighed for supplerende uddannelse, hvis der er behov for det. Modellen er økonomisk overkommelig at implementere.

#### **Ulemper ved modellen:**

Hvis PS-kursisterne ikke udviser interesse og/eller stifterne i landets yderområder ikke stiller bolig/transport til rådighed for praktikperiode, kan det være vanskeligt at rekruttere PS-praktikanter til yderområderne.

De PS-uddannede kursister er ikke sikret ordination og ansættelse efter endt PS-forløb i fald de ønsker det og opfylder betingelserne herfor. Følgelig vil mange PS-kandidater gå arbejdsløse i kortere eller længere perioder, hvorved deres professionslæringsforløb midlertidigt standses. Da PS-kandidaterne ikke er ordinerede, vil de ikke kunne indplaceres i de mange korte vikariater, som opstår spontant rundt om i landet, og hvor der p.t. ofte mangler arbejdskraft.

Der skal findes en særlig løsning, som sikrer, at vikarer og præster i job med løntilskud også er omfattet af et introduktionsforløb, og et forløb, som tillige sikrer, at præster som skifter ansættelsesprovsti/stift i løbet af det første år i embede også forbliver i et introforløb.

Modellen er i meget høj grad afhængig af, at alle stiftet har ressourcer til et formelt introduktionsforløb for hver enkelt præst, så alle præster – uanset ansættelsessted og ansættelsesform - sikres samme hjælp og støtte, og har ressourcer til at have en uddannelseskonsulent eller lignende person, som kan samarbejde med FUV om tilrettelæggelse af et efteruddannelsesforløb for den enkelte præst. Hvis samarbejdet mellem FUV og stifterne ikke fungerer optimalt vil det således vanskeliggøre en øget integration af præsteuddannelsen.

### *Model B. Uddannelsesstillingsmodellen*

Modellen er en fuld integreret uddannelsesmodel, hvor den forberedende og opfølgende uddannelse ligger i umiddelbar forlængelse af hinanden. Herved undgår man helt den meget vanskelige overgang mellem PS og første år i eget embede, og man undgår endvidere vanskelighederne ved koordination mellem ansættelsesmyndighed og FUVs introduktions og uddannelsesbestræbelser. Præsten vil få en lang basis/grunduddannelse der, gør at han/hun allerede ved første regulære ansættelse er en noget erfaren præst med egen pastoral identitet og evne til fuldt ud at varetage de pastorale arbejdsopgaver godt nok. Uddannelsen består som nu af en forberedende PS-del på 17 uger (hvoraf fire uger i praktik), men efterfølges af en 26 ugers lønnet uddannelsesstilling under ledelse af FUV og under biskoppeligt tilsyn. Da uddannelsesstillingen indeholder 8 obligatoriske kursusdøgn på regionalt og nationalt niveau med plads til erfaringsudveksling og netværksdannelse, bortfalder den obligatoriske efteruddannelse helt. Når præsten ansættes i første embede ophører kontakten til FUV, og stiftet er herefter ansvarlig for præstens introduktion til embedet.

**PS-uddannelsens opbygning:** Den introducerende generalistuddannelse af 17 ugers varighed er svarende til nuværende PS-ordning, hvor undervisningen vil bestå i en vekselvirkning af teoretisk undervisning, øvelser og casestudies, sognepraktik og refleksion over praksis. PS-uddannelsen kan som nu begyndes to gange årligt i forlængelse af universiteternes eksamensterminer (primo februar, primo august). På samme måde som i den ovenfor nævnte model A, vil der være muligt at udvikle PS-delen i retning af en mere professionsorienteret uddannelse, hvor kursisterne har større beføjelser og derfor i højere grad end nu kan reflektere over praksis.

**Praktik:** De 4 af de 17 uger afvikles på samme måde som i Model A i sognepraktik (evt. funktionspræstepraktik), hvor praktikstederne primært er placeret nær Århus/København, men uden vanskelighed lader sig flytte til yderområdet i fald kursisten er indforstået hermed, og stiftet stiller bolig/transport til rådighed. Ligeledes skal stifter, der ligger længst væk fra de to uddannelsessteder, på anden måde under PS gives mulighed for at foretage rekrutteringsfremstød (jf. Model A). Praktikken sker på samme måde som i Model A under vejledning af en erfaren og uddannet praktikvejleder, affattelse af logbog og med opfølgende logbogssamtaler mellem FUV-lektor og kursist. PS afsluttes med en formaliseret samtale mellem PS lektor, praktikpræst og kursisten. Samtalen tager udgangspunkt i kursistens egen logbog og behov og har til formål at hjælpe kursisten til at træffe afgørelse om fortsættelse i uddannelsesstilling og hvilken form for uddannelsesstilling, der ville passe bedst.

**Indplacering i uddannelsesstilling:** Hvis den nuværende kandidatproduktion fortsætter vil der være et behov for ca. 50 uddannelsesstillinger årligt. Opstart i uddannelsesstillinger vil kunne ske primo februar og primo august. Biskopperne og FUV drøfter, hvor og hvordan uddannelsesstillingerne bedst placeres, men for at modellen ikke skal være rekrutteringshæmmende kan det vise sig nødvendigt at placere en stor del af stillingerne i en radius af 1 times kørsel fra Århus/København. Uddannelsesstederne og praktikvejlederne udvælges af FUV, og der indhentes accept fra stedets menighedsråd og stiftets biskop. Kursistens konkrete indplacering i stilling sker efter forhandling mellem FUV lektor og kursisten. Der tages så vidt muligt hensyn til kursistens ønsker og behov. Indplaceringen i uddannelsesstilling betinges af godkendelse, konfessionsprøvnings og kollats ved den biskop i hvis stift, uddannelsesstillingen er beliggende.

I forbindelse med antagelse, konfessionsprøvnings og ordination skal der afholdes en konference med deltagelse af FUV-lektor, biskop, vejlederpræst og kandidaten med det formål at afklare kursistens kommende støtte- og uddannelsesbehov samt udfærdigelse af en egentlig uddannelseskontrakt, der blandt andet indeholder kravene til den nye uddannelsesstillings form, indhold, vejlederpræstens opgaver, præstens rettigheder og pligter. Biskoppen er ansvarlig for ordination, kollats og tilsyn, mens FUV

er ansvarlig for uddannelsesforløbet i sin helhed. Sammen med vejlederpræst er FUV med fra præstens indsættelsesdag til præsten afslutter stillingen men dog kun i det omfang, det skønnes nødvendigt.

Præsten arbejder svarende til ca. 70 % af en fuldtidsstilling. Den resterende tid anvendes til vejledning og uddannelse. Som led i uddannelsesstillingen indgår i alt 8 kursusdøgn i form af internatkurser på nationalt niveau. De 8 kursusdøgn kan således placeres, som FUV finder det formålstjenligt. Et eksempel kan være at placere nogle døgn ved uddannelsesstillingens begyndelse, efter 12 ugers præstevirke og igen i uddannelsens sidste uge.

Uddannelsesstillingen afsluttes med en formaliseret professionsafklarende samtale mellem PS ansvarlig lektor, den nye præst og evt. praktikvejlederpræst. Samtalen tager udgangspunkt i kursistens erfaringer fra uddannelsesstillingen og har til formål at ruste kursisten til at træffe det rette stillingsvalg ved første regulære ansættelse samt bevidstgøre kursisten om egne styrker og svagheder, og om hvad der ved tiltrædelse i embede derfor måtte være behov for af støtte, vejledning og efteruddannelse. Efter endt uddannelsesstilling kan præsten søge første embede. Ansvar for modtagelse, tilsyn, vejledning og videre efteruddannelse i embede påhviler herefter alene ansættelsesmyndigheden. Arbejdet i uddannelsesstilling er lønnet.

**Fordele:** Modellen bevarer – på samme måde som model A – det bedste fra det nuværende PS (jf. fordele beskrevet ovenfor under model A). Samtidig har den en klar ansvarsfordeling for den introducerende del af uddannelse, idet den trækker et klart skel mellem den nationale og den lokale introduktion. Det bliver tydeligere for både præst, menigheden, ansættelsesmyndighed og FUV, hvem der har ansvaret for hvilke dele af præstens uddannelse og introduktion, og hvilken placering samt ansvar i uddannelsesforløbet, præsten har.

Præsten får et helt år til at opbygge en pastoral og embedsmandsmæssigt refleksion og identitet og et fagligt jeg, og får indgående kendskab til organisationens opbygning og funktion, inden de selvstændigt står med det store ansvar det er at træde ind i en fast stilling. Samtidig bliver der god plads til at den nye præst kan gøre sig erfaringer og begå ”dumheder” uden at det hænger ved i første faste embede, og ”dumhederne” kan via vejledning i uddannelsesstilling blive rettet af en vejleder.

Uddannelsesstillingen sikrer, at det læringsforløb, som kursisten har påbegyndt under PS-uddannelsen ikke bremses i tid eller i type af uddannelsesvejledning, idet FUV og gerne den samme lektor er ansvarlig for såvel PS som uddannelsesstillingen. I uddannelsesstilling indhenter den nye præst erfaringer med alle typer af pastorale opgaver og har tid til refleksion over egen praksis og til pastoral modning. Dette er en betydelig fordel ved den efterfølgende indtrædelse i eget embede med større ansvar.

Udover formel støtte fra FUVs lektor og den udnævnte vejlederpræst modtager den nye præst i uddannelsesstilling støtte fra hele det lokale kollegiale netværk af provst, præstekolleger, personalegrupper, menighedsråd og frivillige. De bliver således medansvarlige for, at kursisten socialiseres ind i organisationen. Herved udnyttes de lokale ressourcer maksimalt. Modellen underbygger således embedets faglige niveau ved at tydeliggøre, at præsteembedet kræver løbende uddannelse og kollegiale samtaler for at man kan mestre professionen.

Den introducerende uddannelse (PS) forlænges ikke og SU bibeholdes, og i fald kandidaten findes egnet og ønsker det, er kandidaten efter PS sikret ordination og stilling med løn i køreafstand fra egen bolig eller i et område, præsten selv har ønsket, og derfor stilles kandidaten ikke dårligere end nu. Såvel professionsprøvnningen som konfessionsprøvnningen styrkes ved en konference og udarbejdelse af individuel uddannelsesplan mellem FUV og ansættelsesmyndighed.

For FUV og uddannelsesudvikling i sin helhed har modellen mange fordele. Det vil blive de samme lektorer, som tilrettelægger og er ansvarlige for både PS undervisning (med praktik) og uddannelsesstillingerne. Derved kommer erfaringerne fra arbejdet i embede i langt højere grad end nu undervisningen på PS til gode, men denne erfarings- og vidensopsamling vil også blive delt i resten af FUV

og dermed komme den frie efteruddannelse til gode, ligesom det nye videnscenter løbende kan inddrages i arbejdet og derved blive en naturlig del af selve den forberedende og introducerende præsteuddannelse. Alle de ressourcer, der anvendes i uddannelsesorganisationen på kursisternes uddannelse kommer således organisationen selv til gode.

Modellen sikrer, at alle der overhovedet findes egnet og ønsker at komme i præstestilling reelt – i fald biskoppen ordinerer og giver kollats - vil kunne udføre præstearbejde efter blot 19 ugers uddannelse. Det er en betydelig forøgelse af arbejdsstyrken. De nyordinerede, vil efter 26 uger kunne træde øjeblikkeligt i faste stillinger, men også i de mange korte vikariater, hvor der p.t. mangler arbejdskraft. Endvidere skal der ikke findes særlige ordninger for modtagelse og efteruddannelse af vikarer, præster i job med løntilskud, ligesom der ikke vil være vanskeligheder med indplacering af kursister i et generelt efteruddannelsessystem.

**Ulemper:** Ordination og kaldelse adskilles, idet man ordineres og indsættes i en menighed, man ikke er kaldet af. Den samlede tid, inden man kan søge første regulære embede, øges, og det kan virke rekrutteringshæmmende og forlænger tiden for, hvornår man er en fuldt uddannet og dermed reelt en del af arbejdsstyrken.

Mange ordinerede, der efter endt uddannelsesstilling ikke vil søge eller får fast embede, vil kunne virke som præst på egen hånd, men uden egentlig tilsyn.

En lang række juridiske, økonomiske og praktiske spørgsmål skal løses, før modellen kan implementeres.

Modellen er – blandt andet som følge af aflønning i 26 ugers uddannelsesstilling – ressourcekrævende, og den kræver endvidere et øget antal praktikpræstevejledere og lektorer.

Endelig kan modellen virke rekrutteringsfremmende for yderområderne, fordi man på tidspunkter med små PS-hold kan frygte, at de i yderområderne placerede uddannelsesstillinger ikke vil blive besat.



## VI. Sammenfatning

Det er arbejdsgruppens anbefaling, at der arbejdes videre med en af de to præsenterede modeller, som er udviklet i samarbejde med aftagere: Introduktionsmodellen og Uddannelsesstillingsmodellen.

Begge modeller har igennem præsteuddannelsens historie i divergerende former delvist været i spil og fremlagt tidligere, men fremlægges her i ny form, hvor erfaringerne fra ikke mindst FUVs pilotprojekter (praktikpræsteprojektet, introprojektet og kateketikprojektet) og resultaterne af FUVs undersøgelser er indarbejdet.

Begge modeller giver som hidtil god plads til, at kandidaten kan afklare med sig selv, hvorvidt han/hun ønsker at blive præst; men anviser desuden hjælp til præsterne i et sådant afklaringsarbejde og giver samtidig plads til at kandidaterne kan gøre deres erfaringer, uden at det senere hænger ved dem. I løbet af hele uddannelsesstiden er de sikret en rimelig økonomi, og uddannelsen er ikke unødigt uddannelsesforlængende.

Det vigtigste er, at begge modeller i højere grad end den nuværende ordning er en professionsuddannelse, der under kvalificeret vejledning søger at fastholde et kontinuerligt læringsforløb mellem den forberedende uddannelse og den første tid, man arbejder som præst, og at denne uddannelse nu også omfatter vikarer, præster i job med løntilskud eller med en ansættelseskvote på under 50%. Ligeledes fremmer modellerne koordinationen mellem de introduktions- og uddannelsesbestræbelser, der foregår på forskellige niveauer i den folkekirkelige organisation, og inddrager de mange uddannelsesressourcer som findes lokalt. Samarbejdet mellem FUV, stift og provsti omkring den enkelte præst øges. I model A relaterer samarbejdet sig til præstens første år i ansættelse, i model B alene det halve år under uddannelsesstilling. Modellerne er derfor udtryk for en fælles folkekirkelige præsteuddannelse.

Den nuværende problematik, hvor den langstrakte obligatoriske efteruddannelse i praksis forhindrer præsten i at påbegynde egen individuelle kompetenceudvikling i forlængelse af MUS løses også i begge modeller. Samtidig bevarer man i begge modeller de for præsterne og biskopperne værdsatte internatophold med erfaringsudveksling og netværksdannelse på nationalt niveau.

Der er arbejdsgruppens holdning, at ovenstående i sit hele betyder, at begge modeller hver på deres måde har et potentiale for at være rekrutteringsfremmende i såvel by som på land. Arbejdsgruppen anbefaler derfor Bestyrelsen at arbejde videre med en af de to modeller, der begge har som overordnet formål at styrke den forberedende og introducerende uddannelse m.h.p. en begyndelse i præsteembedet, som er præget af trivsel og arbejdsduelighed.

## VII. Bilag

### Bilag 1. Oversigt over projekter, undersøgelser og rapporter vedrørende præsteuddannelse 2011-2015

Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse (FIP) samt FUV har i perioden 2011 til 2015 tilvejebragt følgende undersøgelser, projekter og rapporter, som alle ligger bag ovenstående arbejde.

#### 1) Reviderede fagmål (2011), FIP Kbh.

Udarbejdelse af ny formålsbeskrivelse for hhv. a, b, c og d-kurserne på den obligatoriske efteruddannelse for at sikre progressionen i uddannelsen og for i højere grad at lægge uddannelsen til rette som en professionsuddannelse. Tillige definition af fagmål for hvert enkelt fag på de fire kurser. Jf. Mogens Lindhardt: *Den obligatoriske efteruddannelse af præster. Formålsbeskrivelse og fagmål*, 2011.

#### 2) Praktikprojektet (2011-2012), FIP Århus

Et pilotprojekt med det formål at øge kvaliteten af de fire ugers PS-praktik ved i samarbejde med provstierne at nedsætte praktikpræsteteams og følge og supervisere såvel praktikant, den primære praktikvejleder som selve praktikteamet. Jf. Ulla Morre Bidstrup: *Rapport over praktikpilotprojekt på Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse, Århus i 2011-2012*, dec. 2012.

#### 2) Introprojektet (2011-2013), FIP Kbh.

Et pilotprojekt, hvor 20 fastansatte sognepræster fordelt på fem af landets stifter i løbet af deres to første ansættelsesår modtog såvel individuel vejledning fra FIP Kbh. som formaliseret lokal kollegial støtte under ledelse af FIP. De deltagende stifter var: København, Roskilde, Lolland-Falster, Ribe og Ålborg. Jf. Mogens Lindhardt og Jens Rønn-Sørensen: *Introprojekt for nyansatte præster*, 2013.

#### 4) Egnethedsvurdering (2012), FIP Kbh.

En oversigt over egnethedsvurderinger af præstekandidater i de omkringliggende lande (Norge, Sverige, England, Tyskland) samt over egnethedsvurdering i andre professionserhverv (autoriserede psykologer og gymnasielærere). Jf. Elmo Due: *Egnethedsvurdering i udlandet og i andre brancher*, 2012.

#### 5) Kompetenceprofiler for præster og provster (2012), FIP Kbh.

Udarbejdelse af et detaljeret forslag til en kompetenceprofil for hhv. præster og provster. Jf. Mogens Lindhardt, Anita Hansen Engdahl, Erling Andersen og Jens Rønn Sørensen: *Udkast til kompetenceprofil for præster - med henblik på en videre drøftelse af, hvilke kompetencekrav, der stilles til præster*, Kbh., 2012.

#### 6) Hvor bliver PS-kandidaterne af (2012), FIP Kbh. og Årh.

En undersøgelse foretaget i 2011 blandt 520 PS-kandidater fra perioden 2006-2010 og deres valg/fravalg af embede og hvor længe de var om at komme i job; jf. Erling Andersen: *Hvor blev de af – og hvad tænker de? Om de 30% af de pastoralseminariestuderende, der ikke bliver præster i Folkekirken. Samt nogle få uddannelses- og ansættelsesmæssige perspektiver*, 2012.

#### 7) Varighed af Pastoralseminarium, praktikforløb og modtagelse i første stilling (2013), FIP Årh. og Kbh.

En gennemgang af de arbejdsrapporter, som nye præster indsender til EU i løbet af deres første ansættelsesår med det formål at fremlægge kursisternes egne erfaringer af udbyttet og manglerne ved den eksisterende præsteuddannelse og jobintroduktion. Jf. Erling Andersen: *Hvad siger nye præster om varighed af pastoralseminariet, om praktikforløbet og om modtagelsen i deres første stilling*, 2013.

### **8) Praktikprojektet del II (2014), FIP Årh./FUV**

En justering og opkvalificering af praktikpilotprojektet fra 2011-2012 med blandt andet øget uddannelse af praktikvejledere. Jf. Ulla Morre Bidstrup: *Praktikprojektet i Århus 2013-2014. En opfølgende rapport*, 2014.

### **9) Kateketikprojektet (2012-14), FUV**

Et pilotprojekt fælles for de to pastoralseminarier, den obligatoriske efteruddannelse, TPC samt stifternes religionspædagogiske konsulenter afviklet 2012-2014. Alle der blev ansat i første faste stilling gennemgik obligatorisk supervision ved stiftets religionspædagogiske konsulent og indgik derefter i supervisionsgrupper med det formål at styrke kvaliteten af det religionspædagogiske arbejde. Jf. Leise Christensen og Erling Andersen: *Kateketikprojekt: Styrkelse af konfirmationsforberedelsen*, 2015.

### **10) Funktionspræster – en kortlægning (2015), Center for Samtidsreligion og FUV**

En kortlægning af antallet af præster med specialfunktion og karakteren af arbejdets indhold og omfang; fulgt op af konference 30. okt. 2015. Jf. Lene Kühle, Henrik Reintoft Christensen, Stig Asboe, Signe Bønlykke Dollerup, Anette Damgaard, Kirstine Løvstad Brodersen og Christina Rehanna Kjær Flyvholm: *Funktionspræster – En kortlægning*, 2015.

### **11) Introduktionsordning for præster i folkekirkens stifter (2015), FUV**

En detaljeret kortlægning af de forskellige introduktionsordninger som findes i landets 10 stifter fulgt op af lukket konference 19.-20. nov. 2015. Jf. Jørgen Skov Sørensen: *I hvert enkelt tilfælde ... Introduktionsordninger for præster i folkekirkens stifter*, FUV 2015.

### **12) Rekrutteringsbehov og præstemangel (2015), FUV**

En undersøgelse af optag og gennemførelsesgrad på de teologiske uddannelser og pastorale uddannelser i Kbh. og Århus sammenholdt med det fremtidige behov for antal præster i folkekirken. Jf. Birgitte Graakjær Hjort: *Behovet for årligt optag på pastoralseminarierne*, sep. 2015.

### **13) Anbefalinger til kompetenceprofiler for præster i den palliative indsats (2015), DMCG –PAL og FUV**

På baggrund af Sundhedsstyrelsens *Anbefalinger for Den Palliative Indsats 2011* anbefalede DMCG-PAL (Dansk Multidisciplinær Cancer Gruppe for Palliativ Indsats) at der blev udarbejdet kompetenceprofiler for præsters arbejde på det palliative felt. På baggrund af et udarbejdet forslag fra Steen Bonde, Tom Kjær og Ole Raakjær fra "Netværk for præster i palliative teams og hospiceansatte præster" nedsatte FIP Kbh. 2013 en arbejdsgruppe bestående af de tre ovennævnte og repræsentanter fra lektorer ved de pastorale uddannelsesinstitutioner. På baggrund af arbejdsgruppens respons, konference med 40 præster fra det palliative felt, har de tre initiativtagere opstillet forslag og anbefalinger til kompetenceprofiler for præster på det palliative område. Forslaget er sendt i høring november 2015 med høringsfrist 1. januar 2016. Jf. Steen Bonde, Ole Raakjær m.fl.: *Anbefalinger til kompetenceprofiler for præster i den palliative indsats*, 2015.

### **14) Folkekirkelig vejlederuddannelse (2015), FUV**

Nyudviklet uddannelsesstilbud, der retter sig mod præster og andre, der forestår vejledning i virket som præst af kommende eller nuværende kolleger.

### **15) Stillingsformer og udbyttet af den obligatoriske efteruddannelse (2016), FUV**

En undersøgelse blandt nye præster og deres vej ind i embede, deres stillingsformer samt deres udbytte af den obligatoriske efteruddannelse. Ulla Schmidt: *"Præst fra start" – om nye præsters deltagelse i obligatorisk efteruddannelse og andre introduktionsforløb*, 2016.

Ud over de her angivne projekt- og undersøgelsesrapporter har alle nyere kirkeministerielle betænkninger dannet baggrund for arbejdet, særligt *Betænkning 1503 om uddannelse og efteruddannelse af præster* (2008) og *Betænkning 1527 om provstestillingen og provstiets funktion* (2011). Endelig er der inddraget nyere erfaringer fra den norske, svenske og tyske kirkes præsteuddannelser.

## Bilag 2. Præsteuddannelsens historie

Pastoralseminariets historie 1809-1990 er beskrevet af arkivar Christian Larsen i *Kirkehistoriske Samlinger 2014*. Heri konkluderer han: "Målet har været det samme gennem de sidste to hundrede år, men man har ikke kunnet blive enige om, hvordan man skulle opbygge praktisk præsteuddannelse. Skulle den være teoretisk og knyttet til universitetets undervisning, eller skulle den overvejende give de kommende præster praktiske redskaber.... De forskellige syn har også haft sit udspring i divergerende holdninger til, hvad praktisk teologi er. ... Hos ministeriet ønskede embedsmændene, at kandidaterne hurtigt gennemførte både universitetsstudium og pastoralundervisning, så udgifterne til præsteuddannelse ikke voksede, og at der ikke opstod præstemangel".<sup>13</sup> Hvis man oven i Larsens materiale lægger de mange øvrige kilder til institutionens historie, kan man se, at der siden 1780'erne ikke findes et eneste årti, hvor præsteuddannelse ikke har været sat på dagordenen i det kirkepolitiske og kirkelige miljø. Præsteuddannelse har været den (undertiden den eneste) fælles arena, hvor kirkelige ledere, kirkelige og teologiske retninger, præster og lægfolk, fagpolitikere og ministerium har kunnet udkæmpe deres sværds slag. Der synes ikke at have noget entydigt embedsteologisk, ekklesiologisk eller pædagogisk afsæt eller mål, og ofte er det trådt i baggrunden, at præsteuddannelsen siden 1809 har været og til stadighed er arbejdsgivers kursus, hvor arbejdsgiver definerer kravene til sine ansatte som tidssvarende embedsmænd og udvikler den uddannelse, som gør disse embedsmænd i stand til at opfylde de opstillede krav under gode arbejdsforhold og med mulighed for at virke og trives inden for de strukturer og ændringer, som i øvrigt sker i organisationen.<sup>14</sup>

### A. "Et sært amfibium" – Pastoralseminariet

Pastoralseminariet blev etableret af Fr. VI ved Kgl. Resolution af 13. jan. 1809. Initiativet til oprettelsen kom fra Sjællands biskop, Frederik Münster, der efter tysk forbillede - og som en udløber af en række private kateketiske og homiletiske konventer – ønskede et "Institut for Pastoralvidenskaberne". Biskoppen med flere mente, at den offentlige gudsdyrkelse led meget under præsternes manglende faglighed, og at de nye præster først måtte gøre sig unødigt mange smertelige erfaringer før de fungerede i deres embede. Fra 1811 blev uddannelsen obligatorisk for alle kommende præster, men hovedparten af de teologiske kandidater ønskede dog ikke at forlænge deres ophold i København og opnåede derfor dispensation ved at henvise til, at de fik deres pastorale oplæring ved sidemandsoplæring eller på anden tilsvarende måde.

Allerede fra institutionens første år var der blandt lærere og kursister stor uenighed om, hvorledes fagprioriteringen og forholdet mellem teori og praksis i undervisningen skulle være: nogle ønskede øvelser til brug for præstens personlige fromhedsliv, andre forelæsninger i landbrugskundskab, mens interessegrupper ønskede netop deres fagfelt repræsenteret på PS, fx medicinske forelæsninger om hørehæmmedes problemer. Universitetskredse anklagede fra begyndelsen præsteuddannelsen for mangel på teologisk videnskabelighed, mens de missionske og grundtvigske anklagede både universitetet og seminariet for at sætte for megen fokus på videnskabeligheden. Seminariet fungerede dog stort set uændret frem til 1841, hvor det blev tilladt også de studerende at deltage i undervisningen, ligesom der blev udarbejdet en ny læseplan. I de følgende årtier var kritikken meget præget af de kirkelige retningers indbyrdes kampe. Især ønskede venstregrundtvigske menigheder institutionen erstattet af en fri præsteuddannelse på et folkeligt grundlag (gerne i Askov), som gjorde det muligt for de grundtvigske at ordinere deres egne præster. Direktionen for PS lod sig ikke påvirke af nogen kritik, og der blev ikke foretaget nogen ændringer i hverken undervisningens indhold eller omfang.

<sup>13</sup> Christian Larsen: "Et institut for pastoralvidenskaberne. Pastoralseminariet 1809-1990", *Kirkehistoriske Samlinger 2014*, Viborg 2014, 7-48, her citeret fra s. 47.

<sup>14</sup> Øvrige kilder er Pastoralseminariets eget arkiv, FUV Kbh.; avis- og tidsskriftsartikler, efterretninger i biografier mm. Der henvises også til den historiske redegørelse i *Betænkning 1503* kap. 5.1.

De store kirkepolitiske ændringer i 1900-tallets første år påvirkede heller ikke PS. Først i april 1916 - hvor lov om menighedsråd for længst var en realitet - nedsatte KM et udvalg med det formål at revidere uddannelsen. Under ledelse af Biskop Ostenfeld fastslog udvalget, at diskussionen om en ændring havde stået på siden "Midten af forrige Aarhundrede" og nu særligt blev taget frem på grund af væksten inden for missionsarbejde og menighedspleje og et deraf følgende behov for undervisning i mission og diakoni. Biskoppen mente dog, at man ikke burde overvurdere PSs betydning, da præstegerningen ikke kunne betragtes som et fag, der kunne læres.<sup>15</sup> Ifølge udvalget var problemet derimod, at præsterne ikke havde nogen forståelse for den virkelighed, de skulle udføre deres gerning i, men i stedet stod åndelig kejtet overfor både livet, samfundslivet, menneskelivet og kirkelivet.

Betækningsarbejdet mandede ud i, at PS fortsat skulle være et semester og ikke afsluttes med nogen form for eksamen, men der skulle til gengæld udstedes attest for deltagelse og aflægges duelighedsprøve i de praktiske øvelser. Både teologiske studerende og kandidater skulle have ret til at følge undervisningen. Indholdsmæssigt ønskede man de klassiske pastoralteologiske fag (homiletik med øvelser, kateketik med øvelser, liturgik, pastorallære, kirkeret, messesang) bibeholdt, men suppleret med nye obligatoriske fag som pædagogik; orientering i sociale forhold, diakoni, sjælelære, missionslære og kirkekundskab. Der kunne desuden udbydes valgfrie fag som kirkelige arkæologi, missionslære og salmekundskab. Endelig fandt man det altafgørende at lærer(ne) tilbragte mere tid i samtale med de studerende og inviterede dem med hjem. Den praktiske del af præsteuddannelsen ville man overlade til "det private Initiativ". Af Betækningsens mange forslag blev kun ét gennemført: afholdelse af frie forelæsninger, og disse indfriele ikke engang de forventninger, man havde til dem. Kritikken af uddannelsen fortsatte derfor med fornyet styrke.

KM bad i 1941 Biskop Fuglsang-Damgaard udarbejde et ændringsforslag til uddannelserne, fordi der var så gennemgribende utilfredshed med PS uddannelsen "at den bestaaende Ordning vel næppe har en eneste Forsvarer", og at kritikken havde været "i den sidste Menneskealder". Biskoppens forslag lagde sig i forlængelse af betænkningen fra 1916, dog med den tilføjelse, at der ud over de dærlig angivne fag også var brug for undervisning i stemmebrug, en gennemgang af kirkeåret, alterbogen og bekendelsesskrifterne samt oplysning om frikirker og sekter, social lovgivning og filantropi. Særligt blev fremhævet behovet for, at kandidaterne kom i praktik hos erfarne præster, kom på institutionsbesøg og overværede undervisning på skoler. Teologistuderende skulle ikke længere have adgang til undervisningen, og semestret skulle afsluttes med en attest. Dispensationer for deltagelse skulle endvidere være få. De teologistuderende opstillede et modslag, hvor PS skulle afsluttes med almindelig ordination af alle, hvilket biskopperne dog straks afviste, og Fuglsang-Damgaards forslag blev stadfæstet ved kongelig resolution 23. dec. 1941 med ikrafttræden 1. juni 1942. Dermed havde PS-kurset fået sin første væsentlige ændring i næsten 150 år.

Tre år senere (1946) rettede medlemmer af Teologisk Forening en sønderlemmende kritik af den nye ordning og ikke mindst af den manglende økonomiske støtte til det halve års forlængelse af studietiden, som ordningen reelt havde resulteret i. Kritikens frontløbere var de unge tidehvervsteologer, men modstanden gik langt ud over denne kreds, og fra flere kirkelige kredse kom der 1950-1951 modforslag til ordningen. Væsentligst var et forslag til en fuldstændig nyordning, hvorved teologiske kandidater skulle ordineres til lønnede hjælpepræstestillinger i Århus og København og udføre reelt præstearbejde, mens de samtidig fulgte timer på PS. Fra grundtvigske kredse foreslog man en regulær højskoleuddannelse på Liselund ved Slagelse, hvor man blev uddannet sammen med højskoleeleverne. Biskop Rosendal (Roskilde) ønskede helt at nedlægge PS og forlægge den pastorale uddannelse til stifterne, hvor kandidaterne efter lodtrækning kunne fordeles på alle 9 stifter og få undervisning af deres biskop, som derved også ville få en lejlighed til at sortere de mest uegnede fra. Sognepræst i Tønder, Hans Magle,

<sup>15</sup> Pastorseminariets arkiv, FUV Kbh. Betænkning fra Biskop Ostenfeld til Kirkeministeriet 1916.

barslede med et forslag om et PS-forløb som det gældende, men suppleret med en turnusuddannelse på 6-12 måneders varighed på linje med lægernes. Dermed blev han den eneste, som reelt skelede til tilgrænsende faggrupperes måde at uddanne deres faglige ledere på.

Karakteristisk for debatten i disse år var, at de fleste så PS som en fortsættelse af universitetsuddannelsen, men samtidig skulle den være praktisk. Når der ikke var noget fastslået pædagogisk eller didaktisk mål for uddannelsen, kunne ingen - selv med deres bedste vilje - lægge en plan for, hvordan man opfyldte det. Ingen kursister blev klar over, hvad de med rette kunne forvente, og PS kunne ikke undgå at skuffe alle. I stedet satsede man på at vælge en dygtig og stærk rektor, som med sin personlighed og teologi kunne uddanne præster i sit billede. Det var mere end nogen dygtig rektor ville kunne leve op til, og det betød, at den drivende kraft i enhver debat om uddannelsen blev selve rektors person samt de kirkelige retningers præferencer eller forsvar for ens egen position i organisationen og det kirkelige hierarki.

Den 5/12 1958 forelagde 134 tidligere PS-kursister (de fleste nu fremtrædende sognepræster) en samlet adresse til Præsteforeningen, hvori man kritiserede PS-ledelsen og ønskede en præsteuddannelse, hvor man under det teologiske studium fulgte de teoretiske kurser på PS og efter kandidatgraden tog ½ eller 1 års obligatoriske praktikanttjeneste som lønnet hjælpepræst. De ved nyordningen frigjorte midler kunne anvendes til afholdelse af frivillige pastoralteologiske kurser for yngre præster af 7-14 dages varighed. En modadresse fra 213 andre præster forsvarede den gældende ordning, og debatten om PS blev et bittert opgør i præstekredse. Fra biskopperne side dukkede spørgsmålet om egnedsvurdering endnu en gang op, hvorimod et forslag om oprettelse af en præstehøjskole til efteruddannelse af præster var nyt. Professor P.G. Lindhardt nuancerede debatten ved at pege på, at PS hverken var eller kunne være et videnskabeligt studium i forlængelse af universitet eller være særligt forkyndelsesmæssigt kvalificerende, men PS var først og fremmest arbejdsgivers kursus. Han kaldte PS "et sært amfibium, d.v.s. et væsen, som ikke kan leve på land og som dør i vandet" uagtet, hvordan man indrettede det, fordi det netop lå som en skole på et tidspunkt, hvor folk vil ud at være selvstændige og tjene penge. Evangeliets tjeneste kunne ifølge ham kun læres ude i livet, men ønskede man "en organiseret kirke, under statens opsyn og på højde med den til enhver tid herskende kulturelle standard, så må man naturligvis også sørge for at skaffe dens embedsmænd en dertil svarende uddannelse", hvor man lærer et praktisk håndværk, kollegialitet og andet man har brug for som offentlig embedsmand.<sup>16</sup>

Megen kritik forstummede, da det i 1962 blev muligt for PS-kursister at få økonomisk uddannelsesstøtte. Nu kæmpede man i stedet for at få et PS i Århus og med større videnskabelighed. Indre Mission ønskede modsat en uddannelse af mere praktisk karakter og ville derfor oprette deres egen præsteuddannelse. Som reaktion på kritikken nedsatte KM i 1964 endnu en gang et hurtigtarbejdende udvalg, der skulle komme med forslag til en nyordning. Udvalgsarbejdet strandede grundet uenigheder og 4. maj 1968 afgav de tvunget en betænkning, men da var præstemanglen allerede en realitet. Formentlig derfor foreslog udvalget, at præsteuddannelse alene skulle være et "practicum". Kandidater skulle efter et treugers embedsteknisk kursus ordineres til en 12 måneders praktikantlønnet præstekandidattjeneste hos en erfaren vejlederpræst. Under præstekandidattjenesten skulle de unge præster deltage i 2 x 4 ugers obligatorisk efteruddannelseskursus på den nyoprettede præstehøjskole og udføre selvstudium, hvilket tilsammen erstattede PS. Af samme grund anbefalede udvalget, at PS og den nyoprettede Præstehøjskole blev sammenlagt.<sup>17</sup> Forslaget blev dog afvist af biskopperne på et møde 4. sep. 1968, fordi de ikke ville ordinere til uddannelsesstillinger. KM måtte skrinlægge forslaget, og arbejdede i stedet videre med et

<sup>16</sup> P.G. Lindhardt: "Pastoralseminariet", avisudklip 3. april 1960 (avisen navn ikke angivet).

<sup>17</sup> I et brev til biskop Erik Jensen fra 1971 skriver Ludvig Brøndum, at de mange studerende, som gik på PS i årene 1964-68 fulgte udvalgsarbejdet med interesse og var enige i det forslag, der blev fremlagt i betænkningen.

endnu mere radikalt forslag fra departementschef Roesen. Han ville nedlægge PS og sende kandidaterne i arbejde med det samme og blot efteruddanne dem løbende, men her trak biskopperne i nødbremsen.

Det endelige resultat blev en ny anordning af 10. februar 1969. Uddannelsen var stort set identisk med ordningen af 1941; blot var der den tilføjelse, at der nu blev oprettet et Pastorseminarium i Århus, at universitetsstuderende atter en gang fik adgang til PS-kurset, og at kurset fik reduceret sit timetal, så der ikke længere var plads til faget pædagogik mod at blive suppleret med et januarkursus.<sup>18</sup> Modellen var på mange måder en forringelse af eksisterende ordning og førte til en storm af protester. Kristeligt Dagblad konkluderede forståeligt nok under overskriften "Et kirkeligt problembarn": "Hvor er det åbenbart svært!". Ordningen afhjalp heller ikke præstemangelen, og man måtte skyndsomt oprette en særuddannelse samt udstede lov om afhjælpning af præstemangelen, der gav seminarieuddannede og lignede mulighed for at søge præstetjeneste.<sup>19</sup>

Gerhard Pedersen afløste i 1976 Ludvig Brøndum på rektorposten. Han udarbejdede som det første et forslag til et PS-kursus, der blev kombineret med en praktik af to måneders varighed, hvor praktikanten under "venia concionandi" kunne forestå gudstjeneste uden altergang. Forslaget blev i første omgang skrinlagt, og i maj 1980 nedsatte KM atter et udvalg til udvikling af PS. Udvalget præsenterede 1984 en forsøgsordning bestående af 4 måneders uddannelse på PS med sideløbende praktik hos en præst og efter endt PS-kursus et tilbud om yderligere 5 måneders praktik, der kunne tage form af ansættelse som midlertidig hjælpepræst eller som en turnustid. Begge dele skulle være under vejledning af en erfaren præst, men afsluttes uden egnethedserklæring. Den 23. maj 1985 nedsatte KM endnu et udvalg om uddannelseskraV til præstestillinger. Udvalget skulle inddrage det forrige udvalgs forslag. Resultatet blev *Betænkning 1085*.<sup>20</sup> Heri afvistes forsøgsordningen fra 1984 af økonomiske grunde. I stedet foreslog man at beholde den eksisterende PS ordning i en lidt forbedret form eller blot ordinere præster efter et ultrakort kursus og så sende dem på obligatorisk efteruddannelse (svarende til Roesens forslag). Også dette forslag blev foreløbig skrinlagt.

Da de teologiske fakulteter i 1987 påbegyndte udarbejdelsen af ny studieordning, der ville gøre praktisk teologi til en obligatorisk del af universitetsundervisningen, foreslog formand for Præsteforeningen, Kjeld Holm, at lukke PS i Århus og Kbh. til fordel for et par meget korte internatkurser for nye præster. KM ønskede på samme måde at spare pengene til en pastoral uddannelse, afkorte studietiden og spare udgiften til SU. De foreslog derfor, at PS kurset kunne erstattes af det biskoppelige og provstelige tilsyn kombineret med efteruddannelseskurser på stiftsniveau; men et nyt udvalgsarbejde endte med at beholde PS med 17 ugers undervisning, i hvilken der dog fremover skulle indgå fire praktikuger og suppleres med en obligatorisk efteruddannelse for nyansatte præster, der blev en egen institution (jf. ndf.). Samtidig fik de pastorale uddannelsesinstitutioner fælles koordinerende bestyrelse bestående af to biskopper, to repræsentanter fra Præsteforeningen, 1 repræsentant fra Landsforeningen af Menighedsråd, 1 fra Kirkeministeriet samt de nu fem rektorer. Ordningen blev stadfæstet i en rammelov med Lov nr. 309 af 16. maj 1990 om folkekirkens institutioner til uddannelse og efteruddannelse af præster. Loven var så smidig, at rektorerne med bestyrelsens accept fik større mulighed for at udvikle PS-undervisningen og træffe fornødne beslutninger.

Fra den sidste halvdel af 1980'erne besluttede PS-reaktorerne at det kun skulle tillades teologistuderende på sidste semestre/kandidater at deltage på PS. Den indførte praktikordning samt ønsket om at erstatte forelæsningserne med flere øvelser og dialog krævede nemlig, at kursisterne var på

---

<sup>18</sup> Anordning nr. 29 af 19. februar 1969 angående Pastorseminariets ordning.

<sup>19</sup> Kristeligt Dagblad 5. september 1968; *Betænkning 562 vedrørende afhjælpning af præstemanglen*, 1970, der året efter førte til Lov nr. 97 af 17. marts 1971 om afhjælpning af præstemangelen.

<sup>20</sup> *Betænkning 1085 om uddannelseskraV til præstestillinger* Kbh. 1986.



samme høje uddannelsesniveauer og i højere grad fungerede som et hold. Uddannelsen blev herved løst fra universitetet, og man øgede timetallet og omfanget af pligtige afleveringer betydeligt. Den manglende deltagelse og opbakning til de teologiske debatfora betød, at mange kandidater mødte op på PS med forventningen om, at man her udelukkende skulle "prøve sin teologi af" i diskussioner. Denne forventning stødte mod ledelsens stigende fokus på PS som primært en procesorienteret professionsuddannelse, hvor man i kollegial sammenhæng erhvervede sig de kundskaber, aftagerne af kandidater efterspurgte og fik plads til personlig afklaring.

Som følge af spredt men konstant kritik af de pastorale uddannelsesinstitutioner iværksatte kirkeminister Margrethe Vestager et evalueringsarbejde af de fem præsteuddannelsesinstitutioner. Rapporten viste overvejende tilfredshed med PS, men pegede på nødvendigheden af øget integration mellem universitetsuddannelsen og PS og ikke mindst præsteuddannelserne imellem, herunder særligt mellem PS og PE. Som resultat heraf blev de to pastoralseminarier og PE i 2002 sammenlagt. Ved samme lejlighed blev FPI og Præstehøjskolen lagt sammen under navnet "Teologisk Pædagogisk Center".

### *Betænkning 1503 (2008)*

Blot fem år efter sammenlægningen nedsattes februar 2007 et nyt udvalg med det formål, at give de pastorale uddannelsesinstitutioner et eftersyn for at øge kvaliteten af den præstelige uddannelse og arbejde; øge rekrutteringen til PS og fastholde unge præster i embede - og dermed også forebygge en præstemangel som kunne forudses opstå omkring 2015-2020. Udvalget afgav betænkning december 2008 – *Betænkning 1503*. Betænkningens model for en fremtidig præsteuddannelse var her en vekselvirkningsmodel bestående af: 1) To måneders teoretiske undervisning på PS; 2) Tre måneders lønnet praktik i et praktiksogn, hvor præsten skulle virke på vejleder- eller teampræstens ordination, mens praktikken organisatorisk var forankret i provstiet og under tilsyn af provsten; 3) En måned teori på PS med fortsat tilknytning til praktiksognet samt opgaveskrivning. Hver periode skulle afsluttes med en egnethedsvurdering. Den følgende kirkeminister ønskede ikke at arbejde videre med betænkningens forslag.

## **B. "Et nødvendigt appendix" – Den obligatoriske Efteruddannelse**

### *Præsternes Efteruddannelse (PE) 1992-2001*

Som ovenfor redegjort dukkede tanken om en obligatorisk efteruddannelse af nye præster op allerede sidst i 1950'erne og især med udvalgsarbejdet 1964-1968. Kirkeminister Dorthe Bennedsen udtalte i 1972 at "man bør overveje ... at udvide pastoralseminariets undervisning med en egentlig turnustid, for eksempel i form af et lønnet praktikår; muligvis kan det betyde en nedskæring af den egentlige undervisning på pastoralseminariet for så at lægge så megen mere vægt på en efteruddannelse. Eksempelvis kan man forpligte unge præster til i de første fem år i embedet at deltage i et vist antal kurser på præstehøjskolen efter frit valg".<sup>21</sup> Efter loven 1990 blev institutionen "Præsternes Efteruddannelse" lovfæstet men først med *Bekendtgørelse nr. 395 af 16. juni 1993 om efteruddannelse af nyansatte præster m.v.* blev denne obligatorisk efteruddannelse en egentlig realitet under ledelse af rektor Ole Jensen. Uddannelsen, der oprindeligt var tænkt som en erstatning for PS eller en del af PS blev ikke blot et appendix til PS, men nærmere en fri fugl, der kun relaterede til de øvrige pastorale uddannelser gennem en fælles bestyrelse, og som ikke i øvrigt ikke var forankret i den resterende del af den kirkelige organisation, herunder provsti- og stift.

<sup>21</sup> *Kristeligt Dagblad* 2. november 1972.

Uddannelsens formål blev ”på videnskabeligt grundlag at styrke nyansatte præsters forudsætninger for at varetage stillingen som præst i folkekirken”. Loven angav, at det fremover var et ansættelseskrav for tjenestemandsansatte præster, der for første gang blev ansat i en fast præste – eller provstestilling (med en ansættelsesgrad på 100%), at de i løbet af deres første fem ansættelsesår deltog i fire internatkurser af en uges varighed, og hvor det første kursus påbegyndes efter ca. 1 års ansættelse. Hjelpepræster i fast stilling kunne få uddannelsen som et tilbud, ligesom bestyrelsen kunne give tilladelse til andre præsters deltagelse. Kurserne skulle omhandle:

- Den praktiske teologis fagområder samt administration og samarbejde
- De øvrige teologiske hoveddiscipliner, særligt med henblik på varetagelse af præstestillingen
- Orientering om aktuelle kirkelige, kulturelle og samfundsmæssige forhold

Ole Jensen skulle opbygge uddannelsen fra bunden, da den ikke havde nogen pendant i andre lande eller kirkesamfund. Den vigtigste afgørelse var, hvorvidt uddannelsen skulle opbygges som en såkaldt tilvalgsmodel eller en såkaldt holdmodel.<sup>22</sup>

*Tilvalgsmodellen* bestod i, at PE hvert år skulle udbyde en række tematiske kurser inden for de klassiske pastoralteologiske discipliner (prædiken, liturgi, konfirmandundervisning, begravelse, landsbypræstens situation, retorik osv.), hvor præsten så var forpligtet på at tage et kursus om året i løbet af de første fem ansættelsesår. Fordelen ved modellen var en intensiv temamæssig koncentration, stor individuel valgfrihed og bedre mulighed for deltagerinvolverende undervisning. Tilvalgsmodellen ville ”imødekomme de præster, som opererer med erhvervslivsanaloge forestillinger om præstens specialiserede ”professionalitet” samt de præster, der helst er fri for at skulle danne hold længere end nødvendigt med et tilfældigt udvalg nyansatte kolleger, samt dem der er mere interesserede i bestemte øvelsesspecifikke dygtiggørelse i talekunst, pædagogisk praksis og lign. frem for en mere generalistisk, fælles refleksion over og dygtiggørelse i præstens arbejde i bred forstand”. Tilvalgsmodellen ville være let at administrere, og kurserne kunne tilrettelægges lang tid i forvejen. Svagheden ville være mindre generalistisk refleksion og kollegialitet. Kurserne ville blive mere upersonlige og flygtige og ligne mere andre faggrupperes kurser ”mere end godt og nødvendigt er”, mente rektor. Det afgørende argument imod tilvalgsmodellen var dog, at en sådan model ikke var ”i lovgivers ånd”, og gennemførte man modellen, kunne præsterne faktisk lige så vel forpligtes til at følge et årligt kursus på Præstehøjskolen, og dermed var selve institutionen ”Præsternes Efteruddannelse” sådan set overflødig.

*Holdkontinuitetsmodellen* bestod i, at præster med samme anciennitet blev indplaceret på et hold og disse præster skulle - så vidt muligt - følges ad på det samme hold i fire på hinanden følgende år. Til gengæld skulle de have lejlighed til at stille forslag til sammensætningen af det følgende års kursusprogram. Holdkontinuiteten ville føre til, at præsterne ville lære hinanden at kende bedre og bedre, hvorved man under trykke former fik lejlighed til at udveksle erfaringer og danne netværk, så erfaringsudvekslingen kunne fortsætte efter, at kurserne var endt. Hele spektret af folkekirkelige holdninger ville være til stede på samme kursus, og kurserne ville blive en blanding af begge køn, præster fra forskellige aldersgrupper, men dog alle på sammen anciennitetsniveau. Det ville alt sammen fremme kollegialiteten og samarbejdet i folkekirken generelt. Ydermere mente man, at der på denne model ville være en øget generalistisk refleksion og dygtiggørelse i det at være præst end ved tilvalgsmodellen, ikke mindst fordi holdet selv kunne være med til at sammensætte programmet. Ulempen ved modellen var, at kursusprogrammerne let kunne blive et kompromis, som ikke ville stille nogen tilfreds.

Rektor fik sin bestyrelses opbakning til at vælge holdkontinuitetsmodellen, der også blev valgt fordi man herved var ”længst muligt borte fra at tænke i retning af efteruddannelse af præster i

---

<sup>22</sup> En udførlig redegørelse for tankerne bag uddannelsens opbygning og første tid findes i: Kjeld Holm (m.fl.): ”Præsternes Efteruddannelse – statusovervejelser efter tre år”, *Præsteforeningens Blad* 1995/37, 769-775.

Danmark som kompetencegivende, specialiseret professionalisering ... Bag den danske måde at gøre det på ligger en vægtlæggen på og høj værdsættelse af den "professionalitet", hvis man endelig skal bruge det ord, som er den almindelige præsts brede, mangefacetterede, generalistiske kompetence som sjælesørger, konfirmandunderviser, prædikant, liturg, lokal kulturpersonlighed og mere til – *under ét!*". Modstanden mod endnu en obligatorisk præsteuddannelse (PE) var fra begyndelsen massiv. Takket være Ole Jensen og Agnetes Brinks ihærdige indsats lykkedes det dog efterhånden at skabe gode rammer for erfaringsudveksling på kurserne, og netværksdannelse på tværs af geografi, køn, alder, teologisk og kirkelig ståsted fandt ofte sted. PE var derved med til at forbedre kollegialitet og samarbejdsclima mellem præster i folkekirken.

Didaktisk som pædagogisk var holdkontinuitetsmodellen dog ikke optimal. Det viste sig hurtigt uhensigtsmæssigt, at holdene selv skulle tilrettelægge undervisningsfladen, ligesom forventningen om, at kursisterne kunne forberede sig til kurserne viste sig urealistisk. Præster, der havde brug for at dygtiggøre sig i et bestemt område, blev ikke nødvendigvis imødekommet. Mange undervisningsmodeller og temaer blev afprøvet, og undervisningen kom ad åre primært til at bestå i et hovedtema, der blev tværfagligt belyst (homiletisk, sjælesørgerisk, dogmatisk og kunstnerisk), evt. kombineret med et andet mindre tema eller foredrag, ligesom mere superviserende moduler og ekskursioner senere også blev tænkt ind. Undervisningen syntes – hvad var meget uheldigt i forhold til valget af holdkontinuitetsmodellen – faktisk at fungere bedst, når den netop foregik i valgfrie workshops, dvs. efter en tilvalgsmodel. Gentagne gange efterlyste både kursisterne større koordination mellem de to pastoralseminarier og PE, men reelt var der intet fagligt samarbejde mellem den forberedende og introducerende uddannelse.

Mødet med kursisterne og deres skriftlige arbejdsrapporter gav Ole Jensen og Agnete Brink et enestående indblik ind i, hvor vanskelig transformationen fra PS-kandidat til ny ung præst var for den nye generation af præster. Deres fortjenstfulde ønske om at hjælpe de unge præster til rette i embedet, blev dog af en del ledere i den kirkelige organisation opfattet som en kritik af og utilstødt indblanding i det lokale tilsyn og samarbejde. Netop fordi PE ikke var integreret i hverken de øvrige pastoral uddannelser eller i den kirkelige organisation, var der ingen, som ønskede at anvende PEs erfaringer med de unge præster til en udvikling af præsteuddannelse eller til en bedre modtagelse og introduktion af præster i embede. Ved slutningen af 1990'erne var kritikken af PE-kurserne næsten ebbet ud; men nye veje ind i embedet (eksempelvis som vikar, i deltidsansættelse eller i job med løntilskud), nye præstestillingstyper samt mange orlovsmuligheder vanskeliggjorde administrationen af holdmodellen.

#### *Efteruddannelsen (E) 2002-2014*

KMs evaluering af præsteuddannelserne marts 2000 viste, at biskopperne havde et positivt syn på PE, men de ønskede uddannelsen forkortet fra fire til tre ugekurser, fordi præsterne efter de tre første kurser ikke længere var at betegne som nye præster. På det tidspunkt var præsterne allerede socialiseret ind i provstiet og det kollegiale netværk dér. For at øge integrationen mellem den forberedende og opfølgende præsteuddannelse blev PS og PE sammenlagt under navnet "Folkekirkens Institut for Præsteuddannelse" (FIP Århus og FIP Kbh.), hvor rektorerne Henning Kjær Thomsen og Mogens Lindhardt begge blev ansvarlig for Efteruddannelsen (E), mens den daglige kursusdrift blev forestået af lektorerne Anita Hansen Engdahl og Erling Andersen. Beskæringen fra fire til tre kurser blev ikke gennemført. For at imødekomme et stigende behov for støtte til de mange, der begyndte deres præstetjeneste på anden måde end som fastansatte, udbød FIP – i den udstrækning det var muligt – efteruddannelseskurserne også til de præster, der ikke var forpligtet og dermed heller ikke havde retskrav på deltagelse. Det var præster ansat i deltidsstillinger under 50% samt præst i vikaranættelser, job med løntilskud, præster på Færøerne, præster for DSUK samt valgmenighedspræster. Fra 2007 kom ligeledes de mange nyansatte lokalfinansierede præster ind i ordningen.

Det var ledelsens mål at tilrettelægge E-kurserne som procesorienterede professionskurser i det omfang, som holdkontinuitetsmodellen og ressourcerne gav mulighed for det. Undervisningen blev lagt til rette som en blanding af undervisning i plenum (herunder enkelte foredrag afbrudt af gruppeøvelser), workshops og individuel supervision på prædikener, taler, liturgisk adfærd. Målet var i så høj grad som muligt at inddrage kursisternes egne erfaringer, men med en holdstørrelse på mere end 30 og en enkelt underviser gav ikke de optimale muligheder. Efterhånden opstod der et kursusleder- og underviserteam omkring E af folk, som samtidig var fag- eller gæstelærere på PS. Dette øgede integrationen mellem PS og den opfølgende uddannelse, men det er aldrig lykkedes at få fastlagt en egentlig fagprogression mellem de to uddannelser. En meget grundig evalueringskultur blev iværksat omkring 2007 og nye fagmål for Es fire kurser (hhv. a, b, c og d-kurser) blev udarbejdet 2011 (jf. bilag 3).

Kursisternes mange skift mellem holdene og den tiltagende diversitet i ansættelseform og stillingstype gjorde holdkontinuitetsmodellen meget sårbar både hvad angik administration og skemaplanlægning. Samtidig oplevede man i stigende grad, at den undervisning, der var blevet udviklet til E-kurser også blev efterspurgt og anvendt på provsti – og stiftsniveau. En manglende koordination af uddannelses tilbud mellem sogne, provsti, stifter og de pastorale uddannelsesinstitutioner betød, at kursisterne mødte den samme undervisning i flere sammenhænge, hvilket ikke bare var uhensigtsmæssigt men også et stort resourcespil.

*Betænkning 1503* ønskede de fire E-kurser uændret, fordi ordningen netop havde sin styrke i muligheden for erfaringsudveksling mellem kolleger med samme anciennitet, og fordi formen gav lige muligheder for samme læring uagtet, hvor præsten var kommet i embede. Betænkningen anviste modeller for lokal introduktions- og mentorordninger (s. 217) og åbnede også for, at en del af efteruddannelsen med fordel kunne forankres lokalt (s. 107). Den endelige anbefaling blev, at E's 20 uddannelsesdage i løbet af de fem første ansættelsesår skulle beholdes, men de burde suppleres med yderligere 20 dage med frivilligt indhold og tilrettelægges i forlængelse af MUS og en kompetenceudviklingsplan, der tog udgangspunkt i relevans og præstens behov. Ordningen skulle administreres af provsten med bistand fra en uddannelseskonsulent i stiftet. Ordningen blev ikke gennemført.

#### *IE 2014 -*

Pr. 1. januar 2014 blev FIP Århus, FIP Kbh. og TPC sammenlagt under navnet "Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (FUV). Den obligatoriske efteruddannelse fik herefter navnet "Den introducerende efteruddannelse" (IE); men fortsatte med samme fagmål og skemaplan som hidtil.

### Bilag 3. Formålsbeskrivelse og fagmål for Efteruddannelsen 2011

Som følge af drøftelser med ministeriet i september 2010 reviderer FIP fagmålene og udvider formålsbeskrivelser til også at omfatte efteruddannelsen.

Det er aftalt, at formålsbeskrivelser udsendes og evalueres af relevante aktører i løbet af 2. kvartal 2011.

Efteruddannelsen: Grundlæggende idé og opgave

Præsten skal gøre det varige/sandfærdige/endegyldige målrettet og forståeligt. Det gør han/hun på forskellig måde:

- ved at være embedsmanden, den bureaukratiske, der forvalter og sikrer, at alle får, hvad de har krav på
- ved at være indehaver af et klassisk professionsembede, som viderefører det, som tradition og forgængere har båret frem, samt begrunder og formidler dets betydninger.
- ved at være omdrejningspunkt for komplekse forventninger, som stilles af menighed, råd, personale, den kirkelige organisation, omgivelserne i øvrigt og præsten selv.

Efteruddannelsen skal derfor forholde sig til disse tre områder:

- Hvordan placerer man sig i organisationen, dvs. hvordan opfylder man sin rolle som offentligt ansat tjenestemand, der sikrer at folk får det, de har krav på?
- Hvordan sikrer man kvalitet i de traditionelle embedsopgaver som forkynder, liturg, sjælesørger, underviser, menighedsleder?
- Hvordan vender man de tilskrevne forventninger til konstruktiv faglig ledelse?

Efteruddannelsen er obligatorisk. Derfor lægges hovedvægten på de faste – for alle præster gældende arbejdsområder. Undervisningsformen vil på hvert kursus inddrage erfaringsudveksling og arbejde med kursisternes egne prædikener, taler, gudstjenesteadfærd, arbejdspraksis etc.

Kurserne er struktureret som 4 kurser af hver en uges varighed: A, B, C og D kurser. Nedenfor skitseres formål og indhold med de enkelte kurser.

#### Formål

##### A-kurser

Hovedvægten lægges på,

- hvad det vil sige at placere sig i forhold til organisationen: Kirkeministerium, stift, provsti, kollegaer, menighedsråd, menighed
- hvad det vil sige at placere sig professionelt/fagligt i henhold til de enkelte pastoralteologiske opgaver
  - Hvad er målet for de enkelte pastoralteologiske opgaver?
  - Hvad har man mandat til at sige og gøre etc.?
  - Hvor søger man viden og indgår i tværfaglige netværk?
  - Hvordan tilrettelægges arbejdet?

## **B-kurser**

Hovedvægten lægges på fordybelse og videreudvikling inden for homiletik, liturgik/ritualteori og kirkemusik. Der vil være workshops, hvor deltagerne får lejlighed til at få respons og teoretisk vinkling på deres arbejde inden for områderne. Herudover introduceres metoder til, hvorledes man som prædikant og gudstjenesteleder kan delagtiggøre og medinddrage menigheden i præstefaglige opgaver, således at arbejdet virker menighedsopbyggende.

## **C-kurser**

Hovedvægten lægges på de kerneteologiske opgavers betydning for arbejdet. Formålet med kurset er således at sætte fokus på, hvordan f.eks. det kristne budskab om forsoning særligt spiller sammen med præstens egen person som sjælesørger, forkynder og menighedsleder

## **D-kurser**

Hovedvægten lægges på kirkens og præsteembedets fremtidige rolle i relation til det omgivende samfund.

- Hvordan svarer man på de nyreligiøse strømninger, religionsmødet, folks ønsker om forandringer inden for gudstjenester og ritualer?
- Hvordan tilpasser man den kirkelige struktur til den samfundsmæssige udvikling og hvilke forandringer er undervejs og iagttaget?
- Hvordan byder kirken/præsten selv ind og påvirker samfundsudviklingen?
- Hvad betyder ovenstående for fremtidens præsteembede/præsteløftet?

#### Bilag 4. Arbejdet frem mod de to modeller

Ud over egne interne møder, har arbejdsgruppen afviklet tre arbejdsdage med baggrundsgruppen.<sup>23</sup> På møde med baggrundsgruppen 30. april fremlagde FUV sin vision for arbejdet og skitserede de problemstillinger, som nye modeller skulle være løsningen på. Herefter fremlagde baggrundsgruppen sine tanker om og ønsker til en integreret præsteuddannelse, og disse mange forslag lod sig samle i fire modeller. Disse fire modeller gennemarbejdede arbejdsgruppen, opstillede dem skematisk og præsenterede dem for baggrundsgruppen på et møde den 3. september. De fire modeller var:

*Model A: "Det vi har i en bedre model"*: Modellen svarer til nuværende ordning med PS på 17 uger (alternativt forlænget til 19 uger) hvoraf 4-5 uger afvikles i praktik. Kaldelse og ordination sker som nu i forbindelse med første ansættelse. Stift og provsti er ansvarlige for modtagelse og introduktion i embede uden at der er et samarbejde med FUV herom. E reduceres til 11 kursusdøgn, der afvikles i FUV regi og på nationalt niveau i løbet af de første to ansættelsesår; men således at præsten kan vælge sig ind på nogle af FUV udbudte undervisningsmoduler inden for de klassisk pastoralteologiske områder (homiletik, liturgik, kateketik, ledelse-og administration o. lign.).

*Model B: "Halv-halv modellen"*: Et PS-kursus svarende til nuværende ordning med 17 uger (alternativt forlænget til 19 uger), hvoraf 4-5 uger i praktik. PS-kurset efterfølges af antagelse til 26 uger lang uddannelsesstilling med løn. Kaldelse og ordination er således knyttet til uddannelsesstillingen og foretages af den biskop, i hvis stift uddannelsesstillingen er beliggende. Uddannelsesstillingen bygger på kollegial vejledning ved FUV-uddannede vejledere og ledes af FUV. Efter ophør af uddannelsesstilling kan præsten søge sit første embede. Stift og provsti er ansvarlig for modtagelse og introduktion til første embede, men en FUV-lector kan tilknyttes som vejleder eller der kan finde en form for overleveringskonference sted mellem FUV, præst og biskop for at støtte præsten og hjælpe stift og provsti med tilrettelæggelse af forløbet. I løbet af de to første år i dette embede afvikler præsten 4-5 obligatoriske uddannelsesdøgn i FUV-regi på nationalt niveau og vælger sig i lighed med i Model A ind på FUV-udbudte moduler.

*Model C: "Vekslemodellen"*. Er en videreudvikling af den model, som blev fremlagt i *Betænkning 1503*. En 46 uger lang PS-uddannelse, hvor der veksles mellem perioder af ca. 8 ugers undervisning på PS og perioder af ca. 8-10 ugers praktik i et sogn. Eksempelvis for et forårssemester: 8 uger på PS; 10 ugers praktik; 8 uger på PS; 4 ugers ferie; 8 ugers praktik; 8 uger på PS. Al praktikvejledning sker ved FUV-uddannede praktikpræstevejledere og ledes af FUV. Kaldelse og ordination er knyttet til første ansættelse, og stift og provsti er ene ansvarlig for præstens modtagelse og introduktion til første embede. E i nuværende form bortfalder og afløses af en klippekortsordning i FUV-regi og på nationalt niveau, hvor præsterne afvikler 4 kursusdøgn i løbet af det første ansættelsesår og dér vælger mellem FUV udbudte moduler.

*Model D: "Uddannelsesstillings-modellen"* indebærer en radikal omlægning af uddannelsen. Den er en integreret uddannelsesstilling af 44 ugers varighed med kort introduktion på PS og tildeling af uddannelsesvejleder samt 10 ugers sognepraktik, hvor man 1-2 dage om ugen dog er til undervisning på PS. Efter disse 12 uger kan kursisten søge om kaldelse og ordination i et stift og indtræde i en 31 uger lang og lønnet uddannelsesstilling. I de 31 uger arbejder præsten under kollegial vejledning og under tilsyn af sin FUV-uddannelsesvejleder og biskop. Der indlægges 1-2 internatkurser på nationalt niveau i FUV-regi i løbet af de 31 uger. Forløbet afsluttes med at præst, uddannelsesvejleder og evt. biskop sammen udarbejder en rapport, der blandt andet indeholder præstens egen afklaring, ønske for fremtidig stillingstype samt videre

---

<sup>23</sup> Arbejdsgruppen har afholdt interne møder den 27. feb., 30. april, 22. maj, 25. juni, 10.-11. aug. samt 20. nov., samt møde med øvrige lektorer ved FUV Kbh. og FUV Århus den 17. april.

uddannelsesbehov. Præsten kan herefter søge stilling. Modtagelse og introduktion i dette første embede påhviler stift og provsti. E bortfalder.

På mødet den 3. september tilkendegav samtlige deltagere, at Model C ikke var hensigtsmæssig, idet 46 ugers uddannelse uden ordination ville give for lidt refleksion over praksis, ligesom man fandt de enkelte perioder på PS og i praktik for lange. Model D var der heller ikke opbakning til, fordi man fandt uddannelsen på PS for kort og mente, at for stor en del af uddannelsen var overladt til praktikstedet. Baggrundgruppen ønskede derfor, at arbejdsgruppen ville arbejde med en videreudvikling af Model A og B, som herefter fik navneforandring til hhv. "Introduktionsmodellen" og "Uddannelsesstillingsmodellen. Baggrundgruppens deltagere var ligelig delt i deres præference for de to modeller.

Ved det videre arbejde med modellerne fandt baggrundgruppen det imidlertid hensigtsmæssigt at indarbejde dele af Model D i de to nye modeller. Især fandt man tilbuddet om en professionsafklarende samtale (mellem kursist, FUV-lektor og praktikvejleder) som afslutning på uddannelsen egnet til også at blive indarbejdet i Model A, for derved at bevidstgøre præsten om valg af stillingstype og videre uddannelsesbehov, samt senere hjælpe provsti og stift i deres introduktionsbestræbelser. På samme måde fandt baggrundgruppen, at de internatkurser på nationalt niveau, der var lagt ind som en integreret del af D-modellen (og som derfor i denne model erstattede E), med fordel kunne lægges ind i B-modellens anden halvdel. Baggrundgruppen foreslog således, at B-modelens 26 ugers uddannelsesstilling blev påbegyndt og afsluttet med et internatkursus på nationalt niveau, og at E bortfaldt i B-modellen.

Arbejdsgruppen indarbejdede baggrundgruppens forslag. Som led i en større rapport blev de to nye gennemarbejdede modeller tilsendt medlemmerne af arbejdsgruppen og følgende gennemgået på mødet den 30. november. På dette møde kom kun mindre forslag til rettelser i modellerne, men til gengæld kom gode forslag til, hvorledes FUV, stifter og provstier med fordel kunne udmønte modellerne i praksis.



## Bilag 5. Øvrige professions- og præsteuddannelser

Arbejdsgruppen har i løbende inddraget erfaringer fra andre professions- og præsteuddannelser.

### *Præsteuddannelse i Norge*

Præsteuddannelsen i Norge bygger som den nuværende danske ordning på et femårigt teologisk studium fra en norsk uddannelsesinstitution (Universitetet og Menighedsfakultetet i Oslo samt Missionshøjskolen i Stavanger). Ønsker man at være præst skal man i løbet af studietiden følge to kvarte semestre (4. og 7. semester) i praktisk teologi, hvor man samtidig er i kontakt med et stift. Efter embedseksamen følger kandidaten yderligere et semester svarende til det nuværende danske PS og er her igen i kontakt med et stift. I de tre praktisk-teologiske forløb er der indlagt praktik (fire uger i et sogn i uddannelsesbyen, fire på institution og fire i sogn i det stift, de er knyttet til) og al praktik er under vejledning af stiftsmedarbejdere. Forløbet følges ikke op af en eksamen, men derimod af en moderat egnethedsvurdering, hvor biskoppen i uddannelsesstiftet kan sende et brev til biskoppen i det stift, hvor præsten først får regulær ansættelse, og heri gør opmærksom på, hvilke særlige vejlednings- og uddannelsesbehov, den nye præst har. Efter regulær ansættelse modtager præsten en række intensive kurser på lokalt niveau i arbejdsvejledning, og der tilrettelægges et femårigt introforløb med mentorordning, kurser, arbejdsvejledning, praktisk-teologisk supplement samt studiepointgivende forløb med opgaveskrivning og eksamen.<sup>24</sup>

### *Præsteuddannelse i Sverige*

Præsteuddannelsen i Sverige er omlagt 2013. Den forudsætter en magistereksamen i teologi eller religionsvidenskab, men parallelt med studiet skal den studerende – for senere at blive præst – være antaget som studerende i et stift. Antagelsen sker ved en ret omfattende antagelseskonference i et stift. Afvises man i et stift, kan man ikke umiddelbart søge antagelse i noget andet stift. Man påbegynder sin uddannelse med et basisforløb inden for den svenske kirke af 10 ugers varighed. Derefter kan man påbegynde sine højskole/universitetsstudier. I løbet af studietiden er man i praktik i sit uddannelsesstift 8 uger og har desuden 8-10 kontaktdage med stiftet, hvor man løbende vejledes og vurderes. Den egentlige pastorale grunduddannelse foregår dog først efter opnået magistereksamen (svarende til 225 højskole/universitetspoint). Kandidaten følger to semestre på et af de to pastoralseminarier (Lund og Uppsala) og er som en del af uddannelsen i praktik i sit uddannelsesstift. Efter færdiggørelsen af PS ordineres kandidaten i sit uddannelsesstift til en lønnet pastoraladjunktstilling (uddannelsesstilling) af 1 års varighed. Som præsteadjunkt arbejder man under vejledning og har plads til studie og samtaler omkring arbejdsvejledning.<sup>25</sup>

### *Præsteuddannelse i Tyskland*

Præsteuddannelsen varierer for de enkelte "Landeskirchen", men fælles er, at de teologistuderende, som ønsker at blive præst, allerede fra studiestart indskrives på en studenterliste i en valgt Landeskirche. Hermed spiller kirken ligesom i Sverige en stor rolle i løbet af hele teologistudiet og giver mulighed for praktik, åndelig vejledning mv. Strukturen i den kirkelige efteruddannelse består i, at kandidaten har et vikariat af 2 ¼ års varighed, hvor kandidaten vekslende er i praktik i menigheder og følger undervisning på et pastoralseminarium. Indholdet af vikariatet er 21 ugers skolepraktik; 49 ugers menighedspraktik; 6 ugers religionspædagogisk praktik, 44 ugers øvrig PS fordelt på temablokke som sjælesorg, homiletik, kasualier, religionspædagogik og menighedsledelse. Metodeforløbet i undervisningen er: praksis - refleksion over praksis- teori - personlig vejledning. Vikariatet afsluttes med omfattende "anden teologiske eksamen", der også indeholder egnethedsvurdering. Herefter følger en prøveansættelse på 3 år og først derefter kan

<sup>24</sup> Jf. notat udarbejdet af rektor Mogens Lindhardt (FIP) i 2012 samt Elmo Due: *Egnethedsvurderinger i udlandet og i andre brancher*, FIP 2012.

<sup>25</sup> Jf. <https://svenskakyrkan.se/utbildningsinstitutet/utbildning-prast>

præsten opnå fastansættelse.<sup>26</sup> Til den faste ansættelse knytter sig et efteruddannelsesforløb, hvor nogle moduler vælges af ansættelsesmyndighed og andre af kursisten selv. Dertil kommer en række frie kursustilbud.

### *Gymnasielærer*

Gymnasielæreruddannelsen har en fuld akademisk kandidatgrad i et eller flere fag som sin forudsætning. Efter afsluttet universitetsstudium ansættes kandidaten i en lønnet uddannelsesstilling kaldet pædagogikum. Uddannelsen har et års varighed. Der lægges en individuel uddannelsesplan for hver uddannelsesstilling, der indeholder både teoretisk pædagogik (485 timer samt prøve på 37 timer) som praktisk pædagogikum (485 timer) samt egenundervisning (565 timer) og generelle pædagogiske opgaver (100 timer). Kandidaten er såvel i sit planlægningsarbejde som i selve undervisningssituationer under supervision og vejledning af en erfaren og dertil uddannet kursusleder. I den sidste tid af pædagogikum kan den kommende gymnasielærer undervise mere selvstændigt og uddannelsen afsluttes med et større projekt. Efter endt uddannelse udstedes pædagogikumbevis samt en udtalelse, der indeholder evaluering af undervisning og beskrivelse af de elementer, der er gennemført i uddannelsen. Der er ikke tale om en egnethedsprøvelse i bogstavelig forstand, men en ret udførlig beskrivelse af hvilke kompetencer, der er opnået.<sup>27</sup>

### *Autoriseret psykolog*

Uddannelsen til autoriseret psykolog har en kandidatgrad som cand.psyk. som sin forudsætning. Uddannelsen har til formål at føje kliniske færdigheder til den teoretisk uddannelse og foregår gennem et 2 årigt supervisionsforløb, hvor kandidaten trænes i at benytte teoretisk viden i forbindelse med det konkrete arbejde som psykolog. Supervisionen sker både individuelt som i grupper og sker på baggrund af mindst 500 konfrontationstimer med udredning og 500 konfrontationstimer med intervention.<sup>28</sup> Supervisor har til opgave at sikre, at den psykologfaglige udvikling løbende sker tilfredsstillende. Sker dette ikke, har supervisor pligt til at gøre kandidaten opmærksom herpå samt udarbejde en supervisionserklæring herom. Efter det toårige forløb kan man søge autorisation hos Psykolognævnet. Dokumentation for praktisk arbejde, supervision og egenterapi skal vedlægges ansøgningen.

### *Læge*

Lægeuddannelsen har en fuld cand.med.-eksamen på 6½ år som sin forudsætning. Som led i hele universitetsstudiet indgår en lang række praktisk-kliniske fag, hvorfor teori, praksis og refleksion over praksis til en vis grad er en integreret del af de medicinske studier. Den egentlige lægeuddannelse tager dog først sin begyndelse når kandidatgraden er opnået. Kandidaten påbegynder her en etårig lønnet uddannelsesstilling, der kaldes "klinisk basisuddannelse", som er fordelt på arbejde inden for kirurgi, medicin og almen praksis.<sup>29</sup> Uddannelsen sker under intensiv vejledning og supervision af en uddannelsesansvarlig læge samt forskellige tutorer. Den uddannelsesansvarlige læge udfylder løbende en af Sundsstyrelsen udformet logbog, hvori noteres hvornår og hvordan kandidaten har opnået de enkelte krævede kompetencer. I uddannelsen indgår desuden 9 obligatoriske dage med altment orienterende undervisning (fx kommunikation, ambulancetransport mv.). Efter denne uddannelse kan lægen "selvstændigt virke som læge"; søge en egentlig introduktionsstilling (ca. 1 års varighed) og efter en sådan introduktionsstilling søge ind i en egentlig specialelægeuddannelsesstilling (4-5 år).

---

<sup>26</sup> Jf. notat udarbejdet af lektor Hans Vium Mikkelsen (TPC) i 2012.

<sup>27</sup> Elmo Due, 33-40.

<sup>28</sup> Ibid., 41-42.

<sup>29</sup> Jf. <http://sundhedsstyrelsen.dk/da/soeg?q=klinisk%20basisuddannelse>