

„Mentor, hvernig skal eg þá ganga til hans ...?“

Starfsmenntun, starfsþjálfun og starfstengd leiðsögn prests- og djáknaefna

Inngangur

„Mentor, hvernig skal eg þá ganga til hans ...?“¹ spyr Telemakkus Odysseifsson ráðgjafa sinn þegar hann er lagður úr höfn að leita föður síns. Gyðjan Aþena birtist honum í gervi Mentors og beitir ýmsum aðferðum við leiðsögnina. Aþena finnur bjargir, hvetur og er nýliðanum vinur í neyð. Persónuleg ráðgjöf, leiðsögn, lausnamiðuð kennsla og útsjónarsemi Aþenu í gervi Mentors hafa löngum vísað þeim veginn sem hjálpa nýliðum að fóta sig á nýrri starfsbraut og orðið *mentor* hefur rutt sér til rúms sem tökuorð til að tákna starfstengda leiðsögn í mörgum tungumálum (e. *mentoring*).²

Embættisskilningur vígðrar þjónustu er grundvallarpáttur í starfsþjálfun prests- og djáknaefna og gefur innsýn inn í inntak, samhengi og hefðir þess starfs sem neminn hefur hugsað sér að gegna í framtíðinni.³ Starfsmenntun vígðra þjóna veitir þeim embættisgengi í þjóðkirkjunni. Árið 2015 samþykkti kirkjuþing þjóðkirkjunnar að beina til kirkjuráðs „að endurskoða núgildandi starfsreglur um starfsþjálfun prestsefna frá 2002 með það í huga að leita leiða til að styrkja hana þannig að hún standist samanburð við starfsþjálfun prestsefna á hinum Norðurlöndunum“ og skyldu tillögur að endurskoðuðum starfsreglum liggja fyrir þinginu 2016. Skyldi meðal annars kannað hvort taka ætti upp kandidatefni presta sem hluta af starfsþjálfun.⁴ Kirkjuráð samþykkti að taka að sér endurskoðunarverkið⁵ en endurskoðun hefur ekki verið lokið þegar grein þessi er rituð. Um leið og sérleikur hvernar starfsstéttar fyrir sig er óumdeildur, er einnig mikilvægt að hafa í huga að allt sérfræðilegt starfsréttindanám (e. *studies with professional recognition*) á ýmislegt sameiginlegt, þvert á fagstéttir.⁶ Megininntak þessarar greinar er að þegar starfsþjálfun vígðrar þjónustu í íslensku þjóðkirkjunni

¹ Hómer, *Kviður Hómers 2: Odysseifskviða*, Kristinn Ármannsson og Jón Gíslason bjuggu til prentunar, Reykjavík: Menningarssjóður, 1973, bls. 34.

² Andy Roberts heldur því fram að mentorshugtakið hafi rutt sér til rúms á átjándu öldinni vegna túlkunar François de Salignac de La Mothe-Fénelon á Mentori Hómers í *Les Aventures de Telemaque* frá 1699, sjá Andy Roberts: „Homer’s Mentor: Duties Fulfilled or Misconstrued“, *History of Education Society Bulletin*, 64/1999, bls. 313–329, sótt 15. júlí 2021 af: https://www.researchgate.net/publication/242760920_Homer%27s_Mentor_Duties_Fulfilled_or_Misconstrued.

³ Um embættisskilning vígðra þjóna, sjá Einar Sigurbjörnsson, *Embættisgjörð: Guðfræði þjónustunnar í sögu og samtíð*, Reykjavík: Skálholtsútgáfan, 1996, bls. 73–104; Sigríður Guðmarsdóttir: „Ambáttir, amtmenn og ambassadorar Krists: Íslensk embættisguðfræði í ljósi fagmennskukenninga“, *Ritröð Guðfræðistofnunar* 41/2015, bls. 57–72.

⁴ *Gerðir kirkjuþings 2015*, Reykjavík: Íslenska þjóðkirkjan, 2015, bls. 91.

⁵ *Gerðir kirkjuþings 2016*, Reykjavík: Íslenska þjóðkirkjan 2016, bls. 17.

⁶ Höfundur þessarar greinar stundaði diplómanám í starfstengdri leiðsögn við Menntavísindasvið Háskóla Íslands á árunum 2013–2015 og kynntist þá nokkrum af þeim leiðsagnarkenningunum sem síðar urðu kenningarleg

verður endurskoðuð, verði sú endurskoðun að haldast í hendur við þá þróun sem orðið hefur á öðru sérfræðilegu starfsréttindanámi og verði gerð í samvinnu við þá stofnun sem annast starfsmenntun presta og djákna að öðru leyti, sem er Háskóli Íslands. Slík þróun byggist á aukinni áherslu á fræðigreinina *starfstengd leiðsögn*, sem hverfist um að tileinka sér útsjónarsemi Mentors og að læra að vera öðrum mentor.

Hvernig er best hægt að styrkja starfsmenntun og starfsþjálfun prestsefna og djáknaefna? Hvað þarf að endurskoða, hvernig verður það best gert og hvernig geta Háskóli Íslands og íslenska þjóðkirkjan sameiginlega nálgast viðfangsefnið með fagleg og nútímaleg starfsmenntunarviðhorf að leiðarljósi? Greininni er ætlað að vera innlegg í það endurskoðunarstarf sem framundan er. Þessi tegund menntunar er tengd siðferðilegum gildum og siðareglum hvarrar stéttar, störfín eru flókin og fela í sér mikla ábyrgð, krefjast siðferðilegrar fagvitundar og fela gjarnan í sér tengsl við einstaklinga í viðkvæmum aðstæðum og aldurshópum. Sérfræðistarfsmenntun byggist á kenningum og viðmiðum um nám, leiðsögn, þjálfun starfshæfni á vettvangi og inngöngu inn í fagstétt. Hún krefst góðra mentora, góðra námsramma og góðrar samvinnu milli þeirra aðila sem annast starfsmenntunina. Starfstengd leiðsögn í starfsmenntun er vaxandi þverfræðileg fræðigrein en hefur lítið verið könnuð í fræðilegu samhengi innan íslensku kirkjunnar. Starfstengd leiðsögn fjallar ekki um tilfinninga- og félagsleg vandamál þeirra sem leiðbeint er, nema þau tengist starfinu beint. Markmið leiðsagnarinnar er öllu heldur að aðstoða nemandann við að standast kröfur þeirrar fagstéttar sem hún/hann ætlar að tilheyra að námi sínu loknu. Leiðsögninni er þannig ætlað að mennta og þroska og ennfremur efla hæfni og fagmennsku nemandans með nánu samstarfi milli mentors og þess sem leiðbeint er.

Greinin fjallar um þróun starfsþjálfunar og starfsmenntunar presta og djákna á Íslandi út frá tveimur sjónarhólum. Fyrri sjónarhóllinn er fræðilegt samhengi kenninga í starfstengdri leiðsögn. Í starfstengdri leiðsögn er hugað að menntun verðandi fagstétta, nýrra starfsmanna, sem og mentoranna sjálfra sem leiðbeina eiga öðrum. Í seinna sjónarhorninu felst samanburður á milli starfsþjálfunar í íslensku þjóðkirkjunni og samsvarandi fræðslu í Noregi. Ástæður þess að í greininni er ekki borin saman starfsmenntun á öllum Norðurlöndunum voru þær að mikil og flókin saga liggur að baki starfsmenntun í kirkjum Norðurlanda og sú starfsmenntun þróaðist ólíkt hjá prestsefnum og djáknaefnum eftir ólíkum löndum og kirkjuhefðum. Slíkur samanburður milli allra fimm norrænu landanna er þannig verðugt rannsóknarverkefni en of stórt til að rúmast innan marka þessarar greinar. Hér er vitaskuld ekki öll sagan sögð af norrænni starfsmenntun og samanburður við prests- og djáknamenntun í sænsku, dönsku, færeysku, finnsku og grænlensku samhengi bíður betri tíma og frekari rannsókna. Ástæða þess að höfundur valdi Noreg til samanburðar við Ísland er að þar standa sterkar

uppistaða í greininni. Höfundur vill þakka kennurum Menntavísindasviðs fyrir að hafa kveikt með sér áhuga á starfstengdri leiðsögn, sem varð til þess að hún fór að kynna sér þverfaglegar nálganir á faginu og beita þeim á starfsmenntun vígðra þjóna.

rætur djáknanáms með mikilli áherslu á samþættingu hagnýtra greina og kenninga. Í öðru lagi varð Noregur fyrir valinu vegna þess að á undanförunum áratugum hafa norskir skólar unnið að því að leggja niður hina gömlu guðfræðistarfskóla (no. *praktikum*) og samþætta vettvangsnám og bóklegt nám í háskólunum. Þessi þróun norskrar starfsmenntunar hefur verið önnur en t.d. í Danmörku og Svíþjóð og rökin byggjast á forsendum menntavísinda, eins og síðar verður greint frá. Í þriðja lagi varð Noregur fyrir valinu, vegna þess að þar hefur höfundur sjálfur starfað, bæði í kirkju og háskóla, og þekkir því vel til skipulags starfsmenntunarinnar. Með því að bera íslenska starfsmenntun prestsefna og djáknaefna saman við samsvarandi menntun í Noregi er lóð lagt á vogarskálar til þess samanburðar sem kallað var eftir í áður nefndri samþykkt kirkjuþingsins.

Greinin hefst með kenningakafli í þverfaglegri starfstengdri leiðsögn og þar eru tekin fyrir hugtök og líkön í sérfræðistarfsmenntun og síðan er skipulag starfsmenntunar prests- og djáknaefna á Íslandi og í Noregi greint út frá tédum kenningum. Spurningarnar sem varpað er fram fjalla um faglegar forsendur starfstengdrar leiðsagnar prests- og djáknaefna: Hvernig hefur leiðsögnin þróast? Hvað er mikilvægast að leggja áherslu á við leiðsögn verðandi presta og djákna til sjálfsákvörðunar, seiglu, þekkingar á starfi og faglegrar sjálfsmyndar? Hver menntar mentorinn? Hvernig getur Mentor orðið hinum verðandi presti og djákna, Telemakkusi, að liði í samhengi tuttugustu og fyrstu aldar? Áhersla mín í þessari grein er þannig ekki á hvað eigi að kenna í starfsmenntun prests- og djáknaefna, heldur *hvernig* slíkt nám fari fram.⁷

Leiðsagnarkenningar

Veslemøy Egede-Nissen og Siri Skommessvik benda á að starfsmenntun fagstétta breytist hratt nú um stundir og að þróa þurfi kennslufræðilegar aðferðir jafnharðan.⁸ Úrelt sýn á starfsmenntun takmarki ekki aðeins skilninginn á nýjum vandamálum sem rísi í vettvangsnámi, heldur verði einnig til þess að undirbúningurinn frá háskólans hendi verði ekki nógu markviss.⁹ Egede-Nissen og

⁷ Í nútíma menntunarfræðum er ekki lengur rætt um nám sem eitt skeið til undirbúnings lífsstarfi, heldur er gert ráð fyrir að fagmaður læri lífið allt í formlegu og óformlegu ævinámi (e. *life-long learning*) og haldi þekkingu sinni við með starfsþróun (e. *professional development*). *Life-long learning* er ýmist þýtt sem ævinám eða símenntun. Í formlegu námi er starfsnám sérstakt einkenni verklegra greina, iðn- og tæknimenntunar á framhaldsskólastigi (e. *vocational studies*) og er slíkt nám er oft bundið lærlingsstarfssamningum (e. *apprenticeship*). Sérfræðileg starfsmenntun (e. *professional studies, professional formation*) er aftur á móti hagnýtt nám sem undirbýr lengra komna nemendur á háskólastigi til að axla ábyrgðarstörf starfsstéttar sinnar og öðlast faglega sjálfsmynd. Þótt margt sé sameiginlegt með sérfræðilegri starfsmenntun á framhaldsstigi háskóla og annarri starfsþjálfun og starfsnámi er einnig margt sem greinir að, eins og sýnt verður í þessari grein. Í henni er hugtakið sérfræðileg starfsmenntun notað til að bregða ljósi á hagnýtt nám prests- og djáknaefna, hvort sem er á vegum Háskóla Íslands eða íslensku þjóðkirkjunnar. Orðið starfsþjálfun (e. *practical studies*) er notað um verklega kennslu (t.d. starfskynningar og æfingar, auk vettvangsnáms). Vettvangsnám (e. *field-based education*) er vinnutengt nám í skóla, í söfnuði eða á stofnun og er hluti af formlegu námi. Starfstengd leiðsögn (e. *mentoring*) er notað um persónulega leiðsögn nemanda undir stjórn leiðsagnarkennara á vettvangi annars vegar og umsjónaraðila námsins hins vegar. Starfsskóli er notað um skóla með sérstaka áherslu á hagnýtan þátt náms (e. *practicum, seminary*).

⁸ Veslemøy Egede-Nissen og Siri Skommessvik, „Veiledning som grunnlag til kompetanseutvikling“, *Veiledning i høyere utdanning: En vitenskapelig antologi*, rittstj. Sidsel Tveiten og Anita Iversen, Oslo: Fagbokforlaget, 2018, bls. 37. Veslemøy Egede-Nissen er „førstelektor“ við heilbrigðisvísindasvið Oslo Met í Osló í Noregi. Siri Skommessvik er „universitetslektor“ við háskólasetrið Senter for helsefaglig pedagogisk utvikling við UiT Norges arktiske universitet í Tromsø í Noregi.

⁹ Egede-Nissen og Skommessvik, „Veiledning som grunnlag til kompetanseutvikling“, bls. 36.

Skommessvik telja að starfsmenntun sé ætlað að næra fagvitund verðandi fagmanns og efla starfshæfni hans (no. *kompetanse*), auk þess sem krafan um þverfaglegt samstarf verði sífellt sterkari, eins og t.d. í tengslum við sjúkrahús. Egede-Nissen og Skommessvik leggja áherslu á að skapa verði gott samstarf milli háskóla og starfsþjálfunarstaða. Einnig verði að sjá til þess að aðstæður á vettvangi bæði ögri nemandanum og búi honum öryggi og stuðning.¹⁰

Kenningar Pers Lauvås og Gunnars Handal hafa verið mikilvægur burðarás í starfsmenntunarkenningum frá síðustu aldamótum. Lauvås og Handal greina milli tveggja leiðsagnarhefða, lærlingslíkansins (no. *lærlingmodellen*) og athafna- og ígrundunarlíkansins (no. *handling og refleksjonsmodellen*). Samkvæmt þeim er í hinni fyrri leitað í forna sjóði um það hvernig þjálfun, vinnulag og verkvit einnar kynslóðar hefur borist til annarrar og benda þeir á að þessi aðferð, sem ættuð er úr verk- og iðnnámi, hafi einnig rutt sér til rúms í starfsmenntun og akademísku rannsóknarnámi. Í þessari hefð er litið á mentorinn sem fyrirmynd lærlingsins og hið félagslega samhengi námsins er undirstrikað. Lauvås og Handal lýsa áherslum lærlingshefðarinnar í fjórum þáttum: að námið fari fram í félagsskap um miðlun handverks, að faglega sjálfsmyndin snúist um að ná tökum á faginu, að námið sé fyrst og fremst óformlegt og felist í athafnanámi og með æfingum. Loks sé verkið metið á staðnum og nemandinn fái endurgjöf sem útskýrir matið. Nám lærlingsins byggist þannig á sýnikennslu, æfingu og endurgjöf.¹¹ Jean Lave og Etienne Wenger eru með þekktari talsmönnum lærlingslíkansins í leiðsagnar-kenningum og mótuðu mjög umræðu leiðsagnar á fyrsta áratug tuttugustu og fyrstu aldar.¹² Lave telur að kenningar þar sem staður og stund eru tekin alvarlega í aðstæðubundnu námi (e. *situated learning*) geti ekki notast við þekkingarfræði sem sneiði hjá samhenginu, því að þær séu „mótsögn í sjálfum sér“.¹³ Ef námið eigi sér stað í samhengi daglegs lífs, séu meiri líkur á því að nemendur geti yfirfært þekkingu sína og færni inn í nýjar aðstæður. Nemendur þurfi að vera virkir þátttakendur í eigin námi og fá tækifæri til að prófa sig áfram.¹⁴ Wenger telur að félagsleg þátttaka sé forsenda námsins (e. *learning as belonging*), að nám fari fram í félagslegu samhengi þar sem tilgangurinn sé þekktur og markmiðið ljóst (e. *learning as becoming*) og að þekkingarsköpun sé borin uppi af athafnanámi (e. *learning by doing*).¹⁵

Athafna- og ígrundunarlíkanið hjá Lauvås og Handal byggist á því að mæta nemandanum þar sem hann er, ekki þar sem mentorinn er. Skilja þurfi nemandann og hjálpa honum í átt til fagvitundar og aukinnar starfshæfni með ígrundun

¹⁰ Egede-Nissen og Skommessvik, „Veiledning som grunnlag til kompetanseutvikling“, bls. 36–37.

¹¹ Per Lauvås og Gunnar Handal, *Veiledning og praktisk yrketeori*, Ósló: Cappelen Damm, 2000, bls. 57–59. Per Lauvås er prófessor emeritus í menntavísindum við Óslóarháskóla. Gunnar Handal er prófessor emeritus í kennslufræði háskólastigsins við Óslóarháskóla.

¹² Jean Lave er félagsmannfræðingur og prófessor emerita í landafræði við Kaliforníuháskóla í Berkeley í Bandaríkjunum. Etienne Wenger er með doktorspróf í upplýsinga- og tæknifræði og hefur unnið að kenningum í menntavísindum út frá sínu sérsviði.

¹³ Jean Lave, „The Practice of Learning“, *Contemporary Learning Theories*, ritstj. Knud Illeris, London: Routledge, 2009, bls. 200–203.

¹⁴ Sama rit, bls. 206–207.

¹⁵ Etienne Wenger, „A Social Theory of Learning“, *Contemporary Learning Theories*, ritstj. Knud Illeris, London: Routledge, 2009, bls. 209–218.

og sé það sérstaklega mikilvægt í starfsmenntun.¹⁶ Ígrundunin sem hér um ræðir snýst um aðstæður og atvik sem nýliðinn lendir í á vettvangi, gjarnan þau óvæntu og óvelkomnu. Atvikin eru orðuð, með áherslu á tilfinningarnar sem þær kalla fram og reynslan metin að nýju.¹⁷ Lauvås og Handal bera saman líkönin tvö og komast að þeirri niðurstöðu að hvort um sig hafi sína styrkleika. Þannig sé með lærlingsaðferðinni lögð áhersla á góðan vettvang til starfsþjálfunar og góðar fyrirmyndir snjallra fagmanna. Markmið lærlingsleiðsagnar sé að líkja eftir og auka hæfni og færni, en ígrundunin felist í því að dæmi fáist af vettvangi um ólíka reynslu, sem ekki séu endilega öll til fyrirmyndar. Mentorinn sé ekki þjálfari og meistari fyrst og fremst, heldur þátttakandi í samtali, túlkur og greinandi. Helsta markmið ígrundunarleiðsagnar sé innsýn í starf, ekki handverk sem úreldist hratt.¹⁸

Ragnhildur Bjarnadóttir bendir á að hvorugt líkananna tveggja sé hafið yfir gagnrýni.¹⁹ Þannig megi finna að lærlingslíkaninu að það sé um of sniðið að verklegu starfsnámi og passi ekki endilega sérfræðináminu. Lærlingslíkanið geti einnig haft þá hættu í för með sér að viðhalda úr sér gengnum viðmiðum á ógagnrýninn hátt í stað þess að leita nýrra leiða og að námsferlar séu ekki nægilega útfærðir.²⁰ Sem dæmi um gagnrýni sem komið hefur fram á athafna- og ígrundunarlíkanið bendir Ragnhildur á að þar skorti áherslu á félagslegt nám og að áherslurnar séu of einstaklingsmiðaðar.²¹ Auk líkananna tveggja frá Lauvås og Handal, vísar Ragnhildur til vaxandi fræðilegs áhuga á kenningum sem miða að persónulegum þroska og félagslegri hæfni fagmanna. Þennan áhuga telur Ragnhildur ekki síst hverfast um fjögur meginhugtök: seiglu (e. *resilience*), sjálfs-traust og trú á eigin getu (e. *self-efficacy*), samskipta- og tengslahæfni (e. *relational agency*) og fagvitund (e. *professional identity*). Af röksemdum Ragnhildar má ætla að engin ein leiðsagnarkenning sé sú eina rétta, hver um sig hafi styrkleika og veikleika og í nýrri leiðsagnarkenningum er þeim oft fléttað saman í nýjar heildir, þar sem félagslegt samhengi lærlingslíkansins, athafnanálgun ígrundunarlíkansins og áherslur á persónulegan þroska falla saman á nýjan hátt. „Já takk, hvorttveggja ... Ígrundunin fangar ekki allt,“ segja Roar C. Pettersen og Jon A. Løkke og benda á að áhersla lærlingslíkansins á starfshæfni, færni, tækni og aðferðir geri nemendum kleift að öðlast vald á „handverki“ sinnar stéttar.²²

Robyn Ewing og Rosie Le Cornu ræða um þróun starfsmenntunar frá sjónarhóli kennara í þremur þrepum.²³ Fyrst hafi verið litið á starfsþjálfun sem æfinga-

¹⁶ Lauvås og Handal, *Veiledning og praktisk yrketeori*, bls. 67.

¹⁷ Sama rit, bls. 72.

¹⁸ Sama rit, *Veiledning og praktisk yrketeori*, bls. 77.

¹⁹ Ragnhildur er dósent emerita við Menntavísindasvið Háskóla Íslands.

²⁰ Ragnhildur Bjarnadóttir, „Leiðsögn kennaranema: Stefnur og straumar“, *Uppeldi og menntun* 22:2/2013, bls. 19.

²¹ Sama rit, bls. 16–17.

²² Roald C. Pettersen og Jon A. Løkke, *Veiledning i praksis: Grunnleggende ferdigheter*, 2. útgáfa, Oslo: Universitetsforlaget, 2019, bls. 40–41. Roald C. Pettersen er prófessor emeritus við kennslusetur háskólans í Østfold í Noregi. Jon A. Løkke er dósent við háskólann í Østfold í Noregi.

²³ Robyn Ewing er prófessor emerita við menntavísindasvið háskólans í Sydney í Ástralíu og Rosie Le Cornu er dósent við menntavísindasvið University of South Australia í sama landi.

búðir, því næst hafi æfingabúðirnar orðið að starfsskóla og loks hafi starfsskólarnir færst til nýrri hugmynda um námssamfélag.²⁴ Í námssamfélagi hlýtur nemandinn þjálfun í tengslum við fleiri en leiðbeinanda sinn og þekking nemans er líka talinn ávinningur fyrir samfélagið sem hann lærir í. Samkvæmt Ewing og Le Cornu tók starfsmenntun kennara miklum breytingum á áttunda og níunda áratug síðustu aldar, þegar hætt var að tala um „æfingakennslu“ og í staðinn farið að tala um leiðsögn.²⁵ Eins og Ragnhildur, fjallar Rosie Le Cornu um það hvernig hægt sé að byggja upp seiglu í nemum sem eru í starfsþjálfun og á kándíatsári út frá tengslabyggingu og samhengi.²⁶ Hún vísar til rannsókna um að þriðjungur ungra kennara gefist upp vegna starfsálags og erfiðra aðstæðna í upphafi starfsferilsins. Meginhugtak Le Cornu í greininni er tengslaseigla (e. *relational resilience*) og hún notar hugtakið til að sýna hvernig aukin áhersla á bjargráð og tengsl geti hjálpað til við að þróa seiglu í nemum í starfsþjálfun. Le Cornu telur að neminn þurfi að þroska með sér hugrekki til að geta farið inn í aðstæður sem hann hræðist eða hikar við og skilgreinir seiglu þannig ekki sem meðfæddan eiginleika, heldur færni til tengslamyndunar. Le Cornu áréttar mikilvægi tengsla fyrir seigluþroska nýliða og telur mikilvægt að hjálpa þeim til að taka þátt í gagnvirkum tengslum sem byggjast á stuðningi, valdeflingu og hugrekki, sem aftur leiða til vonar.²⁷

Ragnhildur telur mikilvægt að endurskilgreina starfstengda leiðsögn í ljósi nýrra aðstæðna. Hún gerir greinarmun á námssamfélögum (e. *learning communities*) þar sem einstaklingar komi saman til að læra hver af öðrum og síðan faglegu námssamfélagi (e. *professional learning communities*) sem tengist starfsþróun, menntun og stjórnun sérstaklega. Ragnhildur skilgreinir námssamfélag út frá almennum skilningi sem „hópur eða samfélag sem myndar umgjörð eða stuðningsramma um félagsleg námsferli.“ Faglegt námssamfélag einkennist, að hennar mati, af „samvinnu þátttakenda, gagnrýnni hugsun, umræðu um gildi, áherslu á símenntun í starfi og þróun stofnana.“²⁸ Ragnhildur telur að fagnámssamfélögin innan og milli vettvangs og háskóla byggist á markvissum og skipulögðum vinnubrögðum þar sem starfstengd leiðsögn og önnur umbótastarfsemi í starfsþróun heyrja saman.

Andy Hargreaves og Michael Fullan benda á mikilvægi starfstengdrar leiðsagnar til að byggja upp fagmennsku.²⁹ Hargreaves og Fullan telja að í samfélagi þar sem þekking og vinnuáðferðir þróast hratt sé varhugavert að gefa mentorum það vald að vita alltaf allt best. Þess í stað sé mikilvægt að leiðbeinendur og nemar viðurkenni að störf fagmanna feli í sér mikla siðferðilega ábyrgð, hægt sé

²⁴ Robyn Ewing og Rosie Le Cornu, „From Practice Teaching to Practicum to Professional Experiences“, *Teaching and Communicating: Rethinking Professional Experiences*, ritstj. Joy Higgs, Robyn Ewing og Tom Lowrie, Melbourne: Oxford University Press, bls. 31–41.

²⁵ Ewing og Le Cornu, „From Practice Teaching“, bls. 38.

²⁶ Rosie Le Cornu, „Building Resilience in Pre-Service Teachers“, *Australian Journal of Teacher Education* 38:4/2013, bls. 1–16, doi: 10.14221/ajte.2013v38n4.4.

²⁷ Sama rit, bls. 10–11.

²⁸ Ragnhildur Bjarnadóttir, „Leiðsögn kennaranema“, bls. 24.

²⁹ Andy Hargreaves og Michael Fullan, „Building Resilience Mentoring in the New Millennium“, *Theory into Practice* 39:1/2000, bls. 50. Andy Hargreaves er prófessor emeritus við Lynch School of Education við Boston College í Bandaríkjunum. Michael Fullan er fyrrverandi rektor Ontario Institute for Studies in Education (OISE).

að leysa úr málum á ýmsan hátt og að stundum viti neminn betur en leiðsagnar- aðilinn. „Leiðsegiendur, ekki kveljendur“ (e. *mentors — not tormentors*) er slagorð Hargreaves og Fullans.³⁰ Eins bendir Marita Nordhaug á að sérfræðileg starfs- menntun sé „heterótélísk“, þ.e. að hún eigi sér tilgang og markmið sem nær út fyrir menntunarrámmann. Í starfsmenntun sé verið að mennta fólk til tiltekinna sérhæfðra ábyrgðarstarfa. Mentorar á vettvangi séu fólk með ólíka heimssýn og sýn á fagstéttina, sem er ætlað að vera í nánnum tengslum við nemendur og hefur jafnframt mikið vald til að meta frammistöðu nemendanna. Af þessum ástæðum telur Nordhaug mikilvægt að litið sé á starfstengda leiðsögn út frá siðferðilegum forsendum.³¹ Leiðbeinandinn sinni ekki hlutverki sínu sem mentor einungis til að hjálpa nemandanum, heldur til að hjálpa nemandanum til að hjálpa öðru fólki í viðkvæmum aðstæðum. Mentorinn beri því ábyrgð, bæði gagnvart nemandan- um og þeim sem nemandinn kemur til með að þjóna, standist hann matið. Þannig þurfi mentorinn að leiðbeina og meta samtímis. Nordhaug bendir á að mentorinn geti lent í hollustuklemmu vegna síns tvöfalda hlutverks og verði of upptekinn af að hjálpa nemandanum til að fá draum sinn uppfylltan, í stað þess að einbeita sér að því að meta þau hæfniviðmið sem nemandur er ætlað að upp- fylla. Loks bendir Nordhaug á að mentorinn geti auðveldlega fallið í þá gryfju að láta sína eigin lífssýn og vinnulag ná yfirhöndinni við matið ef viðmiðin eru ekki nægilega skýr.

Nordhaug fjallar sérstaklega um starfshæfnimat (no. *skikkethetsvurderinger*), en reglur um slíkt mat gilda fyrir sérhæft starfsmenntunarnám í öllum háskólum í Noregi, þar sem Nordhaug starfar, þar með talið fyrir prestsnám. Í starfshæfni- matinu er miðað við að nemandinn fái ekki að ljúka námi ef hann/hana skortir vilja og/eða hæfni til tiltekinna skilgreindra atriða.³² Starfshæfnimat getur verið bæði flókið og erfitt og skólarnir hafa þróað með sér verkferla, þar sem uppfylla þarf kröfur um skjalfestingu og innsýn nemenda á öllum stigum, til að tryggja að meðalhófs og upplýsingaskyldu sé gætt. Viljinn og hæfnin sem starfshæfnimat háskólanna í Noregi snýst um er í leiðsagnarfræðum skipt í skikkun og eiginleika (e. *suitability* og *fitness*, no. *skikkethet* og *egnethet*).³³ Fjallar seinni þátturinn um skort á starfshæfni sem er þannig vaxinn að hann gerir nemandanum ómögulegt að sinna starfinu þar sem hagsmunir notenda þjónustunnar verða að veða þyngra

³⁰ Hargreaves og Fullan, „Building Resilience Mentoring in the New Millennium“, bls. 52, 54.

³¹ Marita Nordhaug, „Veilederens dobbelrolle: Etiske aspekter i praksisveiledning“, *Veiledning i høyere utdanning: En vitenskapelig antologi*, ritstj. Sidsel Tveiten og Anita Iversen, Oslo: Fagbokforlaget, 2018, bls. 202. Marita Nordhaug er dósent á heilbrigðisvísindasviði Oslo Met í Oslo í Noregi.

³² FOR-2006-06-30-859, sótt af vef Stórþingsins 27. júlí 2021:

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-06-30-859>.

³³ Á heimasíðu nefndar um mismunun í Noregi (no. *Diskrimineringsnemda*) er að finna mýmörg dæmi þar sem nefndin úrskurðar að um mismunun í stjórnsýslu og atvinnulífi sé að ræða þar sem kerfisbundið sé sneitt hjá fólki vegna kynferðis, kynhneigðar, kynþáttar, hæfis og fleiri þátta. Dæmi eru líka um að nefndin komist að þeirri niðurstöðu að mismunun hafi verið reist á málefnalegum forsendum og þá ekki síst í starfsmenntun þar sem veða þurfi hagsmuni sérhæfingarinnar upp móti hagsmunum nemans. Þannig sýnir nýlegt dæmi nefndarinnar að skóla- yfirvöldum í Lögregluskólanum hafi verið heimilt að vísa frá nemanda sem grunur lá á að hefði ekki fulla heyrn. Úrskurður nefndarinnar var að ákvörðunin um að mismuna nemandanum eftir hæfi hafi verið reist á hlutlægum og málefnalegum forsendum og að heyrnin hafi verið nauðsynleg forsenda þess starfs. Sjá mál 20/2016 hjá Diskrimineringsnemnda, sótt af heimasíðu nefndarinnar 27. júlí 2021:

<https://www.diskrimineringsnemnda.no/showcase/2020000216>.

en hagsmunir nemandans. Ef mat á eiginleikum snýst um meðfædda og áskapaða þætti sem koma í veg fyrir starfshæfni snýr skikkunarmatið að viðhorfum, hegðun og háttalagi sem þarf að breyta ef viðkomandi nemandi á að teljast fallinn til vígðrar þjónustu. Nordhaug bendir á að þar sem miklir hagsmunir liggi undir og hættan á mismunun sé fyrir hendi við slíkt mat, sé mikilvægt að siðferðileg ígrundun, málefnalegar forsendur og vönduð vinna liggi að baki ákvörðunum. Hún áréttar mikilvægi þess að nemendur fái nákvæma og reglulega endurgjöf bæði frá kennurum í skóla og frá mentorum í vettvangsnámi.³⁴ Með þessu leggi leiðbeinandinn lóð á þær vogarskálar að nemendur líti ekki á sig sem óvirka viðtakendur þekkingar, heldur manneskjur sem séu færar um að axla ábyrgð á eigin námi og faglegum þroska með leiðum háskólans, leiðsagnarstaðarins og þeirri þekkingu sem nemandinn sjálfur leggur í starfsmenntun sína.

Í lok þessarar umræðu um leiðsagnarkenningar nefni ég umræðu um verkskiptingu milli þeirra sem sjá um leiðsögn í háskóla og á vettvangi.³⁵ Kenneth M. Zeichner telur að þrátt fyrir að vitundarvakning hafi átt sér stað um gildi kennslu og kennslurannsókna, loði viðhorfið um að fyrst læri fólk fræðilega grunninn og æfi sig svo í æfingakennslu ennþá við greinina. Bilið á milli teoríu og praxís sé þannig næstum algert og víkki einnig fyrir þær sakir að þau sem sjá um þjálfunina í starfi viti lítið um þá þekkingu sem nemendur hafa þegar viðað að sér í námi. Þau sem sjá um kenningarlegan grundvöll í háskólanum hafi síðan litlar forsendur til að skilja aðferðirnar sem notaðar eru á vettvangnum. Þannig fullyrðir Zeichner að nemendur og leiðbeinendur þeirra séu oft á tíðum skildir eftir með litlar leiðbeiningar eða tengsl við þær stofnanir sem meta eigi leiðsögn og hæfni. Lausn Zeichners á vandamálinu er fólgin í því sem hann kallar „þriðja rýmið“ (e. *third space*) og „blandrýmið“ (e. *hybrid space*).³⁶ Zeichner gerir tilraunir með starfstengda leiðsögn inni í háskólunum sjálfum, þar sem háskólakennararnir taka ríkari þátt í að kenna tilteknar kennsluáferðir en almennt er, með aðstoð fjölmiðlunarbúnaðar, skrifaðra tilfellarannsókna (e. *case studies*) og gagnvirks kennsluefnis, sem nemendum er ætlað að greina og bæta við. Zeichner notar hugmyndina um þriðja rýmið til þess að benda á leiðir þar sem samband leiðbeinanda og nema er ekki eins stigveldiskennt og í hefðbundnu námi. Zeichner hvetur til að kennsla og nám séu lögð til grundvallar öllu háskólanámi og að þar verði til umbylting þekkingarfræði starfstengdrar leiðsagnar. Að hans dómi getur umbylting ekki átt sér stað nema fólk innan valdastiga háskólans, sem hefur völd og áhrif innan deilda sinna, taki frumkvæði í að efla kennslu og að leiðbeinendum verði umbunað fyrir áhuga og framfarir í starfstengdu námi.

³⁴ Nordhaug, „Veilederens dobbelrolle“, bls. 213.

³⁵ Kenneth M. Zeichner, „Rethinking the Connections Between Campus Courses and Field Experiences in College- and University-Based Teacher Education“, *Journal of Teacher Education* 1–2/2010, bls. 89–99. Kenneth M. Zeichner er prófessor í kennslufræði við Washington-háskóla í Seattle í Bandaríkjunum.

³⁶ Hugtökin eru ættuð frá indverska bókmenntafræðingnum Homi Bhabha og mikið notuð í síðnýlendufræði til að lýsa orðræðu á mörkum tveggja menningarheima og valdvensla.

Starfsmenntun og starfsþjálfun vígðra þjóna í íslensku þjóðkirkjunni

Eins og sagt var frá í síðasta kafla undirstrikar Zeichner mikilvægi þess að skapa „þriðja rýmið“ þar sem ólíkar stofnanir sem koma að starfsmenntuninni vinni saman. Síðasttalda atriðið er sérstaklega mikilvægt frá sjónarhóli íslensku kirkjunnar þar sem starfsmenntun er á hendi fleiri en eins aðila. Sigurður Árni Þórðarson notar líkingu af „baugaprennu“ um hina þrjá skilningsbauga sem móta starfsþjálfun vígðra þjóna. Fyrsti baugurinn að hans mati er persónuleg reynsla og samhengi einstaklingsins í námi, annar baugurinn heimur háskólans með kennurum sínum, stefnumörkun og fræðum. Þriðji baugurinn, að dómi Sigurðar Árna, er síðan kirkjan sem sker báða hina baugana.³⁷ Þessi kafla gefur sögulegt yfirlit yfir íslensku „baugana“ þrjá og með hvaða hætti hefur tekist að flétta saman teoríu og praxis prests- og djáknaefna.

Starfsmenntun presta var fyrrum í höndum biskupanna í Skálholti og á Hólum og síðar á Hólavöllum og Bessastöðum. Auk þess lærðu margir Íslendingar guðfræði við Kaupmannahafnarháskóla.³⁸ Auk þessara menntastofnana bendir Hjalti Hugason á að mikill hluti starfsmenntunar presta fyrr á tíð hafi farið fram „utanskóla“ þar sem lærða menn sem gátu tekið lærisveina að sér var að finna.³⁹ Hjalti bendir á að landslag starfsmenntunar presta hafi verið fjölbreytt og segir: „Á öllum tímum hefur prestsmenntun þó verið starfsmenntun sem mótast hefur af fjölmörgum þáttum sem hafa aðeins að hluta til verið kirkjulegir eða guðfræðilegir. Á hinn bóginn hefur prestsmenntun aðeins á tímabilum verið guðfræðimenntun.“⁴⁰ Starfsmenntun prestsefna var á hendi Prestaskólans eftir stofnun hans 1847 og síðar Háskóla Íslands frá stofnun skólans 1911. Á árum Prestaskólans var kennimannlega námið yfirleitt á hendi forstöðumanns skólans, auk þess sem lögfræðingur var fenginn til að kenna kirkjurétt.⁴¹ Stiftisyfirvöld stofnuðu stöðu forsöngvara í Dómkirkjunni, sem jafnframt skyldi kenna söng í Latínuskólanum og þjálfva prestsnema í litúrgísku tóni og sálmasöng.⁴² Þegar Háskóli Íslands var stofnaður 1911 skiptu kennarar Guðfræðideildar með sér hagnýta náminu eftir aðstæðum og reynslu, litúrgíski söngurinn var áfram í höndum organista og söngmenntaðra manna og kirkjurétturinn var kenndur af prófessorum Lagadeildar. Eftir að aðalbygging Háskóla Íslands var fullbúin árið 1940 stofnuðu nemendur og kennarar Guðfræðideildar sunnudagaskóla í Háskólakapellunni, sem starfræktur var um hríð sem vettvangur æfinga í barnafræðslu fyrir prestsefni.⁴³ Sigurbjörn Einarsson setti fram hugmyndir á fimmta

³⁷ Sigurður Árni Þórðarson, „Guðfræðin, innræti og starfsþjálfun prestsefna“, *Ritvöld Guðfræðistofnunar* 12/1998, bls. 91. Á þeim tíma sem greinin er rituð starfaði Sigurður Árni sem verkefnastjóri safnaðaruppbyggingar á vegum þjóðkirkjunnar í Biskupsstofu. Hann átti sæti í nefndinni sem lagði drög að samfylgdarkerfinu. Hann er doktor í guðfræði og sóknarprestur í Hallgrímskirkju.

³⁸ Einar Sigurbjörnsson og Pétur Pétursson, „Prestaskólinn í Reykjavík 1847–1997“, *Ritvöld Guðfræðistofnunar* 12/1998, bls. 13.

³⁹ Hjalti Hugason, „Prestaskólinn í Reykjavík og samhengið í íslenski prestsmenntun“, *Ritvöld Guðfræðistofnunar* 12/1998, bls. 52. Hjalti er doktor í kirkjusögu og prófessor við Guðfræði- og trúarbragðafraeðideild Háskóla Íslands.

⁴⁰ Sama rit, bls. 53.

⁴¹ Benjamín Kristjánsson, *Saga Prestaskólans og Guðfræðisdeildar Háskólans 1847–1947*, Reykjavík: Leiftur, 1947, bls. 69–72.

⁴² Sama rit, bls. 65–69.

⁴³ Sama rit, bls. 65, 279, 372–373.

og sjötta áratug síðustu aldar um að Skálholt yrði „kirkjulegt menntasetur“ og prestaskóli „af svipuðu tagi og starfsskólar fyrir guðfræðikandidata í nágrenna-löndunum“.⁴⁴ Skyldi skólinn kallast Vídalínsskóli, nefndur eftir Jóni Vídalín, og ætti að starfa 3–4 mánuði á ári fyrir guðfræðinema sem lokið hefðu hinu bóklega námi í Guðfræðideild. Að dómi Sigurbjörns skyldu prestsefnin ekki aðeins stunda bóklegt nám, heldur væri námið fólgið í „...andlegri uppbyggingu og nánú daglegu samfélagi við eldri bræður, sem sköruðu fram úr að starfslegri og trúarlegri reynslu.“⁴⁵ Í ljósi kenninga í starfstengdri leiðsögn um lærlingslíkanið og ígrundunarlíkanið er áhugavert að Sigurbjörn skyldi ekki aðeins hafa áhuga á að prestsefnin tileinkuðu sér handbragð og tækni hinna „klerklegu íþrótta“, heldur leggur hann sterka áherslu á guðfræðilega ígrundun og innra trúarlíf.⁴⁶ Hugmyndir biskups um Vídalínsskóla í Skálholti náðu ekki fram að ganga og hagnýta námið var áfram á hendi kennara Guðfræðideildar.⁴⁷

Árið 1974 gekk nýtt námseiningakerfi í gildi í Háskólanum og kandidateitnámið í guðfræði var metið til 150 eininga, eða fimm ára náms.⁴⁸ Í Árbók Háskólans árið 1976 segir að sá hluti reglugerðarinnar sem fjalli um hagnýta námið „sé enn í mótun“ og í næstu árbók er það sagt hafa setið „á hakanum.“⁴⁹ Í Árbókinni er greint frá því að lengi hafi verið barist fyrir því að fá sérstaka stöðu í kennimannlegri guðfræði til deildarinnar og var lektorsstaða í fullu starfi í kennimannlegri guðfræði stofnuð árið 1975. Skyldi lektorinn kenna kirkjuréttinn sem hluta af kennimannlegu námi en áfram var við lýði hlutastaðan í litúrgískri söngfræði sem áður er getið. Með tilkomu hins nýja lektors var bryddað upp á tveimur nýjungum, annars vegar þverfaglegum samráðshópum innan Háskólans um hagnýtt nám með innsýn inn í félagsráðgjöf og geðlæknisfræði og hins vegar auknu samstarfi í deildinni um prédikunarfræðina.⁵⁰ Nokkur þjálfun var hluti af skyldunámi í deildinni, s.s. fermingarstarf í söfnuði og starf á stofnun, en þessi starfsmenntun á vettvangi var ekki metin til eininga.⁵¹

Starfsþjálfunarmálið komst á skrið innan þjóðkirkjunnar á níunda áratugnum. Á kirkjuþingi 1984 kynnti kirkjuráð „Frumvarp til laga um starfsmenn Þjóðkirkju Íslands“ þar sem tillögur voru settar fram um starfsþjálfun sem forsendu embættisgengis. Í umfjöllun um frumvarpið var vitnað í erindisbréf biskupa frá

⁴⁴ Hjalti Hugason, „Nýtt“ og „heilagt“ Skálholt: Hugmyndir Sigurbjörns Einarssonar um endurreisn staðarins eins og þær endurspeglast í Víðförla 1947–1954“, *Ritrið Guðfræðistofnunar* 30/2010, bls. 76. Sigurbjörn Einarsson var biskup Íslands frá 1959–1981 og heiðursdoktor við Háskóla Íslands.

⁴⁵ Sama rit“, bls. 77.

⁴⁶ Sigurbjörn telur Vídalínsskóla eiga að æfa menn „í klerklegum íþróttum“, sálgæslu, barnastarfi, ræðuskrifum og tíðasöng og skyldi dómkirkjuprestur Skálholts, ásamt prestum í nánasta nágrenni, taka að sér kennsluna með biskupnum á endurvöktum biskupsstól í Skálholti. Þannig skyldi kennimannlega námið flytjast alfarið frá Guðfræðideildinni til Skálholts. Hjalti Hugason telur að embættisskilningur Sigurbjörns á því sem helst þyrfi að þjálfu og móta hjá verðandi prestum hafi um margt verið annar en samferðamanna hans, sem hafi verið uppteknari af hlutverki embættismannsins og þar áður fræðsluhlutverkinu, sjá: Hjalti Hugason, „Nýtt“ og „heilagt“ Skálholt“, bls. 77.

⁴⁷ Í greininni eru hugtökin kennimannleg guðfræði og hagnýt guðfræði notuð jöfnum höndum um það sem á ensku er kallað *practical theology*.

⁴⁸ *Árbók Háskóla Íslands 1973–1976*, Reykjavík: Háskóli Íslands, 1976, bls. 37.

⁴⁹ Sama rit, bls. 38.

⁵⁰ Sama rit, bls. 22.

⁵¹ Nefna má svokallaða „aðstoðarþjónustu guðfræðinema“ (prédikunarstyrk) sem þjóðkirkjan stóð fyrir eftir 1972 sem dæmi um valkvætt leiðsagnartilboð sem nemendum stóð til boða en voru ekki skyldugir til að sækja. Um var að ræða þriggja mánaða vinnu fyrir guðfræðinema í söfnuðum landsins undir stjórn reynds sóknarprests, sem greidd var úr Kristnisjóði til að veita nemunum innsýn inn í starfið á vettvangi.

1746 um mikilvægi þess að prestaköllin sitji „hæfir menn“.⁵² Bent var á að menntun og próf guðfræðinema væru nú á hendi Háskólans, en að það sem vanti væri að „kanna líferni hans og hæfni til starfsins að öðru leyti.“⁵³ Áfram var unnið að málinu og „Lög um skipan prestakalla og prófastsdæma og um starfsmenn þjóðkirkju Íslands“ nr. 62/1990 tóku gildi sex árum síðar.⁵⁴ Starfsþjálfun fyrir djákna var komið á 1994 og fastsett með starfsreglum árið 1995. Hafa því djáknar notið starfsþjálfunar í þjóðkirkjunni frá upphafi djáknanáms á Íslandi. Biskup Íslands hefur alla tíð haft yfirumsjón með starfsþjálfuninni í samstarfi við djáknanefnd íslensku þjóðkirkjunnar og skyldi nefndin gefa biskupi umsögn um starf og hæfni djáknakandidatsins að starfsþjálfun lokinni.⁵⁵

Sigurður Árni Þórðarson telur að illa hafi gengið að koma á starfsþjálfuninni: „Misvel gekk að koma kandidötum fyrir í upphafi og agnúar reglugerðarinnar komu fljótt í ljós. Kostnaður var og mikill.“⁵⁶ Sigurður Árni rekur að starfsþjálfunin hafi verið stytta úr fjórum mánuðum í tvo árið 1997 og um svipað leyti hafi nefnd á vegum þjóðkirkjunnar lagt fram tillögur um endurskoðun á starfsþjálfuninni. Í greininni rekur Sigurður þessar tillögur og skiptir starfsþjálfun á Norðurlöndum í þrjá flokka, „smiðshöggið“, „hálfleikinn“ og „samfylgd“. Sem dæmi um smiðshöggið tekur hann danska kerfið, þar sem guðfræðikandidatar fara á starfsskóla kirkjunnar eftir kandidatspróf.⁵⁷ Sem dæmi um hálfleikinn tekur hann norska kerfið, þar sem starfsþjálfun á þeim tíma var skipt í tvennt eftir grunnstigi og framhaldsstigi menntunarinnar. Sem dæmi um samfylgdarkerfið tekur hann kerfi sænsku kirkjunnar og dæmi frá Bandaríkjunum þar sem guðfræðinemi sem hyggur á vígslu skráir sig sem prestsefni, sækir menntun og helgihald hjá sænsku kirkjunni samhliða guðfræðinámi og tekur svo þátt í starfsskóla að háskólaútskrift lokinni.⁵⁸ Sigurður Árni telur mikilvægt að náðið samstarf sé á milli þjóðkirkjunnar og deildarinnar um þessa starfsmenntun, en bendir jafnframt á að ýmis ljón geti verið á veginum varðandi upplýsingagjöf frá Guðfræðideild til þjálfunarteymis.⁵⁹ Í grein Sigurðar Árna eru nýjar tillögur að reglum um starfsþjálfun kynntar að fyrirmynd samfylgdarkerfisins. Með þessum tillögum var síðan lagður hornsteinn að núverandi starfsreglum um þjálfun prestsefna árið 2002 og djáknaefna árið 2003.⁶⁰ Í reglunum frá 2002 og 2003 er gert ráð

⁵² *Gerðir kirkjubings 1984*, Reykjavík: Kirkjubing, 1984, bls. 29; „Erindisbréf handa biskupum, 1. júlí 1746“, sótt 26. júlí 2021 af vef Alþingis: <https://www.althingi.is/lagas/151b/1746017.html>.

⁵³ Starfsmannafrumvarpið gerði ráð fyrir því að kandidatin starfaði í prestakalli hjá sóknarpresti og undir eftirliti prófasts að loknu embættisprófi og eigi skemur en þrjú mánuði. Með þessu væri guðfræðinemanum gefinn kostur á að setja sig inn í starfið og jafnframt væri starfshæfni hans prófuð. Í umfjöllun kirkjuráðs um frumvarpið er varpað fram þeirri hugmynd að skipa vígsluráð kandidatsins til að meta hæfi guðfræðinemans, en af því varð ekki. *Gerðir kirkjubings 1984*, bls. 8.

⁵⁴ Þar var í 16. grein kveðið á um að guðfræðinemar ættu að starfa í söfnuði í fjóra mánuði eftir embættispróf til að hljóta embættisgenngi og var reglugerð sama efnis sett í febrúar árið eftir. Skyldi prófastur gefa umsögn um nemann. „Lög um skipan prestakalla og prófastsdæma og um starfsmenn þjóðkirkju Íslands“, nr. 62/1990, sótt 26. júlí 2021 af vef Alþingis: <https://www.althingi.is/lagas/121a/1990062.html>; „Reglugerð um starfsþjálfun guðfræðikandidata“, Stjórnartíðindi B, nr. 89/1991.

⁵⁵ *Gerðir kirkjubings 1995*, Reykjavík: Kirkjubing, 1995, bls. 44.

⁵⁶ Sigurður Árni Þórðarson, „Guðfræðin, innræti og starfsþjálfun prestsefna“, bls. 97.

⁵⁷ Slíkur skóli fyrir presta er í Danmörku nefndur *Pastoralseminaret*. Um frekari upplýsingar um danskt prestsnám, sjá Karína Juhl Kande og Kjeld Slot Nielsen (ritstj.), *Kritískt forum*, nr. 154, København: Eksistensen, 2018.

⁵⁸ Sigurður Árni Þórðarson, „Guðfræðin, innræti og starfsþjálfun prestsefna“, bls. 96.

⁵⁹ Sama rit, bls. 100.

⁶⁰ „Starfsreglur um þjálfun prestsefna nr. 788/2002, sótt 26. júlí 2021 af:

við starfsþjálfunarteymið sé lögð áhersla á hugmyndir nemandans um eigið sjálf, sem og heilsufarsupplýsingar.⁶⁷ Nemandinn þurfi einnig að undirgangast persónuleikapróf hjá sálfræðingi og standast prófið til að fá að hefja starfsþjálfun.⁶⁸ Sjálfu náminu er lýst sem fjórskiptu, þ.e. stofnanakynningu, skyldumætingu í helgihald á vegum Félags guðfræðinema við Guðfræði- og trúarbragðafræðideild, námskeiðinu „Leiðtogar í samfylgd“ (16 tímar) og loks starfsþjálfun í söfnuði (160 tímar). Mætingarskylda sé í samræmi við reglur Háskóla Íslands. Vettvangsnáminu ljúki með matsfundi þar sem saman komi fulltrúi frá starfsþjálfunarteyminu, mentor á vettvangi og neminn. Samkvæmt bæklingnum tekur starfsþjálfunarteymið ákvörðun um hvort nemandinn hafi staðist starfsþjálfun eða ekki að loknum matsfundi.⁶⁹

Eins og sjá má af fyrrnefndum bæklingi Þjóðkirkjunnar um starfsþjálfun er ætlast til umtalsverðs vinnuframlags af hendi nemenda, en það vinnuframlag hefur ekki verið mælt í ECTS-einingum. ECTS-einingarnar eru, eins og áður sagði, það kerfi sem notað er til að meta nám milli evrópskra háskóla og er sérstaklega mikilvægur staðall þegar nemendur vilja fá námsframlag sitt metið inn í aðra evrópska háskóla. Þegar skortur er á vottun og stöðlum hefur það einnig í för með sér að erfitt getur verið að fá yfirsýn yfir vinnuframlag nemenda, fylgja eftir mætingarskyldu í vettvangsnámi eða láta vettvangsnámið að mynda samhangandi heild. Samkvæmt bæklingnum er gert ráð fyrir að starfsþjálfun Þjóðkirkjunnar fylgi mætingarviðmiðum Háskóla Íslands en Háskólinn á aftur á móti engan þátt í utanumhaldinu. Einnig má geta þess að nám án eininga gefur ekki rétt til námslána og nemendur eru í mörgum tilfellum að bæta á sig starfsþjálfuninni samhliða fullu starfi.

Þegar rýnt er í starfsmenntun ýmissa starfsstétta á Íslandi, má t.d. sjá þróun í átt til námssamfélagahugsunarinnar í kennaranámi á Menntavísindasviði. Þar er ekki lengur rætt um „starfsþjálfun“, heldur „vettvangsnám“, enda taki nemendur reynsluna af vettvangnum með sér inn í áframhaldandi nám og verkefnaskil. Samþætting athafna og náms hefur einnig rutt sér til rúms í öðrum greinum og sem dæmi má nefna úr heilbrigðisvísindum að kandidategðun lækna var afnumið með reglugerðarbreytingu árið 2021 og í staðinn tekið upp vettvangsnám í sérfræðinámi í samræmi við nýrri áherslur í starfsmenntunarfræðum.⁷⁰ Hugmyndin sem fram kom á kirkjuþingi 2015 um að taka upp kandidategðun presta á sér þannig ekki lengur fyrirmynd í öðrum starfsstéttum, sem horfið hafa frá þessu fyrirkomulagi.

Starfsmenntun í norsku þjóðkirkjunni og samanburður við íslenska kerfið

Í Noregi var formlegri guðfræðimenntun á háskólastigi komið á með stofnun Det Kongelige Frederiks Universitet 1811, sem síðar var nefndur Háskólinn í

⁶⁷ Sama rit, bls. 4.

⁶⁸ Sama rit, bls. 5.

⁶⁹ Sama rit, bls. 3, 5–7.

⁷⁰ „Reglugerð um (2.) breytingu á reglugerð um menntun, réttindi og skyldur lækna og skilyrði til að hljóta almennt lækningaleyfi og sérfræðileyfi, nr. 467/ 2015“, sótt 29. september 2021 af vef Stjórnartíðinda: <https://www.stjornartidindi.is/Advert.aspx?RecordID=d5bf9d2a-334e-456c-b6d6-a4284d75d02a>.

Osló (UIO). Starfsskólinn Praktisk-teologisk seminar (PTS), sem skyldi rækja hinn kirkjulega þátt menntunarinnar, var fyrst stofnaður sem tilraunaverkefni til að halda utan um hagnýta námið 1834 og síðan rekinn með hléum til 1848 þegar seminárið var stofnsett með lögum.⁷¹ Einkaskólinn Det teologiske menighets-fakultetet (MF) var stofnaður 1907 vegna guðfræðilegs ágreinings og árið 1925 stofnaði Menighetsfakultetet sitt eigið starfsmenntunarnám í hagnýtri guðfræði, sem frá upphafi hefur verið fléttað inn í bóklega námið.⁷² Á níunda og tíunda áratug síðustu aldar var tveimur nýjum starfsskólum hleypt af stokkunum í Noregi, öðrum í Stafangri þegar Misjonhøgskolen (MHS) fékk leyfi til starfsmenntunar presta árið 1986 og hinum í Tromsø þegar skólinn Kirkelig utdannings-senter nord: Girkolaš Oahpahusguovddáš Davvin (KUN) var stofnaður árið 1999.⁷³ Marit Bunkholt og Geir Hellemo lýsa starfi PTS og annarra starfsskóla í kennimannlegri guðfræði á þann hátt að kennslan hafi, fram undir áttunda áratuginn, verið borin uppi af reyndum prestum en hafi síðar verið færð í akademískara horf með samþættingu verklegs og fræðilegs náms.⁷⁴ Hinir fjórir starfsskólar vígðrar þjónustu störfuðu í Noregi til ársins 2017 þegar greint var skýrar en áður milli ríkis og kirkju þar í landi, prestar voru ekki lengur ríkisstarfsmenn og kirkjan fékk aukið sjálfstæði í fjármálum.⁷⁵ Viðmið Evrópusambandsins um hæfniviðmið í háskólakerfi, sem áður er getið (Bologna-kerfið), voru tekin í notkun um líkt leyti í guðfræðinámi í Noregi og á Íslandi. Samræmt einingakerfi innan evrópskra háskóla skapar ný tækifæri til samstarfs og stúdentaskipta og opnar áhugaverðar þverfaglegar víddir í starfsmenntunarfræðum, sem og styrkjaleiðir til rannsókna og kennara- og nemendaskipta. Ekki síst eykur það möguleika nemenda á að taka hluta af starfsmenntun sinni í útlöndum, t.d. í þróunarlöndum.⁷⁶ Nanna Hauksdóttir og Kjersti Sortland benda

⁷¹ Þótt PTS hafi frá 1848 verið rekin sem sjálfstæð eining á fjárlögum var starfsemi semínarsins undir sama þaki og guðfræðideild Oslólarháskóla og samstarf deildarinnar og semínarsins náði. Hallgeir Elstad, „Den praktiske teologien i endring: Det praktisk-teologiske seminaret i det 20. hundreåret“, *Teologi og modernitet: Universitetsteologien i det 20. Hundreåret*, ritstj. Hallgeir Elstad og Tarald Rasmussen, Osló: Unipub, 2011, bls. 133–134.

⁷² Elstad, „Den praktiske teologien i endring“, bls. 138. Menighetsfakultetet varð að löggiltum háskóla árið 2005.

⁷³ Norska kirkjan vígir djákna, presta, kateketa (sem sinna kirkjulegri fræðslu) og kantora til þjónustu og er starfsmenntun hluti af menntun allra fjögurra starfanna. Fylgdi MHS dæmi MF um samþætt bóklegt og verklegt nám, en KUN fylgdi skipulagi PTS, enda tengt þeim starfsskóla skipulags- og tilsjónarböndum. KUN hefur sérstaka áherslu á þverfaglegt samstarfsstarf hinna fjögurra vígðu fagstétta í kirkjunni, auk þess að sinna sérstöku samhengi samískrar, kvenskrar og norskrar kristni í Norður-Noregi. Elstad, „Den praktiske teologien i endring“, bls. 146, sjá einnig Kristin Stang Meløy, Ole Danbolt Mjøs og Øyvind Norderval, „Kirkelig utdanning i nord“, *Et hellig land for Gud: Nord Hålogaland bispedømme 200 år*, Tromsø: Ravnetrykk, 2004, bls. 302–16.

⁷⁴ Marit Bunkholt og Geir Hellemo, „Profesjonsutdanning i teologi ved Universitetet i Oslo“, *Kritisk forum for praktisk teologi* 113/2008, bls. 17, sótt 20. júlí 2021 af:

<https://www.eksistensen.dk/media/wysiwyg/Tidsskrifter/KritiskForum/2008/Kritisk-forum-113.pdf>.

Marit Bunkholt er prófastur í Oslóarprófastsdæmi og fyrrverandi „universitetslektor“ við PTS. PTS er fyrrverandi rektor PTS.

⁷⁵ Sem lið í þessari ráðstöfun voru starfsskólarnir sem ríkið starfsrækti, þ.e. PTS og KUN, sameinaðir öðrum skólum í ríkis og einkaeygu. Ríkið tók að sér að fjármagna þau þrettán stöðugildi sem áður tilheyrðu starfsskólunum. Sjá gögnin sem send voru út til samráðs frá norsku ríkisstjórninni, sótt 28. júlí 2021 af heimasíðu norsku ríkisstjórnarinnar:

https://www.regjeringen.no/contentassets/643d8031d89945e8a0cc4ba4e8d491b2/hoeringsnotat_om_praktisk-teologisk_seminar_.pdf.

⁷⁶ Sjá t.d. grein Hanne Svarstad og Camilla Hansen, „Kyndig veiledning av norske studenter på praksis i det globale Sør“, *Veiledning i høyere utdanning: En vitenskapelig antologi*, (ritstj.) Sidsel Tveiten og Anita Iversen, Osló: Fagbokforlaget, 2018, bls. 189–201. Hanne Svarstad er prófessor við menntavísindasvið Oslo Met í Osló í Noregi. Camilla Hansen er dósent við heilbrigðisvísindasvið Oslo Met í Osló í Noregi.

á að áherslan sem lögð er með Bologna-viðmiðunum á hæfniskröfur færi áhersluna frá lærdómsinnihaldi námskeiðanna yfir til þess hvað nemandanum er ætlað að geta að loknu námi.⁷⁷ Þær benda þannig á að ofuráhersla fyrri tíðar á skyldulesefni sem standa þurfi skil á á prófi hafi vikið fyrir aukinni áherslu á færni og leikni í upplýsingasamfélagi, sem aftur hafi mikil áhrif á það hvernig starfsmenntun er hugsuð í samhengi háskóla.⁷⁸ Norskar guðfræðideildir veita t.d. nemendum möguleika á að fá vettvangsnám hjá Sjomannskirken metið inn í námskeið.⁷⁹

Allir þrír skólarnir sem bjóða upp á prestsmenntun í Noregi krefjast 90% mætingarskyldu í samhangandi vettvangsnámi (4–5 vikur í senn) og er vettvangsnámið tengt verkefnavinnu og námsmati í einingabæru námi. Eins og áður sagði, var nýtt kerfi við starfsþjálfun tekið upp í íslensku kirkjunni árið 1991 og nýtt samfylgdarkerfi rúmum áratug síðar. Færa má rök fyrir því að kerfið frá 1991 hafi verið í anda hinna gömlu æfingabúða sem Ewing og Le Cornu tala um en reynt hafi verið að laga samfylgdarkerfið að síðum starfsskólans, praktíkumsins. Vandí þjóðkirkjunnar er hins vegar sá að hún hefur aldrei átt sérstakan starfsskóla til að sinna sérhæfðu guðfræði- og djáknanámi á háskólastigi eins og rík hefð var fyrir annars staðar á Norðurlöndum. Erfitt er að finna gögn um að kirkjan hafi komið sér upp römmum til að sinna sérfræðilegri starfsmenntun sem séu sambærilegir við það sem tíðkast annars staðar á Norðurlöndunum, römmum sem ætlað er að halda utan um starfsskólann (með ítarlegum námslýsingum, hæfniviðmiðum, einingabæru námi, sérmenntun á sviði djáknafræði og guðfræði, sístæðri og markvissri námsþróun, menntunarleiðum fyrir mentora o.s.frv.). Til samanburðar hefur þjóðkirkjan á sama tíma haldið úti öðrum starfsmenntunarskóla, þ.e. Tónskóla þjóðkirkjunnar, og býður hann upp á einingabært nám á háskólastigi í samvinnu við Listaháskóla Íslands.⁸⁰

Þótt djáknar hafi starfað í kristnum hreyfingum, söfnuðum og á stofnunum síðan á nítjándu öld hlutu þeir ekki vígslu til þjónustu í norsku kirkjunni fyrr en 1996.⁸¹ Djáknamenntun í Noregi hófst að þýskri fyrirmynd með stofnun Diakonissehuset árið 1868, sem er þar með elsta menntastofnun fyrir djákna þar í landi. Verkefni Diakonissehuset var að mennta díakonissur, þ.e. kvenkyns hjúkrunarfræðinga með guðfræðimenntun.⁸² Djáknanámi fyrir karlkyns djákna, samsvarandi diakonissuskólanum, var komið á fót með Det norske diakonihjem árið 1890. Loks bættist við Diakonova-stofnunin árið 1916 og byggist nútímadjákna-menntun í Noregi á grunni þessara tveggja síðastnefndu skóla. Diakonhjemmet var bæði menntasetur og sjúkrahús. Átti stofnunin í fyrstu eingöngu að mennta

⁷⁷ Nanna Hauksdóttir og Kjersti Sortland, „Læringsutbyttebeskrivelse, taksonomier og begreper som grunnlag for veiledning“, *Veiledning i høyere utdanning: En vitenskapelig antologi*, (ritstj.) Sidsel Tveiten og Anita Iversen, Oslo: Fagbokforlaget, 2018, bls. 60–61. Nanna Hauksdóttir er verkefnastjóri í Interprofessional Learning (IPE) við Norges Arktiske Universitet í Tromsø í Noregi. Kjersti Sortland er førstelektor á heilbrigðisvísindasviði Oslo Met í Osló í Noregi.

⁷⁸ Sama rit, bls. 62.

⁷⁹ Sjomannskirken er kristlegt starf meðal Norðmanna í útlöndum.

⁸⁰ Sjá upplýsingar um Tónskóla Þjóðkirkjunnar, sótt 29. sept. 2021 af: <https://kirkjan.is/thjonusta/tonskoli/skolavist>.

⁸¹ Reglugerðin FOR-1996-11-15-1456 (aflögð).

⁸² Lovisenberg diakonale hogskole varð að formlegum háskóla 1994 á grunni gamla diakonissuskólans og hefur síðan einbeitt sér að menntun hjúkrunarfræðinga, ekki djákna.

karlkyns hjúkrunarfræðinga til starfa á kristnum forsendum djáknaþjónustu en síðar hlaut fólk af báðum kynjum þar menntun sína.⁸³

Mikil endurskoðun varð á starfsmenntun til vígðrar þjónustu í Noregi frá aldamótunum síðustu og stóð hún í samhengi við nýjar áherslur um samþættingu þekkingar, starfsþjálfunar og færni. Þar sem starfsmenntun djákna hefur frá upphafi verið tengd hagnýtu námi í heilsuvísindum, og síðar félagsvísindum, hefur áherslan á starfsþjálfun ætíð verið samþættur hluti af námi djákna í Noregi. Önnur lögmál giltu um prestsnámið, þar sem hefð var fyrir sterkari skilum milli fræðilegrar þekkingar og hagnýtrar guðfræði. Fyrir aldamótin síðustu stunduðu guðfræðinemar fræðilegt nám við háskóla í fimm ár og síðan tók við eins árs nám á starfsskóla og embættispróf í lok sjötta ársins fyrir þau sem hugðu á prestskap.⁸⁴ Auk starfsmenntunarinnar sem háskólarnir halda utan um, standa biskuparnir árlega fyrir sinni eigin dagskrá, sem ber nafnið „Leiðin til vígslu“ (no. *Veien til vigsling*, VTV, áður *Veien til prestejteneste*, VTP). Þar beina biskuparnir sjónum að starfshæfnimati og kenningargrundvelli þeirra sem hyggja á vígða þjónustu.

Embættisgengi og starfsréttindi eru tvær hliðar á sömu krónu og snúa að rétti jafnt sem ábyrgð. Inger Marie Lid hefur fjallað um mismunun fólks með fötlun út frá starfshæfnimati til vígðrar þjónustu í norsku kirkjunni.⁸⁵ Hún bendir á samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks og að Alkirkjuráðið hafi gefið út stefnu sem bannar mismunun á grundvelli fötlunar. Lid spyr hvernig þessar samþykktir séu teknar inn í ákvörðunartöku um starfshæfnimat vígðra þjóna í VTV-dagskrá biskupanna þar í landi og bendir á að samkvæmt skjölum biskupanna um VTV-dagskrána sé sérstaklega getið um að biskuparnir skuli

⁸³ Djáknaþjónunarskólarnir Diakonhjemmet ásamt var löggilt til jafns við hjúkrunarfræðinám ríkisskólanna árið 1952. Námið fékk aukna félagsvísindaáherslu á sjöunda áratug síðustu aldar og frá 1972 var hægt að velja um þrens konar menntun, hjúkrunarfræði, félagsráðgjöf eða djáknanám. Gunnar Stave, *Mannsmot og tenarsinn: Det norske Diakonhjem i hundre år*, Oslo: Det norske samlaget, 1990, bls. 204. Diakonova-stofnunin einbeitti sér að því í fyrstu af að mennta konur til djáknaþjónunarskólanna, og síðan bæði kyn. Sérstök djáknaþjónun var bætt við 1972 og árið 1995 hóf Diakonova samstarf við Menighetsfakultetet um guðfræðimenntun, sjá heimasíðu Diakonova, „Diakonovas historie“, sótt 21. júlí 2021 af: <https://www.diaconova.no/diaconovas-historie/>. Diakonihjemmet fékk viðurkenningu sem fullgildur háskóli (no. *høgskole, e. Specialized University*) árið 2005 og Diakonova 2014. Þessir tveir skólar sameinuðust síðan í VID háskólann ásamt MHS, KUN og fleiri skólum milli 2016–2018. Þegar grein þessi er rituð (haust 2021) eru því þrjú skólar sem sinna starfsmenntun presta í Noregi (UIO, MF og VID) og tveir skólar sem standa saman að meistaranámi í djáknafræðum (VID og MF).

⁸⁴ Marit Bunkholt og Geir Hellemo, „Profesjonsutdanning i teologi“, bls. 15–16. Í stað þess að halda úti sérstöku hagnýtu námi sem nemendur stunduðu að loknu fræðilegu guðfræðinámi og var sambærilegt við prestsnám á hinum Norðurlöndunum var náminu við PTS árið 2002 skipt upp í tvö starfsþjálfunartímabil ((no. *integrert og avsluttende praktikum*). Á fyrsta áratug tuttugustu og fyrstu aldar var náminu í háskólanum síðan skipt upp í nám á grunnstigi og framhaldsstigi og starfsmenntunin frá starfsskólanum í vaxandi mæli fléttuð saman við hið fræðilega nám háskólans. Vettvangsnám presta varð þrjúþætt og skiptist í fjögurra vikna starf í söfnuði (no. *menigbetspraksis*), fjögurra vikna starf á stofnun (no. *institusjonspraksis*) og loks starf í biskupsdæmi (no. *stiftspraksis*), þar sem nemandinn gegnir prestshlutverki með aðstoð mentors á vettvangi. Vettvangsnám djákna er fjórar vikur, ýmist í söfnuði eða á stofnun. Mentorar á vettvangi eru reyndir prestar og djákna sem margir hverjir hafa lokið handleiðslunámi og leiðbeina kollegum sínum í handleiðsluhópum (no. *arbeidsveiledning*, ABV). Bunkholt og Hellemo, „Profesjonsutdanning i teologi“, bls. 20. Starfsþjálfun prests- og djáknaefna í Noregi er því að öllu leyti starfsrækt innan skólanna sem veita starfsmenntunin, nema starfið í biskupsdæminu. Nemendur eru launalausir í fyrstu tveimur starfsþjálfunum í söfnuði og á stofnun, en þar sem vettvangsnámið er hluti af háskólanámskeiðum reiknuðum í ECTS, hafa þeir rétt á námslánum eins og í öðru námi. Strangar kröfur eru gerðar um mætingu í vettvangsnámi (90%) og áhersla lögð á að neminn sé í samfelldu vettvangsnámi í samræmi við námslýsingar.

⁸⁵ Inger Marie Lid, „Challenges from the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Access to Theology and Church Practice in the Church of Norway“, *Journal of Disability and Religion* 21(1)/2017, bls. 30–42. Inger Marie Lid er prófessor við Heilbrigðisvísindadeild og rannsóknarsetrið Centre for Diaconia and Professional Practice við VID-háskólann, Oslo, Noregi.

meta sjálfstætt eigind og skikk nemanna til starfa og að viðkomandi biskup muni ekki vígja prestsefnið sé skilyrðum ekki fullnægt.⁸⁶ Lid kemst að þeirri niðurstöðu að norska kirkjan sýni litla sem enga tilburði í þá átt að laða fólk með félagslega, andlega og líkamlega fötlun að vígðri þjónustu eða berjist gegn „hæfisma“ (e. *ableism*) með guðfræðilegri túlkunarvinnu og fötlunarguðfræði.⁸⁷ Lid leggur áherslu á að samkvæmt lúterskum kirkjuskilningi séu allir trúaðir hluti af almennum prestdómi. Því ætti það að vera sérstakt verkefni kirkjunnar að stuðla að því að sem flestir eigi kost á að gegna að vígðri þjónustu, óháð fötlun. Þau endurspegli því margbreytileikann sem söfnuðurinn og yfirleitt allar manneskjur í Guðs mynd bera vitni um.⁸⁸ Jafnræði og aðgengi að kirkjulegum embættum sé þannig liður í því að skapa mannskilning sem opni dyr fyrir fólki með fötlun.⁸⁹ Brýning Lid til biskupanna um breytt viðhorf gagnvart eiginleikum í starfshæfnimati (no. *egenthet*) helst í hendur við áður nefnda hvatningu Nordhaug til þess að þau sem standa að hæfnimati ígrundi siðferði, hlutleysi og viðmið þeirra ákvarðana sem taka á og skapi verkferla sem eru ítarlegir og fyrirsjáanlegir, gefi tækifæri til leiðréttingar og séu sanngjarnir.

Þegar upplýsingarnar um starfsmenntun prests- og djáknaefna í Noregi eru dregnar saman má bera fimm atriði saman við íslenskar aðstæður. Í fyrsta lagi er löng hefð fyrir formlegri starfsmenntun prests- og djáknaefna í Noregi og starfsþjálfun hefur verið órjúfanlegur þáttur af prestsmenntun þar í landi í 190 ár og djáknamenntun í 160 ár. Starfsmenntun vígðra þjóna í Noregi er því ólík þeirri þróun sem varð á starfsþjálfun presta og djákna á Íslandi. Í öðru lagi hefur orðið mikil skipulagsbreyting á samþættingu starfsþjálfunar og fræðilegs náms í báðum löndum. Þessi þróun helst í hendur við þróun á starfsmenntun annarra starfsstétta sem getið var um í kenningakafli greinarinnar og ný viðhorf um samspil teoríu og praxís í starfsmenntunarnámi. Þessi framþróun starfsmenntunar hefur haft áhrif á norskt guðfræðináms og starfsþjálfun að loknu námi í guðfræði, eða til hliðar við það, vikið í Noregi fyrir samþættu námi innan háskóla. Í slíku námi tekur nemandinn kenningarnar með sér í starfsþjálfunina á vettvangi, nýtir sér síðan reynsluna við úrvinnslu og ígrundun og tekur með sér inn í fræðilega umræðu aftur í samræmi við hæfniviðmið námskeiða. Á Íslandi er hins vegar vettvangsnám presta og djákna alfarið á hendi kirkjunnar, ekki skólans. Í þriðja lagi má benda á að með ígrundunarlíkani síðustu ára eru gerðar meiri kröfur til starfstengdrar leiðsagnar en áður var gert, þegar áherslan var öll á að fær prestur eða djákni kenndi nýliðanum ákveðið handverk. Þessu hafa skólarnir — og kirkjan sem væntanlegur vinnustaður — mætt með því að bjóða upp á nám fyrir mentora í Noregi. Handleiðslunámið norska er þannig nýtt hvorttveggja við jafningjahandleiðslu presta og djákna sem þegar eru í starfi og við leiðbeiningu nýliða í starfsþjálfun á vettvangi. Með því að mennta handleiðsara og leiðsagnaraðila til mentorastarfa í vettvangsnámi leggur norska kirkjan sitt lóð á vogarskálarnar til eigin námssamfélags, þar sem það sé hluti af væntingum

⁸⁶ Den norske kirke, „VTP fra A til Å“, sjá „egnethet“, sótt 27. júlí 2021 af heimasíðu norsku kirkjunnar:

<https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/veien-til-prestetjeneste1/vtp-fra-a-til-a/>.

⁸⁷ Hæfismi eða hæfishroki (e. *ableism*) fjallar um fordóma gegn fólki með fötlun og mismunun sem það verður fyrir.

⁸⁸ Lid, „Challenges from the UN Convention“, bls. 33.

⁸⁹ Sama rit, bls. 40.

til starfsmanna að viðkomandi haldi sér við og deili þekkingu sinni með öðrum. Í fjórða lagi má síðan benda á að allt námið í Noregi er lánshæft og metið í ECTS-einingum þar sem allur ferillinn, að vettvangsnáminu og hæfnimatinu meðtöldu, er á ábyrgð háskólanna en á Íslandi er starfsþjálfunarpáttur þjóðkirkjunnar ekki skilgreindur í einingum.

Loks má nefna að brýning Lid til norsku biskupanna og kenningar Nordhaug um réttlátt starfshæfnimat á einnig við hvað íslensku þjóðkirkjuna varðar. Þetta á einkum við um þá kröfu starfsþjálfunarteymis íslensku þjóðkirkjunnar í garð nemenda sem sett er fram í starfsþjálfunarbæklingnum og lýst er hér að framan um að nemendurnir eigi að láta af hendi heilsufarsupplýsingar, án þess að eðli þeirra upplýsinga, umfang og utanumhald sé sérstaklega tíundað. Hér þurfa að liggja fyrir skýrir kvarðar um það hvers konar upplýsingum um persónulega hagi nemenda kirkjan telur sig þurfa að hafa aðgang að, hvers vegna og hvernig sú upplýsingaskylda samræmist alþjóðlegum skuldbindingum gagnvart fólki með fötlun.

Niðurstöður

Viðfangsefni þessarar greinar var *hvernig* starfstengdri leiðsögn væri fyrir komið, ekki *hvað* væri kennt. Þar með var sjónum beint að aðferðum við starfsmenntun presta og djákna og þær settar í samhengi við önnur sérfræðistörf sem krefjast starfsréttindanáms og starfstengdrar leiðsagnar. Rakin hefur verið þróun starfsmenntunar frá æfingabúðum til námssamfélags. Fjallað hefur verið um gildi vettvangsnáms umfram starfsþjálfun, vegna þess að hægt er að taka reynsluna af vettvangnum með sér inn í verkefnavinnu og flétta hana saman við bóklega námið. Einnig hefur verið fjallað um kenningar um menntun mentorsins í starfstengdri leiðsögn og rætt um hin ólíku siðferðilegu viðmið sem hafa verður í huga við faglega leiðsögn og starfshæfnimat.

Samanburðurinn á starfsmenntun íslenskra og norskra prests- og djáknaefna leiðir í ljós tölverðan mun á milli landanna, sem lýsir sér einkum í fjórum þáttum. Fyrstur þessara þátta er munur á starfsskólahefð, sem í Noregi er miklu lengri en á Íslandi. Annan mun má telja að Norðmenn hafa fært þá kennslu sem áður tilheyrði starfsskólunum aftur inn í háskóla og samþætt verklega kennslu og bóklega, en á Íslandi hefur kirkjan séð um suma þætti í starfsþjálfun og Háskóli Íslands um aðra. Þriðji þátturinn er síðan aukin kennslufræðileg áhersla við norskar guðfræðideildir á ígrundun frekar en lærlingslíkanið, sem er meira áberandi í starfsþjálfun íslensku þjóðkirkjunnar. Fjórdi þátturinn snýst síðan um að háskólarnir sinna starfsmenntun presta- og djáknaefna í Noregi og starfsþjálfun og vettvangsnám eru felld inn í námskeið í hagnýtri guðfræði og djáknafræði og þess vegna gilda allir staðlar háskólanna um þessa starfsmenntun. Loks var bent á að taka þurfi tillit til fötlunarfræða og mannréttinda þegar kröfur eru settar fram um að nemandi í guðfræði- og djáknafræðinámi, bæði í Noregi og á Íslandi, láti af hendi heilbrigðisupplýsingar um sig.

Sú fjölþætta leiðsögn sem Handal og Lauvås settu fram (þ.e. að læra handverk, að ígrunda starfið og að leita uppbyggingar og lærdóms í félagsskap annarra)

tekur tíma, hún á sér stað í félagslegu samhengi og á þeim vettvangi þurfa verðandi prestar og djáknar að læra listina að vera, ekki síður en að gera. Við endurskoðun starfsreglnanna í íslensku þjóðkirkjunni skiptir því máli að þau sjónarmið um starfstengda leiðsögn og kennslufræði sem liggja að baki breytingum á starfsmenntun presta og djákna annars staðar á Norðurlöndum séu höfð að leiðarljósi. Einnig er mikilvægt að hafa í huga hvað er efst á baugi í starfsmenntun annarra sérfræðilegra starfsstétta sem hafa sambærilega ábyrgð og menntunarkröfur og hinir vígðu þjónar. Því getur reynst heilladrjúgt að fletta upp í fyrstu skráðu frásögninni af starfstengdri leiðsögn í *Odysseifskviðu* og fylgja ráðleggingunum sem Aþena gaf Telemakkusi með hvatningu, góðu fordæmi mentora og rækt við starfsmenntun framtíðarinnar: „Hin glóeyga gyðja Aþena svaraði honum: „Sumt mun þér hugfast af sjálfum þér, en sumt mun guð þér í brjóst leggja; því ekki hygg eg þig borinn né uppfæddan að óvilja guðanna“.

Að því mæltu gekk Pallas Aþena á undan í skyndi, en hann gekk í fótspor gyðjunnar.“⁹⁰

⁹⁰ Hómer, *Kviður Hómers 2: Odysseifskviða*, Kristinn Ármannsson og Jón Gíslason bjuggu til prentunar, Reykjavík: Menningarsjóður, 1973, bls. 34.