Master of Management Development
COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL

JANUAR 2019

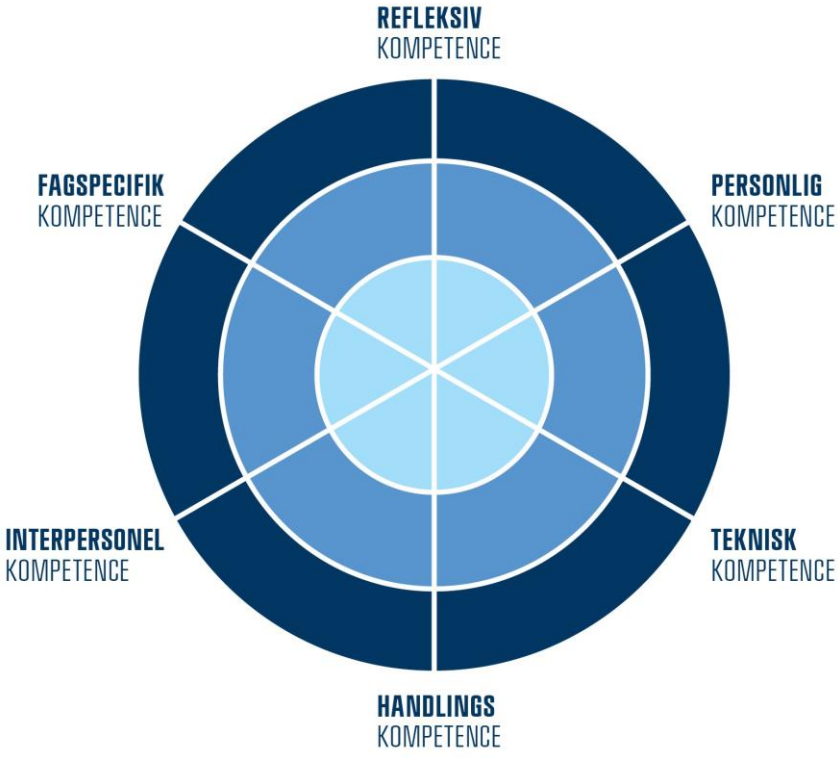
DEN PERSONLIGE KOMPETENCEPROFIL

MMD's kompetencehjul illustrerer, hvordan uddannelsen sigter efter at udvikle og monitorere den enkeltes kompetencetilvækst ud fra tre akser med seks gensidigt modsætningsfyldte delkompetencer:

- det refleksive og det handlingsorienterede;
- det personlige og det interpersonelle;
- Det fagspecifikke og tekniske.

Det er et eksplicit krav at de studerende i deres personlige udviklingsambitioner og handlingsplaner forholder sig til alle seks dimensioner, som skal reflekteres ind i den specifikke kontekst.

MMD's kompetencehjul er omdrejningspunkt til at udtrykke de studerendes personlige kompetenceprofil. En profil udtrykker en oversigt over indhold, omfang og kvalitet af et antal udpegede parametre; i dette tilfælde seks del-kompetencer. Således skal man forestille sig (ideelt monitoreret) at hver deltager 'scorer' forskelligt på de seks halvakser - og at der vil fremstå en personlig profil, hvis man trækker streger mellem de seks punkter på akserne.



Nedenfor beskrives de seks del-kompetencer til inspiration for 'oversættelse' til de personlige udviklingsambitioner.

REFLEKSIVE KOMPETENCER

evne til at spejle egen og andres praksis i læreprocessen; skifte mellem forskellige abstraktionsniveauer; mobilisere videnressourcer, gennemføre konsistente analyser, problemorienteret tilgang til praksis; arbejde med egne og andres modeller og begrebsdannelser; skabe dokumentation; systematisere og formidle iagttagelser; forholde sig konkret til spørgsmål og relevans og sammenhænge…..

HANDLINGS KOMPETENCER

evne og kapacitet til at initiere udviklingsprocesser; kunne styre på rammer, regler og roller; skabe forskelle; åbne refleksions- og handlingsrum for andre; generere energi hos sig selv og andre; mobilisere ressourcer; skabe, fastholde og nyttiggøre opmærksomhed; organisere og gennemføre kommunikationsprocesser…..

FAGSPECIFIKKE KOMPETENCER

skabe sig et overblik over de respektive fag-felters videnbaser og positioner; forståelse for sammenhænge mellem fag-felter og virksomhedspraksis; konstruktion af hensigtsmæssige faglige analyser og perspektiveringer; forholde sig kritisk til fag-felters reduktion og reifikation af komplicerede praksisfænomener; forstå fag-felters modeller, teorier og begreber som kontekstafhængige ’data’…..

TEKNISKE KOMPETENCER

bruge share-ware, konstruere monitorerings-systemer; anvende virtuelle netværk; arbejde med struktureret dokumentation; mobilisere, designe og anvende målepunkter og professionelle standarder; udvikle en kritisk vurdering af eksisterende og nye målesystemer; supervisere andres nyttiggørelse af systemer og målinger; give feedback til andres udvikling af 'lokale' monitoreringstiltag…..

INTERPERSONELLE KOMPETENCER

arbejde med betydningen af ’andre’ i videnproduktionen; evne at etablere konstruktive relationer i arbejdet med aktiviteter og processer; evne at skabe en faglig og social dialog; tage konsekvensen af gensidige afhængigheder i udviklingsprocesser; styrke sociale relationer relateret til udviklingsprocesser; evne til at analysere indholdet i og konsekvenserne af det professionelle samvær….

PERSONLIGE KOMPETENCER

arbejde med personlige prægningspunkter og betydningen af kritiske hændelser; skabe en udviklingsfokuseret lyst og nysgerrighed; udvikle en personlig, faglig etik; analysere og arbejde med 'den nærmeste udviklingszone'; styrke den personlige 'platform' i relationen til projekter og aktører; skabe stolthed og gennemslagskraft…