

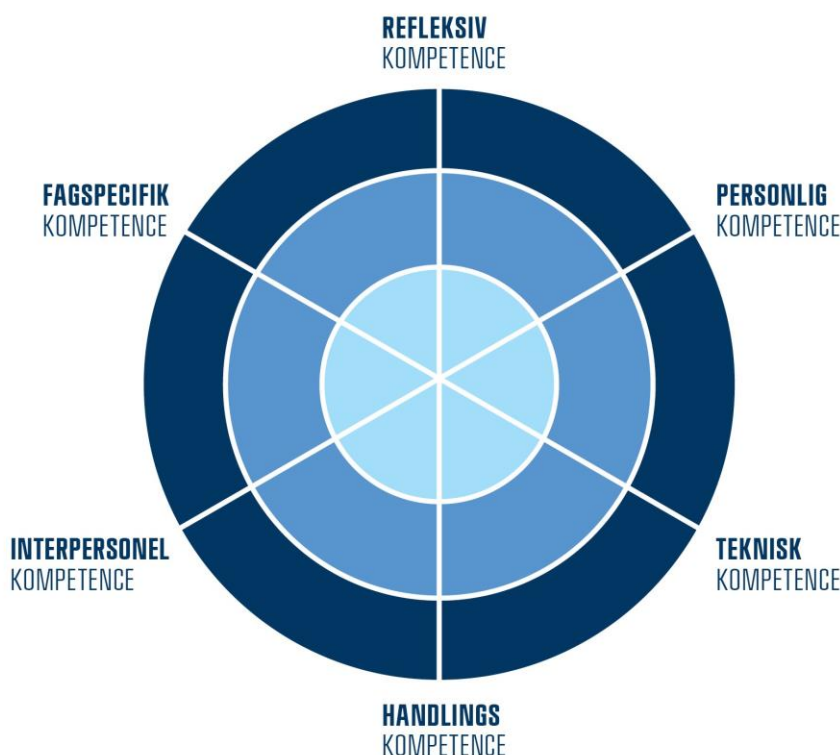
DEN PERSONLIGE KOMPETENCEPROFIL

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

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

MMD's kompetencehjul er omdrejningspunkt til at udtrykke deltagerens 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 halvaksler - 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 konkret '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 prægningpunkter 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...