

Competentieprofiel CMD Amsterdam vanaf studiejaar 2017-2018

1. Begrijpen en kaderen

- a. Een CMD'er inventariseert doelen, wensen en ideeën van de belanghebbenden vertaalt deze naar een ontwerpprobleem binnen een context.
- b. Een CMD'er kan omgaan met een veranderende of lastig inzichtelijke probleemsituatie, blijft vragen stellen en herformuleert de ontwerpvrage.
- c. Een CMD'er kiest doelgericht passende ontwerptheorieën en –methodieken, en kan keuzes onderbouwen.

2. Conceptualiseren

- a. Een CMD'er is in staat om trends en ontwikkelingen mee te nemen en toe te passen in het ontwerp.
- b. Een CMD'er gebruikt passende creatieve methoden en technieken voor het ontwikkelen van ideeën (oplossingsrichtingen) en maakt onderbouwde keuzes.
- c. Een CMD'er is in staat om creativiteit in te zetten en te experimenteren om nieuwe wegen te verkennen.
- d. Een CMD'er kan omgaan met verschillende en conflicterende belangen van de stakeholders zonder het ontwerp te veronachtzamen.

3. Verbeelden en maken

- a. Een CMD'er kan ideeën verbeelden, beschrijven, concreet maken en overdragen aan anderen.
- b. Een CMD'er maakt passende prototypes met een specifiek doel als onderdeel van het iteratief ontwerpproces.
- c. Een CMD'er past ontwerpprincipes (op vormgevings-, interactie- en technisch vlak) toe en heeft oog voor detail.
- d. Een CMD'er durft te experimenteren om tot een oplossing te komen.

4. Evalueren

- a. Een CMD'er is kritisch op het eigen werk met als doel dit te verbeteren en zoekt actief naar feedback.
- b. Een CMD'er is in staat om de ethische gevolgen van het ontwerp te verantwoorden.
- c. Een CMD'er evalueert de vorderingen continu met gebruikers, andere stakeholders, experts en collega's.
- d. Een CMD'er kent een repertoire aan kwalitatieve en kwantitatieve testmethoden en –technieken.
- e. Een CMD'er kiest de juiste technieken bij de testdoelen en trekt valide conclusies.

5. Multidisciplinair samenwerken

- a. Een CMD'er is in staat in heterogene groepen te werken; en onderkent de verschillende kwaliteiten van teamleden en stemt de taakverdeling daaropaf.
- b. Een CMD'er kan samenwerken met andere disciplines en maakt de vertaling naar het eigen ontwerp.
- c. Een CMD'er reflecteert op het teamproces en eigen rol, kan problemen herkennen, geeft en verwerkt constructieve feedback.

6. Manifesteren en presenteren

- a. Een CMD'er kan overtuigend communiceren d.m.v. een valide onderbouwing.
- b. Een CMD'er beheerst verschillende communicatievormen en presentatiestijlen; een CMD'er kan inspireren, informeren, overleggen, overtuigen en motiveren.
- c. Een CMD'er werkt vanuit passie en betrokkenheid en dat zie je terug in de kwaliteit van het werk.

7. Initiëren, organiseren en regisseren

- a. Een CMD'er zet creativiteit in om verbeteringen te realiseren.
- b. Een CMD'er plant een ontwerptraject, voert het uit, controleert het en stuurt bij waar nodig, rekening houdend met tijd, middelen en kwaliteit.
- c. Een CMD'er maakt een inschatting van de succes- en risicofactoren m.b.t. het ontwerptraject.
- d. Een CMD'er kan op metaniveau over projectdoelen en prioriteiten nadenken en kan strategische keuzes maken.

8. Ontwikkelen en reflecteren

- a. Een CMD'er reflecteert tijdens het ontwerptraject op kwaliteit van eigen handelen en stuurt bij.
- b. Een CMD'er reflecteert op de kwaliteit van het product en trekt hier lering uit.
- c. Een CMD'er stuurt zichzelf bij ten aanzien van de eigen ontwikkeling.
- d. Een CMD'er verdiept zich voortdurend in de ontwikkelingen op het gebied van relevante vakgebieden en weet deze op waarde te schatten.

9. Onderzoeken

- a. Een CMD'er toont een onderzoekende houding.
- b. Een CMD'er kan zelf onderzoek verrichten en passende methodes hanteren.
- c. Een CMD'er kan eigen onderzoek en dat van anderen op waarde schatten.
- d. Een CMD'er trekt de conclusies uit het onderzoek en past deze toe in het ontwerp.

Ten geleide:

Deze set competenties met indicatoren CMD Amsterdam zijn tot stand gekomen met input vanuit het gehele team tijdens een studiedag november 2015, met ontwerpen van indicatoren van de curriculumcommissie en ontwerpen van Sanne en Irene. Uiteindelijk heeft een kleien groep de afronding opgepakt, te weten Charlie, Paul, Harm, Pauline en ondergetekende. We hebben keuzes gemaakt uit de vele mogelijke indicatoren gebruik makend van de volgende criteria:

1. *Duidelijke operationaliseerbare en meetbare indicatoren, gebruik makend van*

zelfstandige werkwoorden.

- 2. Maximaal 4 indicatoren per competentie om een werkend competentieprofiel te verkrijgen met indicatoren. Daarvan is 1 keer afgeweken; 'evalueren' kent 5 indicatoren.*
- 3. Het totaal van competenties en indicatoren moet het beroepsprofiel van de CMD'er omvatten.*

Charlie, Paul, Harm, Pauline en ik zijn vier keer bijeen geweest. Telkens hebben we uit een lange lijst van allerlei mogelijke formuleringen keuzes gemaakt dat heeft geleid tot dit profiel. Telkens hebben we teruggekeken of we de juiste keuzes hebben gemaakt.

Woensdagmiddag 9 november 15.50 uur hebben Charlie, Paul, Harm en ik (Pauline kon helaas niet aanwezig zijn) de definitieve set goedgekeurd.

De goedgekeurde lijst van werkgroep Charlie/Harm/Paul/Pauline/Harry is aan het CMD MT voorgelegd ter instemming en bevestiging. Tijdens een extra bijeenkomst heeft het CMD MT deze set kritisch beschouwd en na enkele taalkundige verbeteringen bekrachtigd op 14 november 2017.

Deze set kan vanaf dit moment gebruikt worden voor verdere onderwijsontwikkeling studiejaar 2017-2018.

Het MT staat geheel achter proces en besluitvorming. De set competenties en indicatoren is voor een periode van vier jaren vastgesteld. In 2020 wordt deze set competenties weer eventueel herzien. We denken hiermee een bijdrage te leveren aan de continuïteit.

Bij deze wil ik graag iedereen ontzettend bedanken voor geleverde bijdragen, geleverde energie, verwerkte frustraties en wil ik ons allemaal feliciteren met het uiteindelijke resultaat.

Dank je wel en gefeliciteerd!

14 november 2016,

Harry Zengerink,
Opleidingsmanager CMD