

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
1 Kompetenz: Welche Bedeutung kommt ihr zu?	1
1.1 Bedeutung der Kompetenz aus Organisationssicht	1
1.2 Bedeutung der Kompetenz aus Mitarbeitersicht.....	4
1.3 Kompetenzen entwickeln – aber wie?	6
1.4 Kompetenzen messen	10
1.5 Zielsetzungen und Aufbau der Arbeit	12
2 Berufliche Handlungskompetenz: Definition, Differenzierung und Abgrenzung	15
2.1 Kompetenz aus Sicht unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen	15
2.2 Etymologie des Kompetenzbegriffs	16
2.3 Ansätze der Kompetenzforschung.....	17
2.4 Der Kompetenzbegriff in der vorliegenden Arbeit.....	19
2.5 Differenzierung des Konstruktes: Die unterschiedlichen Kompetenzfacetten	23
2.5.1 Fachkompetenz	23
2.5.2 Methodenkompetenz	23
2.5.3 Sozialkompetenz.....	24
2.5.4 Selbstkompetenz.....	25
2.5.5 Überschneidungen der Facetten.....	26
2.5.6 Kompetenz oder Kompetenzen.....	27
2.6 Analyseebene.....	27
2.7 Abgrenzungen der Kompetenz zu anderen Konstrukten	27
2.7.1 Qualifikation.....	28
2.7.2 Schlüsselqualifikationen	29
2.7.3 Fertigkeiten und Fähigkeiten	30
2.7.4 Intelligenz	31
2.7.5 Soziale Intelligenz	32
2.7.6 Emotionale Intelligenz.....	32
2.7.7 Persönlichkeit	34
2.8 Fazit	36
3 Kompetenzmessung.....	37
3.1 Klassifikation von Instrumenten zur Kompetenzmessung	37
3.1.1 Ziele der Kompetenzmessung.....	37
3.1.2 Anforderungsorientierte versus Subjektorientierte Ansätze	41

3.1.3	Zertifizierungspotential.....	42
3.1.4	Eignungsdiagnostik	45
3.1.5	Formale Unterscheidungen.....	45
3.1.6	Zugänge zur Kompetenzmessung.....	47
3.2	Bewertungskriterien	48
3.2.1	Kompetenzverständnis.....	48
3.2.2	Psychometrische Gütekriterien	50
3.2.3	Praxis	52
3.3	Tätigkeitsanalyse	53
3.4	Biografieorientierte Verfahren	56
3.4.1	Formale Qualifikationsnachweise.....	57
3.4.2	Kompetenzbilanzen	59
3.4.3	Biografische Fragebogen	65
3.4.4	Biografische Interviews	66
3.5	Persönlichkeitsverfahren	67
3.6	Verfahren des verhaltensanalytischen Modells	69
3.6.1	Befragung	69
3.6.2	Beobachtung	80
3.7	Chancen und Grenzen der Ansätze zur Kompetenzmessung .	104
4	Das Kasseler-Kompetenz-Raster: Ein Beobachtungsverfahren zur Kompetenzmessung.....	113
4.1	Entwicklung des Kasseler-Kompetenz-Rasters.....	114
4.1.1	Gruppendiskussion als Setting.....	114
4.1.2	Teamkompetenz.....	115
4.1.3	Echte Gruppen	117
4.1.4	Gruppengröße	118
4.1.5	Optimierungsaufgabe.....	119
4.1.6	Videoaufzeichnung.....	121
4.1.7	Auswertungsgegenstand	123
4.2	Kodierung: Die Kriterien des Kasseler-Kompetenz-Rasters .	124
4.2.1	Fachkompetenz	130
4.2.2	Methodenkompetenz	135
4.2.3	Sozialkompetenz.....	138
4.2.4	Selbstkompetenz	143
4.3	Anwendung	146
4.3.1	Vorgehen bei der Kodierung	146
4.3.2	Auswertung.....	148
4.4	Psychometrische Überprüfung des Kasseler-Kompetenz- Rasters	149
4.4.1	Gütekriterien.....	149
4.4.2	Methode.....	158
4.4.3	Ergebnisse.....	164

4.4.4	Diskussion	182
5	(Welche) Teamkompetenzen zählen? Die Bedeutung der Kompetenzaspekte bei der Bewältigung von Optimierungsaufgaben	191
5.1	Theoretischer Hintergrund.....	191
5.1.1	Input-Prozess-Output-Modelle	191
5.1.2	Human Resource Model	194
5.1.3	Output-Variablen	195
5.2	Kompetenz und Erfolg	196
5.3	Die Kompetenzfacetten im Vergleich	198
5.4	Methode.....	205
5.4.1	Stichprobe.....	205
5.4.2	Messinstrumente.....	206
5.5	Ergebnisse	210
5.5.1	Verteilung der Sinneinheiten	210
5.5.2	Korrelationsanalysen	212
5.6	Diskussion	218
5.6.1	Implikationen.....	227
5.6.2	Grenzen.....	229
5.6.3	Ausblick.....	232
6	Jammern – und was dann? Eine sequenzanalytische Betrachtung des Interaktionsprozesses in Gruppen.....	233
6.1	Theoretischer Hintergrund.....	234
6.1.1	Interpersonal Theory.....	235
6.1.2	Thematische Sequenzen.....	236
6.1.3	Soziales Lernen.....	237
6.1.4	Stimmungen in Gruppen.....	237
6.1.5	Soziale Norm	238
6.2	Jammern in Gruppen	239
6.3	Methode.....	240
6.3.1	Stichprobe.....	240
6.3.2	Messinstrument.....	241
6.3.3	Auswertungsmethode	241
6.4	Ergebnisse	244
6.5	Diskussion	247
6.5.1	Implikationen.....	249
6.5.2	Grenzen.....	251
6.5.3	Ausblick.....	252
7	Gruppenarbeit und Partizipation: Was tragen sie zur Kompetenzentwicklung bei?	253
7.1	Bedeutung der Gruppenarbeit.....	254
7.2	Effekte der Gruppenarbeit	256
7.3	Methodische Kritik an vorliegenden Studien	256

7.4	Theoretischer Hintergrund.....	257
7.4.1	Human Resource Model	257
7.4.2	Arbeit und Kompetenz.....	259
7.5.	Partizipation und Kompetenz	260
7.6	Ausprägung der Gruppenarbeit und Kompetenz	262
7.7	Methode.....	265
7.7.1	Stichprobe.....	265
7.7.2	Messinstrumente.....	267
7.8	Ergebnisse	271
7.8.1	Gruppenarbeit und Teamkompetenz.....	271
7.8.2	Arbeitsmerkmale und Teamkompetenz	274
7.9	Diskussion	276
7.9.1	Implikationen.....	278
7.9.2	Grenzen.....	280
7.9.3	Ausblick.....	282
8	Kompetenzen messen, bewerten, entwickeln – ein Fazit	283
8.1	Das Human Resource Model als Rahmenmodell	283
8.1.1	Teamkompetenz als Prozessvariable	284
8.1.2	Partizipation und Kompetenz	289
8.1.3	Kompetenz und Erfolg.....	290
8.2	Das Kasseler-Kompetenz-Raster in der Praxis.....	292
8.3	Grenzen der Studien	293
8.4	Ausblick	295
	Literatur.....	299
	Anhang A: Handbuch zum Kasseler-Kompetenz-Raster	354
	Anhang B: Veränderungsmessung: Das erste, zweite und dritte Jahr Gruppenarbeit	381
	Anhang C: Verteilung der Sinneinheiten der Kriterien des Kasseler- Kompetenz-Rasters	402
	Anhang D: Zusammenhänge der Kriterien des Kasseler-Kompetenz- Rasters mit den Erfolgsmaßen	405
	Anhang E: z-Werte der Sequenzanalyse	409
	Anhang F: Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen und interne Konsistenzen der Kompetenzaspekte in der Studie Partizipation und Kompetenz	435