



## 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