

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	Persönlichkeits verfahren	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

PPN: 254692982

Titel: Kompetenzen messen, bewerten, entwickeln : ein prozessanalytischer Ansatz für Gruppen /
Simone Kauffeld. - Stuttgart : Schäffer-Poeschel, 2006

ISBN: 3-7910-2508-2Pb.ca. EUR 89.95, ca. sfr 144.00; 978-3-7910-2508-7

Bibliographischer Datensatz im SWB-Verbund