

Robert Hupfer, MSc

**Soziale Kompetenzen von
Bachelor-Studierenden an der
Wirtschaftsuniversität Wien**

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2010 GRIN Verlag
ISBN: 9783656581550

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/267945>

Robert Hupfer, MSc

**Soziale Kompetenzen von Bachelor-Studierenden an
der Wirtschaftsuniversität Wien**

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Masterarbeit



Titel der Masterarbeit:

Soziale Kompetenzen von Bachelor-Studierenden an der Wirtschaftsuniversität Wien

Verfasserin/Verfasser:

Mag. Robert Hupfer

Studienrichtung:

Masterstudium Wirtschaftspädagogik

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	III
TABELLENVERZEICHNIS	V
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	VII
1. PROBLEMSTELLUNG	8
1.1. BEDEUTUNG VON SOZIALEN KOMPETENZEN	8
1.2. ZIELSETZUNGEN DER ARBEIT	10
1.3. AUFBAU DER ARBEIT	11
2. SOZIALE KOMPETENZ	13
2.1. EINORDNUNG UND DEFINITION DES BEGRIFFS	13
2.1.1. Kompetenzdimensionen	13
2.1.2. Abgrenzung zu anderen Begriffen	14
2.1.3. Dimensionen sozialer Kompetenz	16
2.2. AUSGEWÄHLTE KATEGORIEN SOZIALER KOMPETENZ	22
2.2.1. Kommunikationsfähigkeit	24
Exkurs: Transaktionsanalyse	27
2.2.2. Kooperationsfähigkeit	28
2.2.3. Konfliktfähigkeit	29
2.2.4. Verhandlungsführung	31
2.2.5. Sensitivität	32
2.2.6. Kontaktfähigkeit	33
2.2.7. Soziabilität	35
2.2.8. Teamorientierung	36
2.2.9. Durchsetzungsstärke	37
Exkurs: Soziale Kompetenz bei Führungskräften	38
2.3. ENTWICKLUNG SOZIALER KOMPETENZ	39
2.3.1. Behavioristische Lerntheorien	42
2.3.2. Kognitive Lerntheorien	42
2.3.3. Sozial-kognitive Lerntheorien	42
2.3.4. Handlungstheoretische und konstruktivistische Didaktikansätze	43
2.3.5. Wissensorientierte Verfahren	44
2.3.6. Verhaltensorientierte Verfahren	44
2.3.7. Beratungsorientierte Verfahren	44
2.3.8. Selbsterfahrungsorientierte Verfahren	45

Exkurs: Gruppenarbeit	45
2.3.9. Lernphasen zur Entwicklung von Sozialkompetenzen	46
2.4. MESSUNG UND DIAGNOSE SOZIALER KOMPETENZ	50
2.4.1. Gütekriterien der Sozialkompetenzmessung	51
2.4.2. Methoden zur Messung sozialer Kompetenzen	54
2.5. SOZIALE KOMPETENZ AN DER UNIVERSITÄT	70
2.5.1. Soziale Kompetenz an der WU	71
2.5.2. Bedeutung der Eingangsvoraussetzungen der Studierenden für die Förderung der „sozialen Kompetenz“	75
3. EMPIRISCHE ANALYSE	77
3.1. ZIELSETZUNG DER ANALYSE	77
3.2. UNTERSUCHUNGSDESIGN UND METHODE	78
3.3. UMGEBUNG	78
3.4. QUALITATIVE ANALYSE	80
3.4.1. Erhebungsverfahren	80
3.4.2. Art von Daten	81
3.4.3. Auswertung	82
3.4.4. Interpretation	86
3.5. QUANTITATIVE ANALYSE	119
3.5.1. Erhebungsverfahren	119
3.5.2. Auswertung	119
3.5.3. Interpretation	120
4. ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION DER ERGEBNISSE	155
4.1. THEORETISCHER BEZUG	155
4.2. ERHEBUNG	155
4.3. WESENTLICHE ERGEBNISSE DER ERHEBUNGEN	156
4.3.1. Qualitativer Teil	156
4.3.2. Quantitativer Teil	160
4.4. GRENZEN DER ERHEBUNGEN	162
LITERATURVERZEICHNIS	164
ANHANG	169

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Häufigkeit internationaler Publikationen zum Konzept der sozialen Kompetenz	9
Abbildung 2: Struktur der Handlungskompetenz	14
Abbildung 3: Beziehung zwischen sozialer Kompetenz und verwandten Konzepten	16
Abbildung 4: Individuum, Unternehmen und Gesellschaft	17
Abbildung 5: Allgemeine soziale Kompetenzen	22
Abbildung 6: Zwei-Ebenen-Modell der Kommunikation	25
Abbildung 7: 4 Seiten der Kommunikation - ein Modellstück der zwischenmenschlichen Kommunikation	26
Abbildung 8: Ansatzpunkte zur Verbesserung sozial kompetenten Verhaltens....	41
Abbildung 9: Lernschritte in der Entwicklung von Sozialkompetenzen	48
Abbildung 10: Konzept für das Erlernen sozialer Kompetenz	49
Abbildung 11: Methodische Zugänge zur Erfassung sozialer Kompetenzen	55
Abbildung 12: Beispiel für eine Richtig/Falsch-Aufgabe	56
Abbildung 13: Beispiel für eine Mehrfachwahl-Aufgabe	56
Abbildung 14: Beispiel für ein Item zur Interpretation von Stimmungen	58
Abbildung 15: Beispiele für Bewertungsskalen	61
Abbildung 16: Beispiele für soziale Kompetenzen und ihre mögliche Operationalisierung im Assessment Center	63
Abbildung 17: Beispiele für Fragebogenitems zur Messung sozialer Kompetenzen	65
Abbildung 18: Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse	84
Abbildung 19: Prozessmodell induktiver Kategorienbildung	85
Abbildung 20: Assoziationen mit dem Begriff "Soziale Kompetenz", n = 90	89
Abbildung 21: Fähigkeiten einer Person, die "sozial kompetent" ist, n = 91	95
Abbildung 22: Begründung der Selbsteinschätzung für die eigene soziale Kompetenz, n = 92	97
Abbildung 23: Vorbereitung auf Verhandlungsgespräch, n = 92	101
Abbildung 24: Vorbereitung auf eine Präsentation, n = 90	105
Abbildung 25: Mögliche Konfliktursache bei Beschreibung der Situation zu Frage 6, n = 72	108
Abbildung 26: Umgang mit Konflikten, n = 91	110
Abbildung 27: In der Gruppe arbeiten, n = 92	114
Abbildung 28: Anzahl der Kategorien der Fragen der qualitativen Analyse	115

Abbildung 29: Beurteilungen für das MSA-Kriterium	144
Abbildung 30: Anzahl der genannten Werte bei der offenen Frage.....	147
Abbildung 31: Anzahl der genannten Werte bei der offenen Frage nach Geschlecht	148
Abbildung 32: Anzahl der genannten Werte bei der offenen Frage nach Studiendauer	148
Abbildung 33: Einteilung der Begründung der Selbsteinschätzung in „positive“ und „negative“ Eigenschaften.....	150
Abbildung 34: Einteilung der Begründung der Selbsteinschätzung in Kategorien	152

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Themenblöcke der Ringvorlesung	73
Tabelle 2: Workshops im Bereich sozialer Kompetenz	75
Tabelle 3: Ergebnisse der induktiven Kategorienbildung der 5 häufigsten Kategorien zu Frage 1	88
Tabelle 4: Ergebnisse der induktiven Kategorienbildung der 5 häufigsten Kategorien zu Frage 2.....	92
Tabelle 5 Ergebnisse der induktiven Kategorienbildung zu Frage 3.....	98
Tabelle 6 Ergebnisse der induktiven Kategorienbildung zu Frage 4.....	100
Tabelle 7: Ergebnisse der induktiven Kategorienbildung zu Frage 5.....	104
Tabelle 8: Ergebnisse der induktiven Kategorienbildung zu Frage 6 (Konfliktursache)	107
Tabelle 9: Ergebnisse der induktiven Kategorienbildung zu Frage 6 (Umgang mit Konflikt)	109
Tabelle 10: Ergebnisse der induktiven Kategorienbildung zu Frage 7.....	113
Tabelle 11: Häufigkeiten – Geschlecht der Studierenden	121
Tabelle 12: Sensitivität sortiert nach Mittelwerten (alle Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert	122
Tabelle 13: Häufigkeiten – Sensitivität (einzelne Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert	124
Tabelle 14: Kontaktfähigkeit sortiert nach Mittelwerten (alle Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert.....	126
Tabelle 15: Häufigkeiten – Kontaktfähigkeit (einzelne Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert	127
Tabelle 16: Soziabilität sortiert nach Mittelwerten (alle Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert	129
Tabelle 17: Häufigkeiten – Soziabilität (einzelne Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert	131
Tabelle 18: Teamorientierung sortiert nach Mittelwerten (alle Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert.....	133
Tabelle 19: Häufigkeiten – Teamorientierung (einzelne Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert	135

Tabelle 20: Durchsetzungsstärke sortiert nach Mittelwerten (alle Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert.....	136
Tabelle 21: Häufigkeiten – Durchsetzungsstärke (einzelne Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert.....	137
Tabelle 22: Zusatzitems sortiert nach Mittelwerten (alle Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert	139
Tabelle 23: Häufigkeiten – Zusatzitems (einzelne Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert	140
Tabelle 24: Gruppenstatistik nach dem Geschlecht (signifikante Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert.....	142
Tabelle 25: Häufigkeiten – Studiendauer	142
Tabelle 26: Gruppenstatistik nach der Studiendauer (signifikante Items), negativ formulierte Items umcodiert, 1 entspricht dem günstigsten, 6 dem ungünstigsten Wert.....	143
Tabelle 27: KMO- und Bartlett-Test – Sensitivität.....	144
Tabelle 28: KMO- und Bartlett-Test – Kontaktfähigkeit	145
Tabelle 29: KMO- und Bartlett-Test – Soziabilität.....	145
Tabelle 30: KMO- und Bartlett-Test – Teamorientierung	146
Tabelle 31: KMO- und Bartlett-Test – Durchsetzungsstärke	146
Tabelle 32: Ergebnisse der Kategorienbildung zur offenen Frage nach „positiven“ und „negativen“ Eigenschaften.....	151
Tabelle 33: Ergebnisse der Kategorienbildung zur offenen Frage.....	154
Tabelle 34: Übersicht über die Anzahl nicht beantworteter Fragen	156
Tabelle 35: Zusammenfassende Darstellung der absoluten Häufigkeiten.....	159

Abkürzungsverzeichnis

- Abs. Absatz
- BIP Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
- bspw. beispielsweise
- bzw. beziehungsweise
- d.h. das heißt
- etc. et cetera
- f. folgende
- ff. fortfolgende
- gem. gemäß
- ggf. gegebenenfalls
- lt. laut
- SPSS Statistical Product and Service Solutions
- str. steuerrechtlich
- u.a. unter anderem
- vgl. vergleiche
- vs. versus
- WU Wirtschaftsuniversität Wien
- z. B. zum Beispiel

1. Problemstellung

1.1. Bedeutung von sozialen Kompetenzen

Mit dem Begriff der sozialen Kompetenz¹ werden häufig Eigenschaften wie teamfähig, kommunikativ oder konfliktfähig in Verbindung gebracht. Jemand gilt als ein sozial kompetenter Mensch, wenn er gut mit anderen umgehen und schwierige soziale Situationen bewältigen kann. Daher erscheint es logisch, dass soziale Kompetenzen nicht nur privat, sondern auch beruflich eine wesentliche Anforderung darstellen (vgl. Greimel-Fuhrmann/Pachlinger 2008, S. 67).

Der berufliche Erfolg einer Person kann sehr unterschiedlich definiert werden. Mögliche Indikatoren wären z. B. das Gehalt, die Geschwindigkeit des hierarchischen Aufstiegs in einem Unternehmen, die eigene Arbeitszufriedenheit oder die Zufriedenheit von Kund/innen und nachgeordneten Mitarbeiter/innen. Der Erfolg ist, wie auch immer er im konkreten Fall definiert wird, das Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels vieler Faktoren. Bei einem Versicherungsvertreter ist er z. B. nicht nur zu 100 % durch dessen Fähigkeit zur Perspektivenübernahme oder durch Extraversion determiniert, sondern auch fachliche Kompetenzen, eine hohe Leistungsmotivation, die Arbeitsumwelt etc. spielen eine Rolle. Jede einzelne soziale Kompetenz ist somit nur ein Baustein des beruflichen Erfolgs (vgl. Kanning 2005, S. 16f.).

Dennoch wird soziale Kompetenz häufig als Schlüsselqualifikation bezeichnet (vgl. z. B. Wellhöfer 2004, S. 1). Ein Blick auf für Absolvent/innen eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums relevante Stellenanzeigen (z. B. in Tageszeitungen) bestätigt, dass soziale Kompetenzen für zahlreiche Berufsfelder als wesentlich angesehen werden. Es existieren kaum Stellenausschreibungen, welche nicht zumindest einzelne den sozialen Kompetenzen zurechenbare Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen oder Eigeninitiative anführen. Dies betrifft nicht nur Positionen, deren Tätigkeitsprofil zahlreiche soziale Kontakte umfasst. Auch Mitarbeiter/innen im Backoffice-Bereich oder im internen Rechnungswesen sollen z. B. konfliktfähig, teamfähig oder kommunikativ sein (vgl. Greimel-Fuhrmann/Pachlinger 2008, S. 67).

Dieses große Interesse an sozialen Kompetenzen wurde durch eine Reihe von Veränderungen gesellschaftlicher und technologischer Art ausgelöst (vgl.

¹ In dieser Arbeit werden die Begriffe „soziale Kompetenz“ und „soziale Kompetenzen“ sowie „Sozialkompetenz“ und „Sozialkompetenzen“ synonym verwendet.

Schuler/Barthelme 1995, S. 78). So führen z. B. der gesamtwirtschaftliche Strukturwandel, die Internationalisierung von Märkten und Unternehmen oder die Einführung neuer Technologien zu einer Umgestaltung von Tätigkeiten und Arbeitsabläufen und wirken sich somit auf die beruflichen Anforderungen an die Beschäftigten aus. Der Mensch nimmt dadurch eine zentralere Rolle im Betriebsgeschehen ein und erweist sich zunehmend als „Motor des Fortschritts, der die Gangart und die Geschwindigkeit bestimmt“ (Faix/Laier 1991, S. 7). Dabei rücken die sozialen Kompetenzen immer mehr in den Mittelpunkt des Interesses.

Auch die Zunahme der Publikationen, die sich mit dem Thema der sozialen Kompetenz beschäftigen, bestätigt diesen Trend (vgl. Abbildung 1). Ein Großteil der Forschungsarbeiten davon stammt aus der klinischen Psychologie und der Entwicklungspsychologie, nur ein relativ geringer Teil kann der Personalpsychologie zugeordnet werden. Es gibt jedoch auch viele Untersuchungen, welche zwar nicht explizit das Label „soziale Kompetenz“ tragen, sich aber dennoch intensiv mit dem Sozialverhalten von Menschen im beruflichen Kontext beschäftigen. Ein Beispiel hierfür bietet die umfangreiche Literatur zum Thema Führungsverhalten (vgl. Kanning 2005, S. 1f.).

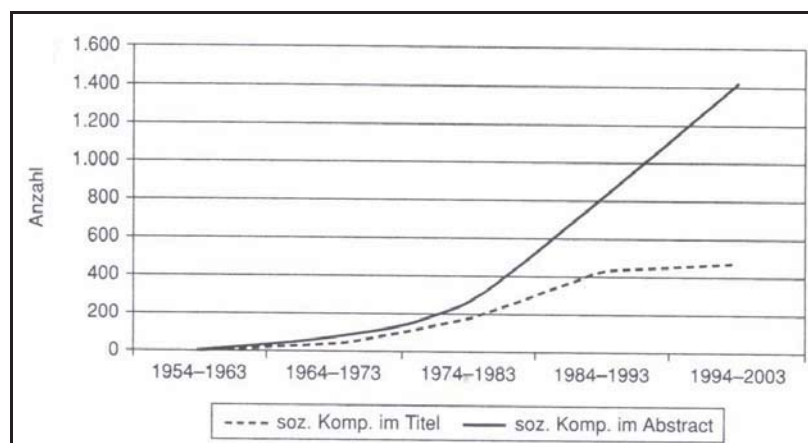


Abbildung 1: Häufigkeit internationaler Publikationen zum Konzept der sozialen Kompetenz

(Quelle: Kanning 2005, S. 2)

Dass soziale Kompetenz als eine wesentliche Voraussetzung für persönliche und wirtschaftliche Erfolge gesehen wird, schlägt sich auch auf den Bildungssektor durch. So wurde z. B. vom Land Oberösterreich im Rahmen des Wirtschaftsprogramms „Innovatives Oberösterreich 2010“ eine eigene Maßnahme zur Förderung von sozialer Kompetenz ins Leben gerufen. Diese soll Pädagog/innen, Kindergartenkinder, Schüler/innen, Lehrlinge, Student/innen sowie Kursteilnehmer/innen unterschiedlichster Fortbildungseinrichtungen erfassen. Ziel ist es, die Förderung sozialer Kompetenz langfristig als einen fixen

Bestandteil in das Bildungssystem zu integrieren (vgl. Knierzinger/Pöchhacker/Krippner 2007, S. V).

Im Studienplan für das Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU) wird beschrieben, dass das Studium für anspruchsvolle betriebswirtschaftliche, volkswirtschaftliche und sozialwissenschaftliche Tätigkeiten sowohl in der Privatwirtschaft als auch in der öffentlichen Wirtschaft und bei Nonprofit-Organisationen qualifiziert. Weiters wird darauf hingewiesen, dass neben der Vermittlung der für die Praxis relevanten Kompetenzen sowie systematischer Grundlagen und Zusammenhänge in den einzelnen wirtschafts-, rechts- und sozialwissenschaftlichen Teildisziplinen, die Fachkompetenz der Studierenden durch die Entwicklung von analytischen Fähigkeiten, Sozialkompetenz sowie Sprachkompetenz ergänzt werden soll. Diese Ausbildung soll es den Absolvent/innen ermöglichen, sich in eine Vielzahl von wirtschaftsbezogenen Tätigkeitsbereichen rasch einzuarbeiten, der Entwicklung und den Innovationen der Praxis mit ihrem wirtschaftlichen Hintergrund zu folgen und durch Weiterbildung zusätzliche Expertise zu erwerben (vgl. Wirtschaftsuniversität Wien 2009, S 1f.).

Deshalb wurde an der WU ein entsprechendes Programm entwickelt, welches den Studierenden die (Weiter-) Entwicklung sozialer Kompetenzen ermöglichen soll (vgl. Greimel-Fuhrmann/Pachlinger 2008, S. 67). Die Studierenden kommen mit sehr heterogenen Eingangsvoraussetzungen an die WU. Für die Studierenden in Masterprogrammen können grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten aus dem Bereich der sozialen Kompetenz angenommen werden, da diese bereits ein Bachelorstudium absolviert haben. Da im Gegensatz dazu für die Studierenden der Bachelor-Studien keine besonderen Eingangsvoraussetzungen angenommen werden, gibt es unterschiedliche Programme für das Bachelor- und das Masterstudium, wobei nur die Vorlesung im Bachelor-Programm eine Pflichtlehrveranstaltung darstellt (vgl. Greimel-Fuhrmann/Pachlinger 2008, S. 74). Es stellt sich daher die Frage, welche Eingangsvoraussetzungen im Bereich der sozialen Kompetenz die Studierenden eines Bachelorstudiums der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der WU tatsächlich mitbringen.

1.2. Zielsetzungen der Arbeit

Die Zielsetzung der Arbeit liegt daher darin zu untersuchen, über welche Kenntnisse und Fähigkeiten die Bachelor-Studierenden an der WU im Bereich der sozialen Kompetenz am Beginn der Vorlesung Soziale Kompetenz verfügen. Dazu werden qualitative und quantitative Daten ausgewertet, die von *Fuhrmann*

während der ersten Vorlesung für das Themenfeld der sozialen Kompetenz durch eine qualitative sowie eine quantitative Befragung erhoben wurden. Die Forschungsfrage kann somit aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet und untersucht werden.

Bei der qualitativen Erhebung wird untersucht, welche Eigenschaften und Fähigkeiten von den Studierenden mit dem Begriff der sozialen Kompetenz assoziiert und welche Problemlösungsstrategien in vorgegebenen Situationen angewendet werden. So kann untersucht werden, wie Studierende Problemsituationen ohne konkrete Vorbildung in diesem Bereich subjektiv einschätzen und zu lösen versuchen. Die Untersuchung soll außerdem zeigen, ob die Vorstellungen bzw. Assoziationen der Studierenden sehr heterogen sind oder ob sie als homogen bezeichnet werden können.

Bei der quantitativen Erhebung wird unter Zuhilfenahme des *Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)* untersucht, wie die Studierenden ihre sozialen Kompetenzen in den Bereichen Sensitivität, Soziabilität, Kontaktfähigkeit, Teamorientierung und Durchsetzungsstärke bewerten. Dieser vorgefertigte Teil des Fragebogens wurde von *Fuhrmann* durch zehn weitere Items sowie eine offene Frage zur allgemeinen Einschätzung der eigenen sozialen Kompetenz ergänzt.

1.3. Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in drei große Teile. Im ersten Teil werden die theoretischen Grundlagen zum Begriff der sozialen Kompetenz näher erläutert. Dafür wird im ersten Schritt eine Einordnung und Definition des Begriffs vorgenommen. Danach werden ausgewählte Kategorien der sozialen Kompetenz bestimmt und beschrieben. Im darauffolgenden Kapitel wird näher auf die Entwicklung und Förderung von Sozialkompetenzen eingegangen. Der nächste Abschnitt gibt einen Einblick in die Messung und Diagnose sozialer Kompetenz. Im letzten Abschnitt des theoretischen Teils wird soziale Kompetenz an der Wirtschaftsuniversität besprochen und die Bedeutung der Eingangsvoraussetzungen der Studierenden für die Förderung von Sozialkompetenzen erklärt.

Die verwendeten Forschungsdesigns, mit denen die Eingangsvoraussetzungen der Studierenden im Bereich der sozialen Kompetenz festgestellt werden, bilden den zweiten Teil der Arbeit. Zuerst werden die Ziele der Forschungsarbeit betrachtet und anschließend dem jeweiligen Forschungsdesign zugeordnet. Danach werden die verwendeten Forschungsdesigns begründet und die

Ergebnisse der Analysen dargestellt und interpretiert. Dafür werden das Erhebungsverfahren und die erhobenen Daten beschrieben. Den Kern dieses Kapitels stellt jeweils die Auswertung und Interpretation der jeweiligen Ergebnisse dar.

Den Abschluss der Arbeit bildet ein Kapitel, in dem die Ergebnisse der Analysen noch einmal zusammengefasst und reflektiert werden. Dafür werden die wesentlichen Ergebnisse der Analyse angegeben, aber auch die Grenzen der Erhebung aufgezeigt.

2. Soziale Kompetenz

2.1. Einordnung und Definition des Begriffs

Obwohl sich unter dem Begriff der sozialen Kompetenz die meisten Personen (irgend)etwas vorstellen können, gibt es für diesen keine allgemein gültige Definition oder einheitliche Verwendung (vgl. Greimel-Fuhrmann/Pachlinger 2008, S. 68). Im Folgenden sollen daher zunächst eine Einordnung der sozialen Kompetenz sowie eine Abgrenzung zu verwandten Begriffen vorgenommen werden. Anschließend sollen die Ansätze verschiedener Autoren kurz beleuchtet werden, um einen Überblick über die Dimensionen bzw. wichtige Charakteristika des Begriffs zu erhalten.

2.1.1. Kompetenzdimensionen

Individuelle Kompetenzen können im Allgemeinen als ein Netzwerk von zusammenhängenden Aspekten wie Wissen, Fähigkeiten, Verstehen, Können, Handeln, Erfahrung und Motivation verstanden werden. Sie stellen die Voraussetzung für die Bewältigung einer spezifischen Problemsituation dar (vgl. BM:BWK 2006, S. 13). Der Begriff der Sozialkompetenz wurde im Jahr 1971 von *Roth* in die deutsche Pädagogik eingeführt (vgl. Wellhöfer 2004, S. 1). Er sieht soziale Kompetenz als einen Aspekt der Kompetenz für eine verantwortliche Handlungsfähigkeit (Mündigkeit) und definiert sie als Fähigkeit, für sozial, gesellschaftlich und politisch relevante Sach- oder Sozialbereiche urteils- und handlungsfähig zu sein. Als weitere Elemente der Mündigkeit nennt *Roth* die Selbstkompetenz – die Fähigkeit, für sich selbst verantwortlich handeln zu können – und die Sachkompetenz – die Fähigkeit, für Sachbereiche urteils- und handlungsfähig zu sein (vgl. Roth 1971, S. 180).

Auch bei *Wellhöfer (2004)* findet sich eine vergleichbare Einteilung des allgemeinen Kompetenzbegriffs des menschlichen Handelns in die Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz. Dabei bestehen starke Überschneidungen (vgl. Abbildung 2). Unter Selbst-, Ich- bzw. personaler Kompetenz versteht *Wellhöfer (2004)* die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Menschen. Es gibt enge Berührungspunkte mit der Fähigkeit, Belastungssituationen zu steuern, das eigene (Arbeits-)Verhalten zu strukturieren und zu planen sowie eigene gefühlsmäßige Reaktionen an realen Gegebenheiten auszurichten. Im Unterschied zu sozialen Kompetenzen, welche nur in einem sozialen Feld durch erlebnisorientiertes Lernen mit anderen erfahren und weiterentwickelt werden können, kann an der