

Stefan Dassler

Sozialkompetenz-Training in der betrieblichen Ausbildung

Diplomarbeit

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 © 1989 GRIN Verlag
ISBN: 9783638269186

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/23905>

Stefan Dassler

Sozialkompetenz-Training in der betrieblichen Ausbildung

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

**Sozialkompetenz-Training
in der betrieblichen Ausbildung**

Eine explorative Längsschnittstudie zur Auswirkung von Gruppentraining auf die
Kooperationsbereitschaft von Auszubildenden

Freie wissenschaftliche Arbeit
zur Erlangung des Grades eines Diplom-Handelslehrers
am Fachbereich Betriebswirtschaft der
Ludwig-Maximilian-Universität
zu München

Eingereicht von:
cand.rer.pol.
Stefan Dassler

München, den 26. April 1989

VORWORT

Während eines Praktikums des Verfassers bei dem unterstützenden Unternehmen bot sich u.a. die Möglichkeit, erste Einblicke in die Planung von Sozialkompetenz-Trainings mit kaufmännischen Auszubildenden zu erhalten.

Von seiten der Firma sollten diese seit etwa zehn Jahren durchgeführten Trainings stärker in ein übergreifendes Bildungskonzept eingebunden werden, woraus sich auch der Gedanke an die Evaluierung eines derartigen Sozialkompetenz-Trainings entwickelte.

Der Verfasser seinerseits interessiert sich als Wirtschaftspädagogikstudent besonders für das Bildungsziel des Erwerbs von "schlüsselhaften", sozialen Qualifikationen bei kaufmännischen Auszubildenden (vgl. 2.1.3). Dies setzt er in bezug zu den eher psychologisch-soziologischen Begriffen "Sozialkompetenz", "Werte" und "Kooperationsbereitschaft" (vgl. 2.2).

Die theoretischen Ausführungen stützen sich auf die Trainierbarkeit zwischenmenschlichen Verhaltens durch Gruppenseminare, "wodurch die soziale Kompetenz der Gruppenmitglieder verbessert werden kann" (Neubauer u. v.Rosenstiel, 1980, S.487).

Im theoretischen Teil dieser Arbeit wird die Beziehung zwischen "Sozialkompetenz" und "Kooperationsbereitschaft" in der Situation der Arbeitsgruppe herausgearbeitet (vgl. 2.2.3). Auf Grund von Definitionsproblemen mit dem komplexen Begriff "Sozialkompetenz" konzentriert sich die empirische Untersuchung auf die Erfassung der "Kooperationsbereitschaft" bei den "trainierten" Auszubildenden (vgl. 3.2).

Die Evaluierung des untersuchten Trainings geht primär von psychologischer Perspektive aus, um sich möglichst intensiv mit dem individuellen Erleben bei den Auszubildenden bzw. der Auswirkung des Gruppentrainings auseinanderzusetzen.

Rein zur formalen Gestaltung dieser Arbeit ist noch anzumerken, daß in Absprache mit dem Betreuer bei sinngemäßen Zitaten keine Seitenzahl angegeben wird.

Abschließend möchte ich mich noch ganz herzlich bei allen bedanken, die mir die Erstellung dieser Arbeit überhaupt erst ermöglicht haben. Insbesondere gilt dies natürlich für die Auszubildenden, die an dem Gruppentraining teilgenommen haben und zu den drei Interviewgesprächen bereit waren.

München, im April 1989

Stefan Dassler

INHALTSÜBERSICHT

(Detailliertes Inhaltsverzeichnis siehe nächste Seite)

	Seite
1.Einführung	8
1.1 Wandel der Qualifikationsanforderungen und Sozialkompetenz-Training	8
1.2 Ziel der Längsschnittstudie	8
1.3 Vorgehensweise	9
2.Theoretische Grundlagen	11
2.1 Berufsausbildung	11
2.2 Sozialkompetenz und Kooperationsberei- tschaft	15
2.3 Training	30
2.4 Evaluation von Training	36
3.Empirische Untersuchung	44
3.1 Zum Konzept des untersuchten Trainings	44
3.2 Empirisches Vorgehen	48
3.3 Ergebnisse	56
4.Ausblick	89

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Vorwort	2
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	7
1. Einführung	8
1.1 Wandel der Qualifikationsanforderungen und Sozialkompetenz-Training	8
1.2 Ziel der Längsschnittstudie	8
1.3 Vorgehensweise	9
2. Theoretische Grundlagen	11
2.1 Berufsausbildung	11
2.1.1 Thematische Eingrenzung	11
2.1.2 Auszubildende: Adoleszenzphase und Sozialisationsprozeß	11
2.1.3 Bildungsziel: Erwerb von Schlüsselquali- fikationen für die zukünftige Praxis	13
2.2 Sozialkompetenz und Kooperationsbereitschaft	15
2.2.1 Überblick: Werte, Sozialkompetenz, Koop- erationsbereitschaft, sozial kompetentes Verhalten	15
2.2.2 Sozialkompetenz	17
2.2.2.1 Begriffsbestimmung	17
2.2.2.2 Prozeßmodell sozial kompetenten Verhaltens	19
2.2.3 Sozialkompetenz und Kooperationsbereit- schaft in der Arbeitsgruppe	21
2.2.3.1 Sozialkompetenz in der Arbeits- gruppe	21
2.2.3.2 Kooperation und Konkurrenz	22
2.2.3.3 Kooperationsbereitschaft	24
2.2.4 Werte und Kooperationsbereitschaft	26
2.2.4.1 Ich-Zentralität von Werten	26
2.2.4.2 Wertewandel und Kooperationsbe- reitschaft	27
2.2.5 Erfassungsmethoden und Meßprobleme	29
2.3 Training	30
2.3.1 Trainingsbegriff	30
2.3.2 Trainingsformen und Techniken	32
2.3.3 Training sozialer Kompetenzen	34

2.4 Evaluation von Training	36
2.4.1 Allgemeine Kennzeichen und Funktionen	36
2.4.2 Gutachtenmodell vs. Beratungsmodell	37
2.4.3 Evaluierungsebenen	39
2.4.3.1 Unmittelbare Trainingseffekte	39
2.4.3.2 Transfer am Arbeitsplatz	40
2.4.3.3 Exkurs: Transferhilfen	41
3. Empirische Untersuchung	44
3.1 Zum Konzept des untersuchten Trainings	44
3.1.1 Trainingsziel	44
3.1.2 Methodische Umsetzung	46
3.1.3 Veranstaltungsumfeld des untersuchten Trainings	47
3.2 Empirisches Vorgehen	48
3.2.1 Forschungsziel, Untersuchungsplan, Stichprobe	48
3.2.2 Interviewgestaltung	50
3.2.3 Leitfäden	52
3.2.4 Auswertungsschritte	56
3.3 Ergebnisse	56
3.3.1 Intergruppenvergleich (Deskription)	56
3.3.1.1 Büro- vs. Industriekaufleute	57
3.3.1.2 Frauen vs. Männer	58
3.3.1.3 Seminarunerfahrene vs. seminarerfahrene Teilnehmer	59
3.3.1.4 Zusammenfassung	60
3.3.2 Gleichbleibende "Einzelkämpfer"	61
3.3.2.1 Gemeinsamkeiten der Teilnehmer mit konstantem Einzelarbeitswunsch	61
3.3.2.2 Beschreibung eines typischen "Einzelkämpfers" im Längsschnitt	63
3.3.3 Gleichbleibende Kooperative	68
3.3.3.1 Gemeinsamkeiten der Teilnehmer mit konstantem Zusammenarbeitswunsch	69
3.3.3.2 Beschreibung einer typischen Kooperativen im Längsschnitt	70
3.3.4 Fälle von Wandel zum Kooperativen	76
3.3.4.1 Gemeinsamkeiten der Wandler zum Kooperativen	76
3.3.4.2 Beschreibung einer typischen Wandlerin im Längsschnitt	78
3.3.5 Trainingswirkung	83

4.Ausblick	89
Anhang	91
Literaturverzeichnis	126

ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

	Seite
Abb.1: Werte, Sozialkompetenz und Kooperationsbereitschaft einer Person mit Bezug zur Situation der Arbeitsgruppe	16
Abb.2: Prozeßmodell sozial kompetenten Verhaltens (Hinsch u. Pfungsten, 1983, S.8)	19
Abb.3: Merkmale von Kooperation und Konkurrenz im Polaritätenprofil (Wimmer u. Neuberger, 1981, S.198)	24
Abb.4: Materialistische und postmaterialistische Bedürfnisse nach Inglehart (v.Rosenstiel u. Stengel, 1987, S.43)	27
Abb.5: Zwei-Faktoren-Modell von Klages (v.Rosenstiel u. Stengel, 1987, S.45)	28
Abb.6: Einteilung der Trainingstechniken bei Stocker-Kreichgauer	33
Abb.7: Mögliche Ursachen von Transferstörungen und ihre Abhilfen	42
Abb.8: Befragungszeitpunkte	49
Tab.1: Merkmale der Stichprobe	50
Tab.2: Interviewthemen in der Längsschnittübersicht	53

1. Einführung

1.1 Wandel der Qualifikationsanforderungen und Sozialkompetenz-Training

Da eine moderne Arbeitswelt durch immer flexiblere Kommunikations- und Organisationsstrukturen sowie schnellere Veralterung von Faktenwissen gekennzeichnet ist, gewinnen außerfachliche, soziale Qualifikationen der Mitarbeiter zunehmend an Bedeutung.

Eine empirische Studie von Spreter-Müller (1988) zeigt, daß viele Unternehmen diese Anforderungen bereits beim Berufseinstieg von Führungsnachwuchskräften höher als rein fachliche Kompetenzen gewichten.

"Schlüsselhafte", soziale Qualifikationen bzw. soziale Kompetenzen gelten somit auch als Grundlage für den zukünftigen beruflichen Erfolg.

Sieht man Auszubildende als potentielle Nachwuchskräfte für verschiedene Funktionsbereiche, so wird auch bei ihnen die Entwicklung sozialer Kompetenzen notwendig.

In der vorliegenden Studie wird Sozialkompetenz kurzgefaßt verstanden als Verfügbarkeit von Verhaltensweisen (z.B. Nein-Sagen, Gefühle offen äußern) in bestimmten sozialen Situationen (vgl. 2.2.2.1).

Insbesondere ist die Arbeitsgruppensituation für das gemeinsame Problemlösen in der zukünftigen Berufstätigkeit der Auszubildenden bedeutsam. Sozial kompetentes Verhalten in zielgerichteten Arbeitsgruppen bzw. kooperatives Verhalten kann in Gruppentrainings gelernt werden. Die erfolgreiche Umsetzung des Gelernten hängt von drei Bedingungen ab (Neuberger u.a., 1985):

-Eine organisationsstrukturelle Bedingung für die Anwendung von Kooperation wird beispielsweise in Gruppen- bzw. Einzelentlohnungen gesehen.

-Interindividuelle Bedingung für kooperatives Verhalten stellt zum einen die wechselseitige Sympathie der Gruppenmitglieder und zum anderen der Zusammenhalt in einer Arbeitsgruppe dar.

-Hingegen wird als eine intraindividuelle Bedingung die persönliche Kooperationsbereitschaft betrachtet.

Auf Grund des zeitlichen und finanziellen Rahmens der vorliegenden Studie erfolgt hier eine Einengung des Themas auf die persönliche Kooperationsbereitschaft bei den Auszubildenden.

1.2 Ziel der Längsschnittstudie

Die vorliegende Studie zielt auf die Evaluierung eines Gruppentrainings sozialer Kompetenzen mit kaufmännischen Auszubildenden ab. Dazu erfolgt die Beschreibung und

Bewertung der unmittelbaren Trainingseffekte bei den Auszubildenden und des individuellen Transfers am Arbeitsplatz.

Die zentrale Evaluierungsfrage lautet:

Wie wirkt sich ein Gruppentraining auf die Kooperationsbereitschaft von Auszubildenden aus?

Untersucht wird die Kooperationsbereitschaft im Längsschnitt zu drei Befragungszeitpunkten: vor dem Seminar, unmittelbar danach und sechs Wochen nach dem Training.

Direkt zu dieser Thematik konnte keine vergleichbare Interventionsstudie in der Literatur gefunden werden. Lediglich eine frühe fundamentale Studie von Maller (1929) beschäftigt sich mit der Kooperationsbereitschaft von Kindern bei Additionstests.

Bei Wilke-Birkenhauer (1977) findet sich eine Zusammenfassung empirischer Befunde zum kooperativen Verhalten bei Kindern. Beklagt wird dabei die mangelnde Vergleichbarkeit und Systematik der Ergebnisse durch die Verwendung unterschiedlicher Definitionen.

Man kann somit auf keine brauchbaren standardisierten Instrumente zur Erhebung der Kooperationsbereitschaft von Auszubildenden zurückgreifen. Dies führt zur Entscheidung für ein exploratives Vorgehen mit praxisnahen Interviewfragen. Die Auswertung des Interviewmaterials ist qualitativ ausgerichtet.

1.3 Vorgehensweise

Nach diesen einführenden Erläuterungen zur Gesamthematik beginnt der Aufbau der vorliegenden Arbeit mit der Darstellung der theoretischen Grundlagen (2.).

Im ersten Abschnitt "Berufsausbildung" wird die psychologische Situation von Auszubildenden im Betrieb angesprochen und die Notwendigkeit von Schlüsselqualifikationen bzw. sozialen Kompetenzen für die zukünftige Praxis herausgestellt.

Vom Sozialkompetenzbegriff wird eine gedankliche Verbindung zur Kooperationsbereitschaft im Bezugsrahmen der Arbeitsgruppe gezogen. Im folgenden Abschnitt wird auf die Trainierbarkeit von Sozialkompetenz bzw. auf Training generell eingegangen.

Anschließend kommen bei der Behandlung des Trainingserfolges bzw. der Evaluation von Training vor allem zwei "prototypische" Evaluierungskonzepte sowie im Exkurs mögliche Transferhilfen zur Sprache.

Im empirischen Teil (3.) wird als Grundlage einer Evaluation zunächst das Konzept des untersuchten Trainings vorangestellt.

Der folgende Abschnitt beschreibt das empirische Vorgehen vom Aufstellen der zentralen Evaluierungsfragen bis zur Erläuterung der Auswertungsschritte.

Die Ergebnisdarstellung beginnt mit einem Intergruppenvergleich in Bezug auf die Art des Ausbildungsberufes, Geschlecht und bisherige Seminarerfahrung der Interviewpersonen. Vermutet werden unterschiedliche Trainingswirkungen in Abhängigkeit von den Merkmalen der Interviewten.