

Inhalt

1	Festlegung der Untersuchungsziele	9
1.1	Auslösende Erfahrungen und ursprüngliche Intuitionen	9
1.1.1	Dozent	11
1.1.2	Berater	11
1.1.3	Forscher	12
1.2	Situation im Forschungsfeld und erkenntnisleitendes Interesse	13
1.2.1	Veränderte Führungsstruktur	13
1.2.2	Externe Evaluation	14
1.2.3	Weiterbildungsmanagement als Führungsaufgabe	16
1.3	Überblick zum Gang der Argumentation und Forschung	17
2	Theoretische Einordnungen	23
2.1	Metatheorien der sozialen Makroebene: Zwischen Habermas und Luhmann	23
2.1.1	Dialogizität	27
2.1.2	Geltung	28
2.1.3	Historizität	29
2.1.4	Zusammenfassung auf der Makroebene: Handeln in Organisationen	30
2.2	Zum theoretischen Status von Werten im Führungshandeln	37
2.2.1	Hermeneutische Dia-logik (Gadamer)	41
2.2.2	Relationale Konstruktionen (Gergen)	46
2.2.3	Führung, Interaktion und Identität (Lührmann)	48
2.3	Schultheorien der Mesoebene: Zwischen Fend und Hattie	51
2.4	Interaktionstheorien der psychodynamischen Mikroebene	55
2.4.1	Themenzentrierte Interaktion (Ruth Cohn)	55
2.4.2	„Salutogenese“ (Aaron Antonovsky) und „Flow“ (Mihaly Csikszentmihályi) ..	57
2.4.3	Logotherapie (Viktor E. Frankl)	59
2.5	Zusammenfassung	62
3	Weiterbildungsmanagement als inhaltlicher Fokus	65
3.1	Personalmanagement in Schulen	66
3.2	Weiterbildungsmanagement in Schulen	71
3.3	Zusammenfassung und Hinführung zum empirischen Teil	75
4	Empirische Studie: Anlage und Umsetzung	77
4.1	Festlegung des Erhebungsdesigns und -panels	77
4.1.1	Festlegung des Panels: Selektives Sampling	77
4.1.2	Methodische Entscheidungen	79
4.1.3	Zum erkenntnistheoretischen Status heuristischer Konzepte	81

4.2 Interviewstudie Schulleitungen	85
4.2.1 Durchführung der Interviews	86
4.2.2 Auswertung der Interviews	87
4.2.3 Struktur-lege-Technik: Eigenlogik statt kommunikativer Validierung	88
4.2.4 Achsiale Codierung von Hauptkategorien	93
4.3 Fragebogen Lehrpersonen	96
4.3.1 Erstellung und Einsatz des Erhebungsinstruments	96
4.3.2 Auswertungsmethode in deskriptiver Statistik	97
5 Ergebnisse	100
5.1 Deskriptive Ergebnisse	100
5.1.1 Auswertungsergebnisse over all	100
5.1.2 Schulspezifische Auswertungsergebnisse	104
5.2 Logistische Regressionsanalysen	112
5.2.1 Hypothese I: Zufriedenheit der Lehrpersonen (ESE)	114
5.2.2 Hypothese II: Führungsspanne	117
5.2.3 Hypothese III: Erfolgreiches Personalmanagement	119
5.2.4 Zwischenergebnisse der logistischen Regressionsanalysen	121
5.3 Quantitative Deutungsmuster – Modalverbenstruktur	122
5.3.1 Deskriptive Analyse der Modalverbenstruktur	123
5.3.2 Transaktionsanalyse als Deutung quantitativer Modalverbmuster	125
5.3.3 Vertiefende Differenzierung der Transaktionsmuster	128
5.3.4 Zwischenergebnisse der Modalverbenstrukturanalyse	130
5.4 Qualitative Analyse situativer Einflussfaktoren	131
5.4.1 Codesystem: Gesamtüberblick zu den Hauptkategorien	132
5.4.2 Zwischenergebnisse der Analyse situativer Einflussfaktoren	142
5.5 Bewertungs- und Interaktionsmuster	145
5.5.1 Bewertungen zwischen „Wahrnehmung“ und „Interaktion“	146
5.5.2 Interaktionsmuster – in den vier situativen Einflussdimensionen	147
5.5.3 Zum „Delegationskontinuum“ als Bedeutungsmuster	157
5.5.4 Zwischenergebnisse zu Bedeutungsmustern	163
5.6 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse	166
6 Zusammenfassung und Perspektiven	169
6.1 Schulisches „Weiterbildungsmanagement“ als Gegenstand pädagogischer Theorie und empirischer Methodologie	169
6.2 Schulisches „Weiterbildungsmanagement“ als Praxis	174
6.3 Schulisches „Weiterbildungsmanagement“ als Beratungsinhalt	176
Literaturverzeichnis	179
Verzeichnisse der Tabellen und Abbildungen	193
Anhänge	195