

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	11
Tabellenverzeichnis	12
Abkürzungsverzeichnis	12
Vorwort	15
1. Einleitung	19
1.1. Forschungsmotivation	19
1.2. Aktualität und Relevanz von Vereinbarungskultur in Schulen	23
1.2.1. Vereinbarungskultur zur Bewältigung relevanter Entwicklungen.....	24
1.2.2. Vereinbarungsdruck durch bildungspolitische Vorgaben.....	27
1.2.3. Permanente Erhöhung des Drucks auf die Schulen.....	30
1.2.4. Konkrete Erwartungen der Bildungspolitik.....	32
1.2.5. Vereinbarungskultur – die Basis aller Qualitätsprozesse	35
1.3. Untersuchungsgegenstand und Hauptfragestellungen.....	37
1.4. Zielsetzungen	38
1.5. Begriffsklärungen	39
1.6. Aufbau der Arbeit	43
TEIL A: HEURISTISCHER RAHMEN.....	45
2. Vereinbarungskultur in Schulen.....	47
2.1. Die Problematik des Begriffes Vereinbarungskultur	48
2.2. Annäherung an den Begriff Vereinbarungskultur.....	49
2.2.1. Vereinbarungskultur aus der Perspektive verschiedener Wissenschaften.....	49
2.2.2. Vereinbarungskultur aus philosophischer Sicht.....	53
2.3. Konzeption und Wandel des Begriffes im österreichischen Schulsystem	58
2.4. Übersicht: Der Begriff Vereinbarungskultur.....	63
2.5. Ableitung einer zweckmäßigen Begriffsdefinition	64
2.6. Zusammenfassung	65
3. Die Konstruktion von Wirklichkeit.....	67
ERKENNTNISTHEORETISCHE ANSÄTZE	69
3.1. Positivistisches Erkenntnismodell	69
3.2. Kritischer Rationalismus	70
3.3. Konstruktivistischer Ansatz	71
3.4. Theorie der Institutionalisierung	74
3.5. Radikaler Konstruktivismus	77
WISSENSCHAFTSTHEORETISCHE ANSÄTZE	80
3.6. Relationaler Konstruktivismus	82
3.6.1. Soziokultureller Konstruktivismus	84
3.6.2. Interaktionistischer Konstruktivismus	85
3.6.3. Kommunikativer Konstruktivismus	86

ORGANISATIONSTHEORETISCHE ANSÄTZE	90
3.7. Konstruktion von Wirklichkeit aus organisationstheoretischer Sicht	90
3.7.1. <i>Der situative Ansatz</i>	90
3.7.2. <i>Der handlungstheoretische Ansatz</i>	91
3.7.3. <i>Theorie der Strukturierung (Giddens)</i>	92
3.7.4. <i>Organisation und Kommunikation nach Luhmann</i>	94
DIE KULTURPERSPEKTIYE	96
3.8. Der kulturtheoretische Ansatz	96
3.9. Zusammenfassung	98
4. Vereinbarungskultur – Stand der Forschung	101
4.1. „Viel Praxis, wenig Theorie und kaum Forschung“	102
4.2. Forschungsansätze und Forschungsdesiderata	102
4.3. Vereinbarungskultur und ihre Wirkung auf Schulqualität – empirische Erkenntnisse	103
4.3.1. <i>Erfolg für die Einzelschule</i>	104
4.3.2. <i>Steigende Professionalität der PädagogInnen</i>	105
4.3.3. <i>Lernende PädagogInnen, lernende Organisation,</i>	106
4.3.4. <i>Gute Inspektionsergebnisse</i>	107
4.3.5. <i>Ressourcenquellen: Hohes Engagement, starke Identifikation</i>	108
4.3.6. <i>Soziales und individuelles Wohlbefinden, Gesundheit</i>	109
4.3.7. <i>Motivationsgewinn</i>	110
4.3.8. <i>Kollektive Identität und positives Image</i>	110
4.4. Zusammenfassung	111
TEIL B: EMPIRISCHER TEIL	113
5. Erste Studie: Relevante Faktoren für Vereinbarungskultur in Schulen	115
5.1. Organisationale, strukturelle Indikatoren	116
5.1.1. <i>Gemeinsam geteilte, grundlegende Annahmen</i>	117
5.1.2. <i>Öffentlich propagierte Werte, Haltungen und Zielvorstellungen</i>	118
5.1.3. <i>Gemeinsame schulspezifische Lehrplanfestlegungen</i>	119
5.1.4. <i>Geteilte Aufgaben</i>	
5.1.5. <i>Transparenz der Partizipationsmöglichkeiten</i>	122
5.1.6. <i>Transparente Teamstrukturen</i>	
5.1.7. <i>Geteilte Verantwortung</i>	124
5.1.8. <i>Klare Entscheidungszuständigkeiten</i>	125
5.1.9. <i>Klare Regeln</i>	127
5.1.10. <i>Dauerhafte zeitliche und räumliche Kommunikationsstrukturen</i>	128
5.2. Interaktionale, prozessbezogene Indikatoren	129
5.2.1. <i>Ziel- und ergebnisorientiertes gemeinsames Handeln</i>	129
5.2.2. <i>Aktive Beteiligung auf breiter Basis</i>	130
5.2.3. <i>Konsens und Kohärenz im Kollegium</i>	131
5.2.4. <i>Handlungskoordination</i>	132
5.2.5. <i>Zyklisch in (Inter-)Aktion</i>	133
5.2.6. <i>Beziehungskultur</i>	133
5.2.7. <i>Kommunikation: Übermittlung und Austausch</i>	135
5.2.8. <i>Gelebte Strategien zur Konfliktbewältigung</i>	136
5.2.9. <i>Datengestützte Feedback-Kultur</i>	137

5.3. Personale, psycho-logische Dispositionen.....	138
5.3.1. <i>Grundlegende unausgesprochene Annahmen</i>	139
5.3.2. <i>Rollenbild der PädagogInnen.....</i>	140
5.3.3. <i>Rollenbild der SchulleiterIn</i>	141
5.3.4. <i>Grundlegende Innovationsbereitschaft</i>	142
5.3.5. <i>Akzeptanz</i>	143
5.3.6. <i>Bereitschaft zur Partizipation</i>	145
5.3.7. <i>Motivation und Gestaltungswille</i>	147
5.3.8. <i>Identifikation mit der Organisation – Commitment.....</i>	149
5.3.9. <i>Verhandlungs- und Vereinbarungskompetenz</i>	150
5.3.10. <i>Kompromiss- und Konsensfähigkeit</i>	151
5.3.11. <i>Vertrauen</i>	152
5.3.12. <i>Wohlbefinden als Ergebnis echter Teilhabe</i>	152
5.4. Zusammenfassung: Merkmale für Vereinbarungskultur.....	153
5.5. Indikatormodell zur Vereinbarungskultur in Schulen.....	156
6. Zweite Studie: Architektur.....	163
6.1. Methodisches Design und Architektur der Studie	164
6.2. Forschungsansatz: Einzelfallstudie	166
6.2.1. <i>Allgemeine Ziele der Einzelfallstudie im qualitativen Paradigma</i>	166
6.2.2. <i>Fünf zentrale Prinzipien in der qualitativen Forschung.....</i>	166
6.2.3. <i>Sechs Gütekriterien für die qualitative Sozialforschung</i>	168
6.2.4. <i>Vorteile der Kombination mehrerer Methoden</i>	168
6.2.5. <i>Fall- und modellorientierte Diagnose eines Einzelfalls</i>	169
6.3. Die drei Forschungsabsichten.....	169
6.3.1. <i>Erfassen des Typischen</i>	169
6.3.2. <i>Interpretation der Zusammenhänge zwischen ausgewählten Merkmalen</i>	171
6.3.3. <i>Überprüfung des Indikatormodells</i>	171
6.4. Datengewinnung – Auswahl und Anpassung der Instrumente	171
6.4.1. <i>Sammlung von Dokumenten.....</i>	171
6.4.2. <i>Repertory Grid-Interview</i>	172
6.4.3. <i>Fragebogenerhebung</i>	177
6.4.4. <i>Problemzentriertes Gruppeninterview mit Leitfaden</i>	181
6.4.5. <i>Vertiefende Dokumentenanalyse und Befragung der SchulleiterIn</i>	183
6.5. Datenbasis	183
6.5.1. <i>Auswahl des Falles Einzelschule</i>	184
6.5.2. <i>Auswahl der Befragten</i>	185
6.5.3. <i>Überblick über die Datenbasis</i>	185
6.6. Datenauswertung und Analyseschritte.....	187
6.6.1. <i>Dokumentenanalyse</i>	188
6.6.2. <i>Qualitative Inhaltsanalyse der Rep Grids mittels Eyeballing</i>	188
6.6.3. <i>Qualitative Inhaltsanalyse der beiden Interviews</i>	189
6.6.4. <i>Quantitative Analysen einzelner Daten – Fallvergleiche</i>	191
6.6.5. <i>Theoriegeleitete Datenauswertung</i>	192
6.6.6. <i>Validität der Interpretationen</i>	192

7. Einzelfallstudie: Vereinbarungskultur in einem schulischen Kollegium	193
7.1. Die Vereinbarungskultur an der untersuchten Schule	194
7.1.1. <i>Transparente Handlungsabläufe</i>	195
7.1.2. <i>Gemeinsam geteilte Werte und Ziele</i>	197
7.1.3. <i>Regeln schaffen Wohlbefinden</i>	199
7.1.4. <i>Zwischen Zielsuche und Angekommen-Sein</i>	202
7.1.5. <i>Einig im Team</i>	206
7.1.6. <i>Beteiligung: Nestwärme oder nirgends daheim?</i>	208
7.1.7. <i>Außen Druck und innen Zug</i>	211
7.1.8. <i>Vereinbaren braucht Zeit</i>	214
7.1.9. <i>Der ganze Mensch muss sich einbringen</i>	216
7.1.10. <i>Vereinbaren braucht wertschätzende Begegnung</i>	219
7.1.11. <i>Vertrauen erhalten und stärken</i>	222
7.1.12. <i>Zusammenfassung</i>	223
7.2. Vereinbarungsrelevante Zusammenhänge	225
7.2.1. <i>Sich zu konstruieren braucht Zeit und Vertrauen</i>	225
7.2.2. <i>Regeln schaffen Wohlbefinden</i>	229
7.2.3. <i>Beziehungsarbeit ist wichtiger als Zielaarbeit</i>	232
7.3. Überprüfung des Indikatormodells	235
TEIL C: SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	241
8. Diskussion der zentralen Ergebnisse	243
8.1. Die empirischen Ergebnisse aus theoretischer Perspektive	243
8.2. Die Ergebnisse aus dem Blickwinkel der Empirie	249
8.3. Diskussion der angewandten Verfahren	250
8.4. Zusammenfassung.....	252
9. Handlungsempfehlungen	253
9.1. Empfehlungen für die untersuchte Schule	253
9.2. Empfehlungen für die Schulaufsicht.....	259
9.3. Empfehlungen für die Reformverantwortlichen	260
9.4. Implikationen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung.....	262
10. Kritische Reflexion.....	267
10.1. Wert und Grenzen der Untersuchung	267
10.2. Anregungen für die weitere Forschung	270
11. Fazit	275
Bibliografie	277
Sekundärliteratur	299
Referate	299
Anhang	I
Anhang 1: Leitfaden für das Gruppeninterview (Auszug)	I
Anhang 2: Eyeballing Elemente am Beispiel des Grid I	IV