

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