

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Festlegung der Untersuchungsziele</b>	<b>9</b>
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
<b>2</b>	<b>Theoretische Einordnungen</b>	<b>23</b>
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
<b>3</b>	<b>Weiterbildungsmanagement als inhaltlicher Fokus</b>	<b>65</b>
3.1	Personalmanagement in Schulen	66
3.2	Weiterbildungsmanagement in Schulen	71
3.3	Zusammenfassung und Hinführung zum empirischen Teil	75
<b>4</b>	<b>Empirische Studie: Anlage und Umsetzung</b>	<b>77</b>
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
<b>5 Ergebnisse .....</b>	<b>100</b>
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
<b>6 Zusammenfassung und Perspektiven .....</b>	<b>169</b>
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
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>179</b>
<b>Verzeichnisse der Tabellen und Abbildungen .....</b>	<b>193</b>
<b>Anhänge .....</b>	<b>195</b>