

Vorwort	3
1 Einleitung	4
1.1. Der Gegenstand dieser vorliegenden Studie.....	4
1.2. Ziel und Verwendungszweck der Arbeit	5
2 Definition des Begriffs Konflikt.....	9
2.1. Intrapersonale Konflikte	9
2.2. Der soziale Konfliktbegriff.....	12
3 Theoretischer Rahmen.....	20
3.1. Systemtheorie als theoretische Basis für die Definition von „Konflikt“	20
3.1.1. Die Behandlung Konfliktbegriff in der soziologischen Systemtheorie (Luhmann, Messmer, Lehnert)	21
3.1.2. Die Behandlung des Konfliktbegriff in der Personalen Systemtheorie (Bateson, König/Volmer)	24
4 Wahrnehmung und Deutung von Konflikten in der allgemeinen Konfliktforschung.....	35
4.1. Konfliktwahrnehmung und Konfliktdeutung auf der Basis systemtheoretischer Überlegungen	38
4.2. Konfliktwahrnehmung und Deutung aus Sicht der Personalen Systemtheorie (König /Volmer; Kriz)	40
4.2.1. Wahrnehmung unter dem Aspekt des personenzentrierten Konzepts von Kriz.....	40
4.2.2. Wahrnehmung unter dem Aspekt der Personalen Systemtheorie von Eckard König und Gerda Volmer	41
4.2.3. Wahrnehmung des Konflikts aus systemtheoretischer Sicht.....	43
4.2.4. Deutung des Konflikts aus systemtheoretischer Sicht.....	44
5 Die Forschungsmethodik	46
5.1 Quantitative und qualitative Verfahren	46
5.2. Forschungsmethoden in der Konfliktforschung.....	49
5.3. Erhebungsmethoden zur Erforschung subjektiver Theorien.....	52
5.4. Entwicklung der eigenen Forschungsmethodik.....	54
5.4.1. Die Merkmale des Konstruktinterview	54
5.4.2. Eigenes Erhebungsdesign.....	60
5.5. Durchführung des Interviews.....	65
6 Die Auswertungsmethodik der Inhaltsanalyse	69

6.1. Das Kategoriensystem	78
7 Die inhaltsanalytische Auswertung der Studie.....	96
7.1. Die subjektive Wahrnehmung des Konflikts (Kategorie 1).....	96
7.1.1. Wahrnehmung der ersten Anzeichen eines Konflikts (Kategorie 1.1.)	96
7.2.: Die subjektiven Deutungen der Lehrenden – „Was habe ich gedacht?“ (Kategorie 2)	99
7.3. Konflikte als Systemeigenschaft (Kategorie 3)	113
7.3.1. Personen als Ursache von Konflikten (Kategorie 3.1.)	113
7.3.2. Fehlende Qualifikationen der Lehrenden (Kategorie 3.2.).....	123
7.3.3. Andere Personen - Probleme zwischen den Teilnehmer (Kategorie 3.3.).....	133
7.3.4. Biografische Erfahrungen der Teilnehmer z.B. durch Arbeitslosigkeit (K. 3.4.)	139
7.4. Regelkreise (Kategorie 4)	144
7.4.1. Die Formen der Regelkreise.....	147
7.4.2. Der Verlauf von Konflikten	150
7.4.3. Die Systemumwelt als Einflussfaktor von Konflikten (Kategorie 4.5.).....	155
7.5.: Subjektive Lösungsstrategien (Kategorie 5)	165
7.6.: Möglicher Unterstützungsbedarf für Lehrende in Konfliktsituationen (Kategorie 6)	180
7.6.1. Machteingriffe durch die Bildungsträger (Kategorie 6.1.)	180
7.6.2. Unterstützung durch Coaching, Supervision, Mediation (Kategorie 6.2.).....	183
8 Die zentralen Ergebnisse: Interventionsmöglichkeiten	193
8.1. Steigerung der Konfliktfähigkeit.....	193
8.1.1. Steigerung der Sensibilität.....	194
8.1.2. Die individuellen Konsequenzen der Lehrenden für ihre Interventionen -	197
8.1.3. Reflexion über die eigenen persönlichen Standpunkte	201
8.2. Referenztransformation der Lehrenden.....	205
8.3. Verstärkung der didaktischen Professionalität	211
8.3.1. Intervention durch die angewandte Didaktik	214
8.4. Konfliktlösung als Veränderung des sozialen Systems Lehrer – Teilnehmer 230	
8.4.1. Intervention zur Veränderung von sozialen Regeln	230
8.4.2. Intervention in die sozialen Regelkreise	233
8.4.3. Selbstregulation von sozialen Systemen	236
8.5. Veränderung der Organisationskultur	239
8.5.1. Wechselwirkung zwischen personaler Konfliktfähigkeit und Organisationskultur	239
8.5.2. Die Bildungsträger.....	247
8.6. Veränderung der Rahmenbedingungen.....	262
8.6.1. Intervention als Veränderung der Systemumwelt.....	262
8.7. Schlussfolgerungen und offene Fragen	274