

# Inhalt

Einleitung: Der Zusammenhang von Schulentwicklung, Führungstheorien und Organisationstheorien.....	13
1. Theoretische Grundlagen der Führung.....	27
1.1 Definitionen von Führung.....	27
1.2 Führungstheorien.....	30
1.2.1 Eigenschaftstheorie.....	32
1.2.2 Verhaltenstheorie und Führungsstilforschung.....	35
1.2.3 Machttheorie und transaktionale Führung.....	42
1.2.4 Situative Theorien.....	50
1.2.4.1 Die Situation als intervenierende Variable.....	50
1.2.4.2 Ein situationsanalytischer Ansatz: das normative Entscheidungsmodell von Vroom/Yetton.....	52
1.2.4.3 Ein kognitiv-instrumenteller Ansatz: die Weg-Ziel-Theorie des Führens.....	55
1.2.4.4 Ein Interaktionsansatz: die „Situative Reifegrad-Theorie“.....	57
1.2.4.5 Zusammenfassende Betrachtung der Situationstheorien.....	59
1.2.5 Integrative Ansätze der Führungstheorie.....	61
2. Organisationstheorien.....	68
2.1 Klassische Organisationstheorie.....	69
2.1.1 Der Bürokratieansatz.....	69
2.1.2 Die wissenschaftliche Betriebsführung des Taylorismus.....	74
2.1.3 Stärken und Grenzen der klassischen Organisationstheorien.....	77
2.2 Neoklassische Organisationstheorie.....	80
2.2.1 Der Human-Relations-Ansatz.....	80
2.2.1.1 Das Konzept der Organisationsentwicklung.....	84
2.2.1.2 Andere Weiterentwicklungen des Human-Ressource-Ansatzes...	88
2.2.2 Die betriebswirtschaftliche Organisationslehre.....	90
2.3 Moderne Organisationstheorie.....	93
2.3.1 Die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie.....	93
2.3.1.1 Das Garbage-Can-Modell.....	99
2.3.1.2 Organisationales Lernen.....	102

2.3.2	Systemorientierte Organisationstheorie.....	106
2.3.2.1	Selbstorganisation.....	109
2.3.2.2	Bedeutung der systemorientierten Betrachtung von Organisationen.....	112
2.3.3	Der situative Ansatz.....	115
2.3.3.1	Kritik am situativen Ansatz.....	121
2.3.3.2	Weiterentwicklung des situativen Ansatzes: das Konsistenzmodell der Organisation nach Mintzberg.....	123
2.4	Zusammenfassende Betrachtung der Organisationstheorien: Theoriepluralismus und Inkommensurabilität unterschiedlicher Paradigmen.....	129
3.	Die Integration unterschiedlicher Theorieansätze: das organisationstheoretische „Rahmen-Modell“.....	133
3.1	Das Verhältnis von Theorie und Praxis in der Leitung der sozialen Organisation Schule.....	133
3.2	Rahmen als Konzepte zum Verständnis von Organisationen und effektivem Führungshandeln.....	143
3.2.1	Struktureller Rahmen.....	147
3.2.2	Schulleitung und der strukturelle Rahmen.....	151
3.2.3	Der personale Rahmen.....	155
3.2.4	Schulleitung und der personale Rahmen.....	159
3.2.5	Der politische Rahmen.....	162
3.2.6	Schulleitung und der politische Rahmen.....	167
3.2.7	Der symbolische Rahmen.....	173
3.2.8	Schulleitung und der symbolische Rahmen.....	178
3.3	Der pädagogische Rahmen – Braucht Führung in der Schule einen fünften, eigenen Rahmen?.....	183
4.	Eigene Untersuchung.....	195
4.1	Zielsetzung und methodisches Vorgehen im Überblick.....	195
4.1.1	Triangulation im Rahmen der Studie: die Nutzung unterschiedlicher Datenquellen und Auswertungsmethoden zur Exploration des Forschungsgegenstandes.....	196
4.1.2	Beschreibung der untersuchten Stichprobe.....	199
4.1.3	Theoriegeleitete Leitfadenterviews mit Schulleiterinnen und Schulleitern – methodisches Vorgehen bei der Datenerhebung...	201

4.1.4	Kategoriensystem und Kodierung – methodisches Vorgehen bei der Datenauswertung.....	204
4.2	Ergebnisse: quantitative Ausprägungen der Führungsrahmen.....	214
4.2.1	Geschlechtsspezifische Nutzung der Führungsrahmen.....	218
4.2.2	Führungsrahmen und Schulform: Organisationsgröße als Kontextvariable von Führungshandeln.....	222
4.2.3	Zusammenfassung.....	226
4.3	Verknüpfung von quantitativen und qualitativen Ergebnissen: Differentielle Analysen der Rahmen-Ausprägungen.....	228
4.3.1	Methodisches Vorgehen der quantitativen Datenerhebung.....	228
4.3.1.1	Bildung von Rangdaten zur Identifikation von „guten“ und „verbesserungsbedürftigen“ Schulen.....	229
4.3.1.2	Instrumente zur Einschätzung von Schulleitungshandeln.....	234
4.3.2	Führungsrahmen und die Einschätzung des Handelns von Schulleiterinnen und Schulleitern durch Lehrkräfte.....	236
4.3.3	Zusammenhänge zwischen der Führungsaufmerksamkeit von Schulleitern und -leiterinnen und der Qualität von Schule.....	240
4.4	„Rahmungstypen“ – Nutzungsmuster organisationstheoretischer Rahmen in der Schulleitung.....	246
4.4.1	Die Methode der Clusteranalyse.....	246
4.4.2	Ergebnisse der Clusteranalyse.....	248
4.4.2.1	„Konventionell-klassische Führungsaufmerksamkeit“: Führung als Balance von Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung.....	253
4.4.2.2	Konventionell-klassisches Führungsverständnis mit erhöhter Aufmerksamkeit für den politischen Rahmen.....	258
4.4.2.3	„Multi-Framing“: die Integration aller vier Führungsrahmen.....	265
4.4.2.4	Klassisch-symbolische Führung in der Schule.....	276

## 5. Zusammenfassende Diskussion der Ergebnisse und Ausblick.. 289

Verzeichnis der Abbildungen, Tabellen und Übersichten.....	300
Literatur.....	303