

# Inhalt

Vorwort .....	13
Abstract .....	15
<b>1 Emotionen – die vergessene Größe in der erziehungs- wissenschaftlichen Professionsforschung .....</b>	<b>17</b>
<b>2 Stand der Forschung: Emotionen und Führung – ein interdisziplinärer Forschungsgegenstand .....</b>	<b>27</b>
2.1 Emotionen und Gefühle .....	28
2.1.1 Begriffsbestimmungen .....	29
2.1.2 Ordnungssysteme .....	39
2.1.3 Emotionale Intelligenz und emotionale Kompetenz .....	43
2.1.4 Emotions-/Gefühlsarbeit .....	49
2.1.5 Emotionen und Gefühle im erziehungswissenschaftlichen Diskurs .....	53
2.2 Führen – Leiten – Managen .....	58
2.3 Emotionen und Führung .....	66
2.3.1 Theoretische Konzeptionen und empirische Studien .....	71
2.3.2 Bildungsbereichsbezogene empirische Studien .....	88
2.4 Pädagogische Führungskräfte: Aktuelle Situation, Aufgaben, Kompe- tenzen und Qualifizierungsangebote .....	96
2.4.1 Elementarbereich .....	96
2.4.2 Sekundarbereich .....	100
2.4.3 Erwachsenen-/Weiterbildung .....	107
2.4.4 Ausgewählte Bezüge zur Relevanz von Emotionen im professio- nellen Handeln pädagogischer Führungskräfte .....	112
<b>3 Forschungsmethoden, Datenerhebung und Datenauswertung .....</b>	<b>117</b>
3.1 Forschungsdesign: Ansatz, Methodologie und Methoden .....	117
3.1.1 Herausforderungen bei der empirischen Erfassung von Emotionen .....	117
3.1.2 Die Situation als sozialwissenschaftliche Analyseeinheit .....	124
3.1.3 Der Ansatz der komparativen pädagogischen Berufsgruppen- forschung .....	135
3.1.4 Die Methodologie der Grounded Theory .....	138
3.1.5 Die Datenerhebung .....	146
3.1.6 Die Datenauswertung .....	183

3.2	Reflexion des Forschungsprozesses .....	199
3.2.1	Beginn der Dissertation und Wahl des Themas .....	199
3.2.2	Aufnahme in die Forschungswerkstatt .....	200
3.2.3	Von der emotionalen Intelligenz zur Empathie und schließlich zur emotionalen Kompetenz .....	202
3.2.4	Wahl der Methoden .....	204
3.2.5	Leitfadenkonstruktion, Probeinterviews und Interviewkritik .....	205
3.2.6	Besondere Herausforderungen bei der Datenauswertung .....	208
3.2.7	Emotionale Professionalität .....	210
3.2.8	Problematik der zirkulären Argumentation .....	211
<b>4</b>	<b>Emotionale Professionalität pädagogischer Führungskräfte – eine gegenstandsbezogene Theorie .....</b>	<b>213</b>
4.1	Das Phänomen: die situationsspezifische Perzeption von Emotionen ...	214
4.1.1	Konflikt- und krisenhaft wahrgenommene Situationen und Ereignisse .....	219
4.1.2	Positiv wahrgenommene Situationen und Ereignisse .....	275
4.2	Das Phänomen aus analytischer Perspektive .....	285
4.2.1	Phänomene der Bedrohung, Verletzung und des Verlustes .....	286
4.2.2	Phänomene der personalen/sozialen (Re-)Integration und Generativität .....	290
4.3	Die ursächlichen Bedingungen: Irritation/Störung der personalen, sozialen und/oder organisationalen Homöostase .....	294
4.4	Professionelles Handeln in emotional konnotierten Situationen: Die Strategien der Führungskräfte .....	299
4.4.1	Rekrutierung professioneller Unterstützung .....	304
4.4.2	(Beratungs-)Gespräche .....	304
4.4.3	Initiierung von Aushandlungsprozessen .....	305
4.4.4	Informieren, Organisieren und Argumentieren .....	306
4.4.5	Erziehen, Disziplinieren und Sanktionieren .....	307
4.4.6	Sicherung der Integrität, Wahrnehmung der Fürsorgepflicht und Strategien der Begleitung .....	308
4.4.7	Emotionale Rigidität, Kontrolle und Dosierung von Emotionen, offener Umgang mit Emotionen und emotionaler Kontrollverlust .	308
4.4.8	Strategien der Empathie, Anteilnahme, Vertrauensbildung und der Instrumentalisierung von Gefühlen .....	309
4.4.9	Änderung der strukturellen/organisationalen Rahmenbedin- gungen .....	310
4.4.10	Mobilisierung von biografisch bewährten Strategien der Krisen- bearbeitung .....	310
4.4.11	Eingeständnis des eigenen Fehlverhaltens .....	311
4.4.12	Ablehnung bestimmter Handlungsstrategien, Aussitzen, Nicht- Handeln und Rückzug .....	311
4.4.13	Strategien im Umgang mit emotionalen Belastungen .....	312

4.5	Situative und situationsübergreifende Einflussfaktoren . . . . .	322
4.6	Was bleibt? Die Konsequenzen . . . . .	329
4.6.1	Bedrohungssituationen und Krisen: Prävention, Lösung, Eskalation und Chronifizierung . . . . .	330
4.6.2	Reputations-/Autoritätsverlust von Organisation und/oder Person . . . . .	333
4.6.3	Gefühlsevokation und Deemotionalisierung . . . . .	334
4.6.4	Lernmomente . . . . .	335
4.6.5	Strukturelle und organisationale Veränderungen . . . . .	336
4.7	Emotional konnotierte Spannungsverhältnisse und Paradoxien im professionellen Handeln pädagogischer Führungskräfte . . . . .	337
4.7.1	Emotionale Rigidität und Suppression von Gefühlen vs. unkontrollierte emotionale Expressivität und emotionaler Kontrollverlust . . . . .	339
4.7.2	Eigene emotionale Bedürftigkeit vs. emotionale Bedürftigkeit Dritter . . . . .	342
4.7.3	Emotionale Indifferenz beim geduldenen Zuwarten vs. notwendiges Eingreifen . . . . .	344
4.7.4	Die Unmöglichkeit von emotionaler Neutralität: strikte Gleichbehandlung vs. Gewährung von Sonderrechten . . . . .	346
4.7.5	Trennung/Verbindung von lebensweltlich-kontextualisierter und berufsgebundener Emotionalität . . . . .	348
4.7.6	Emotionale Nähe vs. emotionale Distanz . . . . .	350
4.7.7	Emotionale Überformung des Spannungsverhältnisses der Zuweisung organisationaler und professioneller Eigenverantwortung einerseits und organisatorischer Sachzwänge und heteronomer Einflüsse andererseits . . . . .	353
4.7.8	Emotionale Reaktionen auf das Spannungsverhältnis von Entscheidungszwang und Handlungsdruck unter Unsicherheit und Ungewissheit . . . . .	357
4.7.9	Emotionalisierung des Spannungsverhältnisses konfligierender Interessen . . . . .	358
4.7.10	Gefahr der emotionalen Eskalation: Spannungsverhältnis zwischen der Notwendigkeit von Sanktions- und Disziplinarmaßnahmen einerseits versus Gewährleistung von Integration, Vertrauen und Kooperation andererseits . . . . .	361
4.7.11	Emotionale Konnotation des Spannungsverhältnisses zwischen Kooperation und Konkurrenz . . . . .	363
4.8	Die komparative Perspektive: die drei pädagogischen Berufsgruppen im Vergleich . . . . .	365
4.8.1	Dominanz der negativ konnotierten Situationsbeschreibungen . . . . .	365
4.8.2	Führung in der Erwachsenen-/Weiterbildung: Eine emotionsarme Tätigkeit? . . . . .	367
4.8.3	Die beteiligten Akteurinnen und Akteure . . . . .	368
4.8.4	Strukturelle Gemeinsamkeiten . . . . .	369
4.8.5	Phänotypische Differenzen der zentralen Kategorien . . . . .	372

---

<b>5</b>	<b>Fazit und Ausblick</b> .....	379
5.1	„Emotionale Professionalität“ .....	379
5.2	Der Kosmos der Gefühle .....	383
5.3	Qualifizierung und Begleitung erforderlich .....	386
5.4	Zur weiteren Praxisrelevanz der Studienergebnisse .....	390
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	393
	<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	425
	<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	427
	<b>Anhang</b> .....	429
A	Leitfaden Experteninterviews (Version Elementarbereich) .....	429
B	Einwilligungserklärung zum Interview .....	431
C	Informationsblatt zum Forschungsprojekt und zur Interviewdurchführung .....	431
D	Vorlage zur Kontaktaufnahme per E-Mail bezüglich Interviewanfrage .....	433
E	Interviewprotokollbogen .....	434
F	Standardisierter Fragebogen als Ergänzung zum Interview .....	435
	<b>Autor</b> .....	437
	<b>Danksagung</b> .....	437