

Abstract Dissertation „Produktives Scheitern“ – wie Führungskräfte und Systemberater/innen Komplexität bewältigen (Geri Thomann)

Eingereicht und angenommen im Herbstsemester 2007 an der Universität Zürich bei Prof. Dr. J. Oelkers und Prof. Dr. Ph. Gonon

Voraussichtliche Publikation: Sommer 2008

Fragestellungen

Das Ziel der vorliegenden Arbeit besteht darin, auf folgende Fragen Antworten zu finden:

- Welche individuellen „Scheiterkonzeptionen“ von Führungskräften und Beratungspersonen im Bildungsfeld lassen sich skizzieren? Was verstehen diese Rollenträger unter „Scheitern“?
- Welche Aspekte werden als kontextuelle Voraussetzungen/Ausgangslagen für Scheitererfahrungen genannt?
- Wie bewältigen obgenannte Rollenträger Scheitersituationen?
- Lassen sich bei den Antworten auf obgenannte Fragen Unterschiede zwischen Führungspersonen und Berater/innen eruieren?

Übersicht

Nach der Schilderung der persönlichen Ausgangslage und des subjektiven Interesses am gewählten Thema im ersten Teil (**Kapitel 1**) wird im zweiten Teil auf die Thematik „Scheitern“ allgemein fokussiert, die Wahl des Themas in Bezug auf die eingeschätzte Relevanz absichtlich breit und auf verschiedenen Ebenen begründet und beleuchtet, das Phänomen als Handlungsfeld des Menschen erklärt und die Frage des Umganges des Menschen mit diesem Phänomen erläutert. (**Kapitel 2**). Diese Überlegungen führen zu einer vorläufigen Konklusion und der Explikation der - ebenso vorläufigen - „Landkarte“ des beschriebenen Phänomens „Scheitern“.

Im dritten Teil (**Kapitel 3**) wird in allmählicher „Zuspitzung“ auf ein spezifisches Untersuchungsfeld die Relevanz der Thematik für den Bildungskontext beleuchtet und das Phänomen des Scheiterns im Kontext von Organisationen und dort von spezifisch relevanten Rollenträgern – Führungskräften und Organisationsberater/innen – ins Zentrum der Analyse gerückt; dabei wird wiederum auf Organisationen und Rollenpersonal im pädagogischen (resp. Bildungs-) Kontext fokussiert. Bei der Stichprobe der geplanten Untersuchung werden zwei unterschiedliche Gruppen „Beratungspersonen“ und „Führungskräfte“ unterschieden, weil die Rollenträger beider Gruppen sich mit der Dynamik von Organisationsprozessen

beschäftigen, die einen aus der „inneren“ Verantwortungsperspektive, die anderen mit externer, eher diagnostisch orientierter Sichtweise

Diese Überlegungen führen als Erweiterung des Verständnisses aus Kapitel 1 zur Konklusion und zur Formulierung von Prämissen, welche wiederum als Ausgangslage für die Planung der weiteren Untersuchung dienen.

Im vierten Teil (**Kapitel 4**) werden die methodische Vorgehensweise (Kasuistik und Modifikation der Grounded Theory) geschildert und begründet sowie die Durchführung und Auswertung der Untersuchung (Interviews) vorgestellt. Im fünften Teil (**Kapitel 5**) sind die Ergebnisse und die Dateninterpretation (Fallbeispiele und Textanalyse) enthalten, welche schliesslich zu der Formulierung neuer Hypothesen führen.

Den sechsten Teil (**Kapitel 6**) dieser Arbeit bilden die Konklusion durch einen Vergleich der Ergebnisse mit den aus der Theorie abgeleiteten Prämissen, einige skizzenhafte Überlegungen zu Implikationen hinsichtlich Aus-/Weiterbildung und möglichem Support der untersuchten spezifischen Rollenträger sowie weiterführende Gedanken zu möglichen Nachuntersuchungen.

Einige interessante Aspekte fallen bei den Ergebnissen auf, so zum Beispiel, dass die zeitliche Perspektive auf Mislingenssituationen verschiedene Bewältigungsmuster zu Tage führen, dass Führungskräfte mit der täglichen Angst vor dem Scheitern leben und dass Organisationsberatungspersonen eher dialogisch als organisational denken und handeln.