

Kurzfragebogen

Schulleitungshandeln im Rahmen von „Neuer Steuerung“

Basisdaten

Datum:	Zeit:	Interview Code #:
Schule: <input type="checkbox"/> GS <input type="checkbox"/> RS <input type="checkbox"/> GYM <input type="checkbox"/> Sonstige		
Interviewer:		

Daten zum Interviewpartner/zur Interviewpartnerin:

Wie lange sind Sie schon an der Schule tätig? _____

Wie lange sind Sie schon als Schulleiter/in tätig? _____

ggf. Ausbildung? _____

schuldemografische Angaben:

Wie viele Schüler besuchen im Moment die Schule?

Schüler: _____
Klassen: _____
Züge: _____

Für wie viele Schüler / wie viele Klassen ist Ihre Schule ausgelegt?

Schüler: _____
Klassen: _____

Seit wann besteht Ihre Schule schon? _____ (Jahr)

Wie viele Mitarbeiter arbeiten an Ihrer Schule?

Lehrpersonen: _____
Sozialarbeiter: _____
sonstiges Personal: _____

Wie ist die Altersstruktur im Kollegium? _____

Wie sehen Sie sich im Umfeld der anderen Schulen? (Konkurrenzsituation)

Projektinformation

Forschungsprojekt Schulleitung und Schulsteuerung - Kurzbeschreibung

Aufgrund des wiederholt schlechten Abschneidens deutscher Schülerinnen und Schüler in internationalen Schulleistungsstudien wie der PISA-Studie wurde von Wissenschaft und Praxis eine strukturelle, pädagogische und bildungspolitische Veränderungswelle in den letzten Jahren und Jahr-zehnten in Gang gesetzt. Zusammengefasst unter dem Leitbegriff des Neuen Steuerungsmodells (KGSt, 1996) sollen entlehnte Konzepte aus der Wirtschaft eine Reform des bisherigen Systems bewirken und letztendlich in Schulen die positive Leistungsentwicklung von Schülerinnen und Schülern fördern. Schulautonomie, Globalbudget, Evaluation und datenbasierte Steuerung sind Teilaspekte der Reformmaßnahmen. Wirtschaftliche Strukturen und Mechanismen wie Marketing und Management erreichen das System Schule. Führungsinstrumente wie Zielvereinbarungen oder Personalentwicklungsgespräche sind in die Maßnahmenkataloge für Schulsteuerung und Personalführung aufgenommen worden.

Die wissenschaftliche Forschungstätigkeit zu Themen wie Schulautonomie, evidenzbasierte Schulsteuerung, Schulinspektionen und Evaluationen ist in den letzten zehn Jahren stark angestiegen (Projekte der Professoren Wößmann; Brüsemeister; Dederling etc.). Als Ergebnis vieler Projekte zeigt sich, dass die praktische Umsetzung der Anforderungen und Ideen der Neuen Steuerung nur langsam in der Breite erfolgt. Der Schulleitung wird allerdings mehrfach eine zentrale Rolle in der Anwendung der neuen Steuerungsinstrumente zugeschrieben. Fraglich ist, welche Handlungsspielräume Schulleitende faktisch haben, um eine dynamische Schulentwicklung im Sinne der Neuen Steuerung in der Praxis umzusetzen. Die Forschungstätigkeit konkret zum Schulleitungshandeln ist im deutschsprachigen Raum noch zurückhaltend (z.B. Brauckmann 2013) und beschränkt sich meist auf ausgewählte Aspekte, wie z.B. dem Einfluss der Schulleitung auf das Schul- und Klassenklima (Griffith 2000).

Die Evangelische Schultiftung in Mitteldeutschland unterliegt als freie Schulträgerin anderen rechtlichen Rahmenbedingungen als staatlich verwaltete Schulen. Es ergeben sich andere Optionen und Herausforderungen in der Steuerung ihrer Schulen. Insgesamt wird aufgrund der freieren Bedingungen eine schnellere Übernahmemöglichkeit der Reformideen und Instrumente der Neuen Steuerung vermutet. Daher soll in dieser Studie untersucht werden, wie Schulleiter/-innen dieser Schulen mit den gegebenen Bedingungen umgehen. Da das Gebiet bisher kaum untersucht ist, fällt die Wahl auf offene, qualitative Forschungsinstrumente wie das Interview, mit deren Hilfe Schulleitungshandeln beschrieben werden soll.

Datenschutzerklärung

Forschungsprojekt: Schulleitung und Schulsteuerung

Zusicherung der Anonymität der Aufzeichnungen

Die Durchführung der Studie geschieht auf der Grundlage der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes. Die Interviewerin und alle Mitarbeiter/innen im Projekt unterliegen der Schweigepflicht und sind auf das Datengeheimnis verpflichtet, d.h. sie dürfen außerhalb der Projektgruppe mit niemandem über die erhobenen Interviews sprechen. Die Arbeit dient allein wissenschaftlichen Zwecken.

Der Datenschutz verlangt, dass wir Sie über unser Vorgehen informieren und Ihre ausdrückliche Genehmigung einholen, um das Interview speichern und auswerten zu können. Die Datenschutzbestimmungen verlangen auch, dass wir Sie noch einmal ausdrücklich darauf hinweisen, dass aus einer Nichtteilnahme keine Nachteile entstehen. Sie können Antworten auch bei einzelnen Fragen ohne Angaben von Gründen verweigern.

Wir sichern Ihnen folgendes Verfahren zu, damit Ihre Angaben nicht mit Ihrer Person in Verbindung gebracht werden können:

- Wir gehen sorgfältig mit dem Erzählten um: Wir nehmen das Gespräch auf Band auf. Die Aufnahme wird abgetippt und Sie können die Abschrift oder auch die Audiodatei bekommen, sofern Sie dies möchten. Die Abschrift wird nicht veröffentlicht und ist nur projektintern für die Auswertung zugänglich. Ausschnitte aus dem Gespräch werden nur zitiert, sofern eine Identifikation der Person ausgeschlossen ist.
- Wir anonymisieren, d.h. wir verändern alle Personen-, Orts-, Straßennamen.
- Die von Ihnen unterschriebene Erklärung zur Einwilligung in die Auswertung wird in einem gesonderten Ordner an einer gesicherten Stelle aufbewahrt. Sie dient lediglich dazu, bei einer Überprüfung durch den Datenschutzbeauftragten nachweisen zu können, dass Sie mit der Auswertung einverstanden sind. Sie kann mit Ihrem Interview nicht mehr in Verbindung gebracht werden.

Wir bedanken uns für Ihre Bereitschaft, uns ein Interview zu geben! Bei Fragen, nehmen Sie bitte Kontakt auf mit

Name/Anschrift der Autorin

Ort, Datum

Unterschrift Interviewerin

Einverständniserklärung

Forschungsprojekt: Schulleitung und Schulsteuerung

Einwilligung

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass das mit mir am _____ von Frau Andrea Schmerbauch geführte Gespräch auf Tonband aufgenommen und verschriftet werden darf.

Ich bin außerdem einverstanden, dass Teile meines Interviews unter Wahrung der Anonymität im Rahmen des oben genannten Forschungsvorhabens und damit verbundenen Publikationen, Vorträgen und Qualifikationsarbeiten genutzt werden können.

Darüber hinaus wurde mir zugesichert, dass dabei alle persönlichen Daten, die Rückschlüsse auf meine Person zulassen, gelöscht oder anonymisiert werden, und dass die Interviewaufnahme nach Vollendung der Forschungsarbeiten gelöscht wird.

Ort, Datum

Unterschrift

Leitfaden Prinzipalebene

Erzählaufforderung		
1. Bitte beschreiben Sie Ihr Tätigkeitsfeld bei der Evangelischen Schulstiftung in Mitteldeutschland.		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Eingrenzen der Funktion Rolle des Prinzipals?	Aha, und weiter? Was bedeutet das genau? Was meinen Sie damit konkret? Wie kann man sich das in der Praxis vorstellen?	

Leitfrage/Stimuli/Erzählaufforderung		
2. Was glauben Sie, inwiefern Ihre Entscheidungen bzw. Ihr Handeln die Arbeit der einzelnen Schulleitungen beeinflusst?		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Eigenes Steuerungshandeln Eigene Wahrnehmung im Steuerungsprozess hinsichtlich Wirksamkeit	Und sonst? Und weiter? Worauf könnten Sie noch Einfluss haben?	

Leitfrage/Stimuli/Erzählaufforderung		
3. Welche Rahmenbedingungen geben Sie den Einzelschulen vor?		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Ausmaß der Autonomie konkrete Freiheitsgrade Kontrolle	Was meinen Sie damit konkret? Wie kann man sich das in der Praxis vorstellen? Und weiter? Können Sie das genauer beschreiben? Welche Vorgaben gibt es noch? Und sonst?	Erhalten die SL beispielsweise ein Globalbudget? Wie autonom sind Schulleiter/Lehrer bei ihren fachlichen/personellen Entscheidungen? Bei Entscheidung zum Schulkonzept?

Leitfrage/Stimuli/Erzählaufforderung		
4. Wie stellen Sie sicher, dass die Rahmenbedingungen eingehalten werden?		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Kontrolle Lösung der Informationsasymmetrie Möglichkeit/ Ausmaß der strategischen Steuerung	Was nutzen Sie noch für Instrumente? Welche Maßnahmen fallen Ihnen noch ein? Wie kann man sich das in der Praxis vorstellen Welches Ziel verbinden Sie damit? Und sonst?	Wie genau und in welchen Abständen werden Sie über geplante Maßnahmen der Einzelschulen/Lehrer informiert? In welcher Form legen die SL Rechenschaft über Ausgaben, Ressourcennutzung, Erfolge, Zielerreichung ab? Auf einer Skala von 1-10, wie aufwendig schätzen Sie die Kontrolle der einzelnen Schulen ein? Denken Sie, dass es Ziele der Schulleiter gibt, die u.U. in Konflikt zu Ihren stehen?

Leitfrage/Stimuli/Erzählaufforderung		
5. Der Pädagogische Referent hat mir bereits einiges zur kennzahlenbasierten Steuerung erzählt. Was hat Sie veranlasst, eine kennzahlenbasierte Steuerung einzuführen?		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Auf welchem theoretischen Modell basiert das Konzept?	Woher erhielten Sie Anregungen? Und dann? Was meinen Sie damit konkret?	Was erhoffen Sie sich für Veränderungen bzw. Vorteile aus der KESEP-Steuerung

Leitfrage/Stimuli/Erzählaufforderung		
6. Was meinen Sie, wodurch gelingt es Ihnen denn so, Ihre Mitarbeiter zu motivieren?		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Motivation durch Anreize (materiell/ immateriell) M. durch Ziele M. durch Übertragung von Verantwortung M. durch Selbstwirksamkeit M. durch Wertschätzung M. durch ???	Und weiter? Können Sie das genauer beschreiben? Haben Sie damit Erfolge verzeichnet? Wie haben Sie das in der Praxis eingesetzt? Wie kommen Sie zu der Einschätzung?	Welche Instrumente sind Ihnen noch bekannt und Ihrer Meinung nach geeignet? Was hat Ihrer Meinung nach die größte leistungssteigernde Wirkung? Könnten Sie sich vorstellen, ein Prämienmodell einzuführen? Was halten Sie von leistungsabhängiger Vergütung?

Offene Ausstiegsfrage
Ja, von meiner Seite wär's das nun. Möchten Sie noch irgendwas ergänzen, was Ihnen wichtig ist, das aber hier in unserem Interview noch nicht zur Sprache gekommen ist?

Leitfaden Schulleitung

EINSTIEG (vielfältige Anforderungen und Belastungen)

Stimuli/Erzählaufforderung		
<p>1. Aus meiner Sicht haben Sie sich für ein besonderes berufliches Feld entschieden, indem Sie SchulleiterIn in einer privaten Schule geworden sind. Was waren Ihre Gründe für diese Entscheidung?</p>		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
<p>Herausforderungen im beruflichen Alltag → Wie sieht ein „normaler“ beruflicher Arbeitstag aus?</p> <p>Definition der eigenen Rolle</p> <p>Welche Projekte verantwortet der SL derzeit?</p> <p>Woraus zieht der SL seine Motivation</p>	<p>Was meinen Sie damit konkret?</p> <p>Wie kann man sich das in der Praxis vorstellen?</p> <p>Und weiter?</p> <p>Können Sie das genauer beschreiben?</p> <p>Und sonst?</p>	<p>Wie kann ich mir einen typischen Arbeitstag als Schulleiter einer nicht-staatlichen Schule vorstellen? (ähnlich Bonsen)</p> <p>Haben Sie Zeit zwischendurch einmal Luft zu holen? (B)</p> <p>Wo würden Sie sich mehr Spielraum wünschen?</p> <p>Wo sehen Sie Herausforderungen in Ihrer Tätigkeit?</p> <p>Glauben Sie, dass sich Ihr Tätigkeitsfeld von dem eines SL in staatlichen Schulen unterscheidet?</p> <p>Gibt es besondere Gründe, warum Sie sich für diesen Schulträger entschieden haben?</p>

SCHULAUTONOMIE

Leitfrage/Stimuli/Erzählaufforderung -		
2. Wie bewerten Sie den Trend, Schulleitungen mit mehr Selbstständigkeit und Kompetenzen auszustatten? (B)		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Einstellung zu Autonomie - Welche Freiheitsgrade kommen beim SL an? - Wie nutzt er die Freiheitsgrade? - Gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen? 	<p>Wo finden sich genau Aspekte der Selbstständigkeit in Ihrem beruflichen Alltag?</p> <p>Personal, finanziell, pädagogisch?</p> <p>Wo würden Sie sich noch mehr Kompetenzen wünschen?</p>	<p>Wie sehen Sie diesbezüglich den Trend bei der ESS?</p> <p>Über welche autonomen Spielräume können Sie verfügen?</p> <p>Wie gehen Sie damit um? (B)</p> <p>Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die weiteren Entwicklungen? (B)</p> <p>Wurden Sie dafür speziell ausgebildet?</p>

KESEP (Evidenzbasierte Steuerung)

Leitfrage/Stimuli/Erzählaufforderung		
3. Bei der Schulentwicklungsplanung soll Ihnen zukünftig ein kennzahlenbasiertes Steuerungsprogramm zur Seite stehen. Wie schätzen Sie den Beitrag der kennzahlenbasierten Schulentwicklungsplanung ein?		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
<p>Einstellung zu KESEP</p> <p>Nutzenpotenzialeinschätzung</p> <p>Übereinstimmung mit Zielen der Leitungsebene?</p>	<p>Und sonst?</p> <p>Und weiter?</p> <p>Was fällt Ihnen noch dazu ein?</p>	<p>Welche Vorteile sehen Sie in der Steuerung mittels KESEP?</p> <p>Was könnten Ihrer Meinung nach Nachteile sein?</p>

SCHULENTWICKLUNG

Leitfrage/Stimuli/– WO MUSS SCHULE HIN UND WOHIN MUSS GENAU DEINE		
4. Was haben Sie sich für die Zukunft Ihrer Schule vorgenommen? (B)		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Umfang der Schulentwicklungsplanung Ausmaß/Rolle der Autonomie bei der Schulentwicklungsplanung Möglichkeiten zur Schulentwicklung Bild von Schule – wie muss zukünftige Schule sein (allgemein und speziell)	Welche Ideen haben Sie noch? Was könnte die Umsetzung erleichtern? Was erhoffen Sie sich davon? Wie sind Sie auf die Idee gekommen? Und sonst? Und weiter?	Haben Sie Visionen und Ziele, wohin Schule allgemein und wohin Ihre Schule sich in den nächsten 5 Jahren entwickeln soll? Über welchen Weg, wollen Sie dieses Ziel erreichen? Welche Schulentwicklungsprojekte haben Sie in den letzten Jahren ins Leben gerufen? Gibt es Steuergruppen zur Umsetzung der Ideen an Ihrer Schule? In welcher Form könnte die Leitungsebene der Schulstiftung Ihre Arbeit unterstützen?

PERSONALAUSWAHL

Leitfrage/Stimuli/Erzählaufforderung -		
5. Für die Umsetzung Ihrer Ideen brauchen Sie geeignetes Personal. Wie und nach welchen Kriterien erfolgt Ihre Personalauswahl?		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Wahrng. der eigenen Führungsrolle Personalrekrutierung Personalauswahl Personalentwicklung/-freisetzung	Was nutzen Sie noch? Fällt Ihnen das leicht? Wie genau geht das in der Praxis von statten? Und weiter?	Haben Sie einen festen Kriterienkatalog? Wie gehen Sie mit Personal um, das Ihre Anforderungen nicht erfüllt?

INSTRUMENTE ZUM MONITORING/Personalführung

Leitfrage/Stimuli/Erzählaufforderung -		
6. Welche Instrumente nutzen Sie, um sich über die Leistungen Ihrer Mitarbeiter auf dem Laufenden zu halten?		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Elemente der Neuen Steuerung Formen der Evaluation Führungsverhalten Personalentwicklung/ -beurteilung Interne Evaluation Unterrichtsentwicklung Wie stark ist Fokus auf Unterrichtsqualität	Was nutzen Sie noch? Was erhoffen Sie sich davon? Wie gehen Sie dabei vor? Und sonst? Und weiter?	Wie oft hospitieren Sie so im Unterricht? Führen Sie Entwicklungsgespräche durch? Nutzen Sie weitere Meinungen? (Schüler, Eltern, Kollegen?) (Wie oft) Setzen Sie Beurteilungsgesprächen ein? Kommen Kritikgespräche zum Einsatz? In welchem Maß legen Sie Wert auf Fortbildungen bei Ihren Lehrkräften? Stehen Ihnen weitere Instrumente zur Verfügung, die Sie (noch) nicht nutzen?

MOTIVATION/Wirksamkeit des eigenen Handelns

Leitfrage/Stimuli/Erzählaufforderung		
7. Was meinen Sie, wodurch gelingt es Ihnen, Ihre Mitarbeiter zu motivieren? (B)		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Führungstheorien/ Motivationspsychologische Theorien Goal Setting Theorie, Theorie der Selbstwirksamkeit MbO	Was nutzen Sie noch? Was erhoffen Sie sich davon? Wie gehen Sie dabei vor? Und sonst? Und weiter?	Woran merken Sie das? (B) Welche Feedback-Möglichkeiten haben Sie? (B) Vereinbaren Sie beispielsweise mit jeder Lehrkraft Ziele? Delegieren Sie teilweise Aufgaben oder Verantwortlichkeiten? Setzen Sie Anreize, damit die Erreichung eines Ziels attraktiver wird? Was sind das für Anreize? Welche Instrumente würden Sie sich noch wünschen? Was hat Ihrer Meinung nach die größte leistungssteigernde Wirkung?

Offene Ausstiegsfrage		
Ja, von meiner Seite wär's das nun. Habe ich nach Ihrer Einschätzung etwas Wichtiges vergessen? Möchten Sie noch etwas mitteilen?		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen

Interviewprotokoll/Postskript

Datum:	Dauer:	Interview Code #:
Schule:		
Ort/Räumlichkeit: (Kontaktweg)		
Interviewpartner/-in:		Alter:

Zusätzliche Informationen, besondere Vorkommnisse bei Kontaktierung oder im Interview:

--

Interviewatmosphäre, Stichworte zur personalen Beziehung (Rapport):

--

Interaktion im Interview, schwierige Passagen:

--

- ☐ Einverständniserklärung unterschrieben
☐ Information zum Projekt dagelassen

- ☐ Information für den Befragten dagelassen
☐ Visitenkarte dagelassen

Wunsch des Interviewten nach: ☐ Audiodaten

☐ Transkript ☐ allgemeine/individuellen Ergebnissen

später auszufüllen (Datum):

Transkript (ROH): _____ Transkript (Regeln): _____

Transkript anonymisiert: _____ Auswertung: _____

Kodierleitfaden für die skalierende Strukturierung Prinzipal- und Agentenaussagen anhand der Equalizer-Dimensionen (mit Einzelindikatoren und Ankerbeispielen)

Dimension	Indikator	Steuerungsausprägung	Ankerbeispiel
1. Input-Steuerung durch den Prinzipal	Finanzen	<i>Stark</i> Prinzipal entscheidet allein über Mitteleinsatz in der Einzelschule; SL haben kein oder minimales Budget. Starker Einfluss zeigt sich auch in der Mittelknappheit bzw. in der geringen Mittelzuweisung, wenn notwendig greift der Prinzipal zu Beschränkungen der Finanzmittel bzw. verweigert die Finanzierung.	„Und das sind dann Sachen, da müsste man halt einfach nochmal investieren und da bin ich manchmal so ein bisschen frustriert in dem Sinne, dass man dann vielleicht ein Budget veranschlagt, das aber einfach zu gering ist.“ (SL15/221)
		<i>Mittel</i> Prinzipal gibt einzelne fixe Budgetposten vor; SL haben Verteilungsspielraum beim Budget. Haushaltsgespräche finden im Dialog statt. Agent kennt den Rahmen, in dem er sich bewegen darf.	„Es gibt auch Möglichkeiten der Umschichtung oder der Nachbesserung in gewissem Umfang, aber im Wesentlichen ist das so wie eine Familienmutter was weiß ich (unv.), man muss mit Geld wirtschaften können.“ (SL08/117)
		<i>Schwach</i> SL erhalten und verwalten ein Globalbudget. Der Haushalt wird nicht als Schranke wahrgenommen bzw. der SL findet Wege der Erweiterung des Rahmens. SL sieht sich für Haushalt verantwortlich.	„Wie gesagt, ich sehe auch den Haushalt nicht als Schranke an. Wenn es so ist, dann ist es eben so. Wenn mir eben 20.000 fehlen, muss ich gucken, wo ich es her kriege oder welche Stelle ich streiche oder (unv.).“ (SL11/208)
	Personal	<i>Stark</i> Prinzipal wählt Agenten (Lehrkräfte) allein aus und entscheidet über deren Vergütung, Versetzung, Kündigung. Prinzipal übernimmt die Beurteilung der Mitarbeiter.	„Also die Einstellungshoheit liegt ja beim Arbeitgeber, nicht bei mir.“ (SL08/117)
		<i>Mittel</i> Prinzipal gibt einen klaren Rahmen hinsichtlich Einstellung, Kündigung, Verwaltung und Beurteilung vor. Er hat bei einzelnen Aspekten ein Mitspracherecht (insbesondere Vertragsgestaltung). Den überwiegenden Teil der Verwaltung übernimmt der SL allein im Rahmen der Vorgaben.	„Aber ich finde das auch ganz angenehm, dass ich eben Personalentscheidungen zwar vorlegen kann, aber dass dann in dem Kuratorium nochmal darüber gesprochen wird und auch Sichtweise von Eltern, Kirche, Träger und so nochmal rein / nochmal ihre Sichtweise sagen können. Das ist ja auch ein Vorteil, muss man so sagen. Die Verantwortung ein bisschen geteilt für Personalentscheidungen. Und wenn man jemanden auf Dauer anstellt, dann ist er ja da.“ (SL13/87)
		<i>Schwach</i> SL wählt neues Personal selbst aus, beurteilt, entscheidet über Kündigungen, Weiterbildungen, Zielvereinbarungen und den Gesprächsturnus weitestgehend allein.	„Na und in der Personaleinsatzplanung habe ich auch freie Hand.“ (SL05/93)

Dimension	Indikator	Steuerungsausprägung	Ankerbeispiel
1. Input-Steuerung durch den Prinzipal	Schulorganisation	<i>Stark</i> Der SL erhält durch den Prinzipal konkrete Vorgaben bzgl. schulorganisatorischer Abläufe (z. B. Gestaltung der Schuleinführung, Stundentafel, Klassengröße etc.)	„Es muss eben überall die Hausordnung sein oder es muss eben überall die Zusammensetzung von einem bestimmten Gremium sein.“ (SL10/109)
		<i>Mittel</i> Der Prinzipal gibt einen organisationalen Rahmen vor, in welchem der SL Entscheidungen frei treffen kann bzw. es existieren Vorgaben nur in einzelnen Bereichen.	„Also es ist so, wir dürfen frei entscheiden, aber wir müssen immer alles absegnen lassen, so ist meine Erfahrung jetzt.“ (SL04/109)
		<i>Schwach</i> SL ist völlig frei in der Schulorganisation (Aufbau- und Ablauforganisation, Stundentafel, Klassengröße und -strukturen)	„Also das wird akzeptiert, dass man das quasi in eigener Regie macht vor Ort. Ich kenne ja jetzt inzwischen auch die Leute hier von der Presse (.) und weiß dann, was man selber machen kann und wo man nochmal eine Abstimmung einholen muss.“ (SL13/231)
	Unterricht	<i>Stark</i> Der Prinzipal formuliert konkrete Vorgaben hinsichtlich pädagogischer Ausgestaltung (pädagogisches Konzept, Unterrichtsgestaltung) bzw. behandelt Ideen der Einzelschulen restriktiv.	„Ich bemerke ihn [den Einschnitt an Freiheit; Anm. A.S.] in dem Umgang mit den Kollegien(...) ich bemerke es, dass das Geld, wie es beim Land, wie es in anderen Bereichen auch ist, das Geld steuert das pädagogische Verhalten, also nicht die pädagogische Frage steht im Vordergrund, leider auch eben nicht bei uns als kirchlicher Träger, sondern die Finanzierung dessen. Also sprich, wenn ich eine Gemeinschaftsschule gründe, dann nicht weil ich Gemeinschaftsschulen toll finde, sondern weil ich vom Land in den ersten drei Jahren das Geld bekomme.“ (SL02/82)
		<i>Mittel</i> Der Prinzipal gibt einen Rahmen bzgl. Rhythmisierung, Versetzungsregelung, Benotung, Jahrgangsmischung etc. vor. Die konkrete Ausgestaltung obliegt der Einzelschule.	„Also im pädagogischen Alltag haben wir mehr Freiheiten. Das ist schon, da wir Freien Schulen ja nach einem frei gewählten Konzept arbeiten, wenn so es genehmigt ist vom Kultusministerium / ah da haben wir schon mehr Freiheiten.“ (SL01/141)
		<i>Schwach</i> Die Einzelschulen genießen völlige pädagogische Freiheit (lediglich der gesetzliche Rahmen muss beachtet werden)	„Ich habe / Ich kann das Profil so gestalten oder das Profil so leben, wie wir es hier in dieser Region für richtig halten. Ich kriege praktisch keine strengen Vorgaben und keine Überprüfung einmal im Jahr, ob ich das wirklich so umsetze.“ (SL11/129)

Dimension	Indikator	Steuerungsausprägung	Ankerbeispiel
2. Outputorientierte Steuerung	Effizienzziel des Prinzipals	<i>Stark</i> Der Prinzipal beeinflusst durch die Vorgabe eines Effizienzziels strategische Entscheidungen und Maßnahmen der Schule/der SL in entscheidendem Maße, d. h. das Effizienzziel hat Auswirkungen auf Modernisierungsmaßnahmen, Schülerzahlen, Mitarbeiterzahlen oder die pädagogische Ausrichtung der Schule.	„Ich sehe schon, dass die Geldknappheit der Schultiftung schon sich in den Schulen vor Ort bemerkbar macht. Dass man schon sehr genau darauf guckt, wie groß ist die Schülerzahl etc.“ (SL02/90).
		<i>Mittel</i> Dem Schulleiter ist das Effizienzziel des Prinzipals bekannt und er versucht dieses teilweise bei seinen Entscheidungen zu berücksichtigen. Nicht immer ist das Effizienzziel maßgeblich für Entscheidungen der Schulleitung vor Ort.	„Zu landeskirchlichen Zeiten war es anders. Zu landeskirchlichen Zeiten hat man noch mehr einen Freischein gehabt. Jetzt kommen mehr Richtlinien, jetzt kommen mehr / weiß ich nicht / Verordnungen, wo ich aber die Schulträgerin verstehen kann. Sie macht das, um alle zu vereinheit / also nicht zu vereinheitlichen, sondern um ein einheitliches Prinzip zu haben, wo alle einen Leitfaden haben. Muss sein, natürlich. ich muss ja irgendwas nachweislich haben, dass das / das in allen Schulen ist und gilt. (SL11/208)
		<i>Schwach</i> Der Prinzipal hat kein Effizienzziel oder dieses wird an der Schule nicht wahrgenommen bzw. hat keinerlei Auswirkungen auf die Gestaltung des Schulalltags vor Ort.	Keine Fundstelle
	Externe Evaluation & Zielvereinbarungen	<i>Stark</i> Vorgaben & Einschränkungen durch externe Evaluationen oder Orientierungsarbeiten werden wahrgenommen und umfänglich in die Schulorganisation/den schulischen Alltag integriert	„Generell finde ich solche Mittel gut und ich bin auch eine derjenigen, die auch zum Beispiel solche Kompetenztests sowas verfehltet, im Sinne, wenn alles ordentlich durchgeführt wird und nicht zu irgendwelchen Vergleichen untereinander führen muss, dass man einfach auch guckt, wie sind die Ausgangspunkte an unseren Schulen.“ (SL14/91)
		<i>Mittel</i> Ext. Evaluationen und Orientierungsarbeiten werden wahrgenommen und in Teilen integriert/berücksichtigt.	„Das kann man machen, muss man machen, aber das muss um Gottes Willen nicht alles evaluiert werden, es muss nicht alles in Statistiken erfasst werden, es muss nicht alles solange zerredet werden bis man irgendwie feststellt, dass doch irgendwo ein Defizit hergestellt ist in irgendeiner Form, was bereinigt werden muss. Ich denke / Ich denk das ist nicht nötig.“ (SL01/261)
		<i>Schwach</i> Ext. Evaluationen & Orientierungsarbeiten werden wahrgenommen, haben aber keinen oder nur geringen Einfluss auf die Steuerung der Einzelschule.	„Aber nicht mit dem Zweck Kontrolle und Aufsicht. Weil das ist das, was die Freie Schule ausmacht, dass ich das wenig habe.“ (SL09/238)

Dimension	Indikator	Steuerungsausprägung	Ankerbeispiel
3. Professionelle Selbststeuerung	Autonomiegrad der Lehrpersonenteams	<i>Stark</i> Durch Mitwirkungs- und Entscheidungsgremien können Lehrkräfte Unterrichtsprozesse und schulorganisatorische Abläufe entscheidend beeinflussen.	„Wir haben das jetzt in Teams eingeteilt und haben gesagt "Diese Teams sind jetzt dafür verantwortlich, das zu organisieren" und wenn sie der Meinung sind, dann wird das vorgestellt, dem ganzen anderen Kollegium (.) und dann kann man nochmal ein Votum abgeben, sagen "Ja so wollen wie es" oder "Nein, geht gar nicht" und wenn jetzt natürlich die Mehrheit sagt "Nein, geht gar nicht" wird nochmal darüber geredet, aber ansonsten hat das das Team entschieden, wie es am günstigsten ist.“ (SL05/111)
		<i>Mittel</i> Schulische Gremien haben begrenztes Mitspracherecht bei schulbezogenen Entscheidungen hinsichtlich Unterricht, Schulorganisation, Verwendung der Mittel und Personaleinsatz.	„Dass ich also nicht oben die Spitze bin und bin komplett für alles verantwortlich. In letzter Instanz natürlich, aber ich habe verschiedene Ebenen eingebaut, wo vieles auch schon abgeklärt wird. Und ich dann höchstens noch eine Mitteilung darüber bekomme oder ein Ja oder Nein dazu gebe. Aber vieles auch unter den Kollegen aufgebaut.“ (SL14/45)
		<i>Schwach</i> Schulische Gremien haben keinen Einfluss bzw. kein Mitspracherecht hinsichtlich schulbezogener Entscheidungen. Entweder der SL oder der Prinzipal entscheiden allein und autoritär.	Keine Fundstelle
	Individuelle Autonomie	<i>Stark</i> Einzelne Lehrkräfte haben starken Einfluss auf Entscheidungen an der Einzelschule. Sie haben Mitspracherechte und können sogar Entscheidungen blockieren.	„Und ein Teil unseres Kompromisses war auch, wenn ein Kollege sich völlig dagegen stemmt, wird er nicht dazu gezwungen.“ (SL01/159)
		<i>Mittel</i> Einzelne Lehrkräfte haben Mitspracherechte aber nur begrenzte Entscheidungsmacht bzw. nur begrenzten Einfluss auf Entscheidungen	„Und meine Kollegen haben auch zusätzlich zu ihren Urlaubstagen, jeder von uns hat 29 Tage, noch 20 Tage individuelle Vor- und Nachbereitung und individuelle Fortbildung während der Ferien.“ (SL17/158)
		<i>Schwach</i> Einzelne Lehrkräfte haben kaum/kein Mitspracherecht hinsichtlich der Belange an der Einzelschule.	Keine Fundstelle

Dimension	Indikator	Steuerungsausprägung	Ankerbeispiel
4. Hierarchische Selbststeuerung	Entscheidungs- macht der Leitung	<i>Stark</i> SL entscheidet häufig selbstständig und ohne Rückversicherung/Genehmigung beim Prinzipal oder dem Kollegium.	„Ich habe die Freiheiten, die ich will und wenn ich die nicht bekomme, dann kann ich die auch (.) einfordern.“ (SL09/203)
		<i>Mittel</i> Die Schulleitung trifft ihre Entscheidungen entsprechend der Vorgaben & Richtlinien der Trägerin. Bevor eine Entscheidung getroffen wird, unterbreitet sie dem Prinzipal oder dem Kollegium Vorschläge und lässt darüber abstimmen.	„Aber das entscheiden wir dann immer im Team, das sind jetzt keine Einzelentscheidungen. Und das ist eigentlich in Ordnung.“ (SL16/172)
		<i>Schwach</i> Die Schulleitung agiert vorwiegend als ausführendes oder umsetzendes Organ der Vorgaben der Trägerin. Gegenüber dem Kollegium werden eigene Standpunkte selten bis nie durchgesetzt.	„Und was es eben auch schwierig macht, sind bestimmte Entscheidungen, die getroffen werden, innerhalb der Stiftung. Da gibt es so ein geflügeltes Wort, das heißt, sie sind als Schulleiter Stiftung vor Ort und damit ist alles gesagt, nämlich: "Sie vertreten unsere Interessen!", "Was wir entscheiden, setzen sie um!" Und das ist natürlich manchmal, wenn es um Schulgelderhöhung geht, wenn es jetzt um bestimmte Verordnungen geht, die einfach kommen, dass wir jetzt quasi in eine andere Rolle hereinrücken.“ (SL03/57)
	Inner- schulische Steuerungs- instrumente	<i>Stark</i> Instrumente wie Leitbild, Qualitätsmanagement, Schulprofil oder Schulentwicklungspläne werden von der SL oder von Steuergruppen häufig und intensiv genutzt, um die Einzelschule in eine bestimmte Richtung/ ein bestimmtes Profil zu steuern. QM wird als förderlich und hilfreich betrachtet und in die Arbeit der SL(Teams) integriert.	„Aber zumindest, wenn wir (.) in unserem Konzept unser Grundziele haben, Recht auf.. Persönlichkeitsrecht, Recht auf Freiheit, Recht auf Maßstäbe, die von der Bibel her mit begründet sind, dann ist es wichtig, dass jemand, der hier arbeitet sich damit identifiziert.“ (SL16/176)
		<i>Mittel</i> Die SL hat höchstens vage Pläne hinsichtlich der Schulentwicklung. An einem Leitbild oder Profil wird noch gearbeitet. Einem standardisierten Qualitätsmanagement steht die SL eher skeptisch gegenüber.	„Dann überlegen wir, ob wir noch eine gymnasiale Oberstufe anbieten. Dann gab es Gespräche über Gemeinschaftsschule, dass wir so zusammen mit der Grundschule eine Gemeinschaftsschule bilden. Aber das sind noch keine konkreten Ergebnisse dabei.“ (SL05/101)
		<i>Schwach</i> Die SL nutzt für die eigene Arbeit kein QM und auch kein Leitbild. Es gibt kein formuliertes Schulprogramm und es existieren keine Pläne und Visionen bzgl. einer Schulentwicklung.	„Tja, ich weiß nicht, ob ich Ideen habe. (..) Ich bin angesichts der Situation vielleicht ein bisschen ratlos, ideenlos.“ (SL08/153)

Dimension	Indikator	Steuerungsausprägung	Ankerbeispiel
4. Hierarchische Selbststeuerung	Steuergruppen	<i>Stark</i> Stärken die Schulleitung in dem sie die Abläufe und Prozesse erleichtern und sich das Arbeitspensum besser verteilt. Entscheidungen werden von einer größeren Basis getragen. Es besteht übereinstimmendes Interesse, die Schule voranzubringen.	„Also ich habe das Glück, was die beiden nicht hatten, dass ich ringsherum ein Team, ein Schulleitungsteam, aufbauen wollte und konnte. Also ich habe eine sehr engagierte Stellvertreterin und der Herr E als Hortkoordinator macht halt den ganzen Erzieherbereich und wir treffen uns regelmäßig einmal die Woche, besprechen halt alles was mit Schulleitung zu tun hat, sodass nicht alles auf einer Person lastet.“ (SL04/95)
		<i>Mittel</i> Steuergruppen sind vorhanden, unterstützen teilweise Interesse der Schulleitung, teilweise eher Interessen des Kollegiums oder des Prinzipals.	Keine Fundstelle
		<i>Schwach</i> Es sind keine Steuergruppen vorhanden. ODER: Steuergruppen handeln selbstständig und teilweise gegen den Willen des SL. Insgesamt schwächen sie die Position des SL ggü. dem Kollegium und dem Prinzipal.	„Und jetzt haben wir gesagt, [...], dass wir verschiedene Arbeitskreise bilden, die sich treffen können, wann sie das selber auch für richtig halten und das wir nur noch einmal im Monat eine Teamberatung machen, aber das war jetzt auch das Ergebnis des Coachings, es funktioniert noch nicht. Es ist einfach zu wenig. Wir sehen uns zu wenig alle zusammen und die Arbeitskreise, letztendlich hat das auch noch nicht funktioniert, weil es auch noch nicht so große sind. Das ist immer noch zu klein, als das sich da Gruppen wirklich zusammenfinden, also so Jahrgangsteams oder so.“ (SL18/151)

Dimension	Indikator	Steuerungsausprägung	Ankerbeispiel
5. Konkurrenzdruck & Wettbewerb	Zwischen Stiftungs-schulen	<i>Stark</i> Stiftungsschulen konkurrieren um Grundausrüstung, um Mittelzuweisung durch den Prinzipal, um Wertschätzung oder Zeit	Keine Fundstelle
		<i>Mittel</i> Es wird nur um einzelne Aspekte konkurriert (Zuweisung von Grundausrüstung oder Finanzen oder Personal oder Zeit etc.) bzw. wird eine Schieflage wahrgenommen, die nicht genauer bezeichnet werden kann.	„Also es ist so, dass es einen pädagogischen Referenten gibt. Der ist für unsere Schule Ansprechpartner. Der ist aber auch für zwanzig andere Schulen Ansprechpartner. Und man (.) es ist halt dann schwierig zu sagen: ‚Wir haben jetzt hier ein Problem!‘.“ (SL05/131)
		<i>Schwach</i> Es wird eine Gleichverteilung bzgl. der Ressourcenausstattung, der Zuweisung von Geld, Zeit oder Aufmerksamkeit wahrgenommen.	Keine Fundstelle
	Zwischen Schulen	<i>Stark</i> Die Einzelschule nimmt die anderen Schulen im Umfeld (staatlich oder frei) deutlich wahr und kämpft um jeden Schüler. Es herrscht eine deutliche Marktperspektive bei der Schulleitung vor.	„Plötzlich gibt es andere Schulen, die schauen, "ach, was machen die denn da? Ach, die machen einen Wochenplan, die arbeiten reformpädagogisch". Es gibt eine andere Schule, die jahrgangsgemischt arbeitet, also sozusagen ein direkter Konkurrent in Führungszeichen. Aber da ist es dann so, dass die zum Beispiel Kooperationsverträge, die wir abgeschlossen haben, die einmalig waren, haben sie jetzt auch angeleiert.“ (SL15/57)
		<i>Mittel</i> Die Marktsituation ist bekannt, die Marktanteile gelten als größtenteils abgesteckt. Es wird Marketing betrieben aber nicht mehr aggressiv um jeden Schüler gekämpft.	„Also wir haben uns in zwanzig Jahren wirklich einen festen Platz erarbeitet / also ich habe in den fünf Jahren, in denen ich jetzt Schulleiterin bin, überhaupt keine Probleme, die Plätze vollzubekommen. Im Gegenteil, ich muss immer sehr viele ablehnen.“ (SL06/41)
		<i>Schwach</i> Die Einzelschulen nehmen keinen Konkurrenzkampf mit anderen Schulen wahr. Durch klar definierte Einzugsgebiete ist die Zuweisung größtenteils der Schüler geklärt.	Keine Fundstelle

Dimension	Indikator	Steuerungsausprägung	Ankerbeispiel
6. Externer Stakeholder	Gemeinde	<i>Stark</i> Die Gemeinde bzw. die Rahmenbedingungen der Gemeinde, haben deutlichen (positiven oder negativen) Einfluss auf die Schule, d.h. die Leitung muss ihre Entscheidungen stark an diese Gegebenheiten anpassen. Ein starker Einfluss liegt auch dann vor, wenn es Abgrenzungstendenzen durch die Gemeinde ggü. der Schule gibt z. B. wenn die Schule/die SL nicht zu Gemeindetreffen eingeladen wird. Es wurden hier auch Codes zugewiesen, wenn es um sehr hohe Geldzuwendungen ging, ohne die bestimmte schulische Maßnahmen nicht möglich wären/gewesen wären	„Und das, was bei uns so politisch / parteipolitisch stattfindet, ist nicht gerade förderlich für unsere Schule. Also man stößt schon an vielen Ecken auf / na ich will nicht sagen Ablehnung, aber auch nicht unbedingt auf offene Arme. Es ist am Anfang ganz schwierig gewesen, wo dann eben auch vom Landrat / der ist ja heute noch Landrat / der dazu gesagt hat: ‚Naja, wir konnten es nicht verhindern‘.“ (SL12/99)
		<i>Mittel</i> Gemeinde wird als unterstützender Kooperationspartner wahrgenommen. Die Kooperation basiert auf der Freiwilligkeit und Unabhängigkeit der Schule.	„Ja, Wirtschaftsunterricht oder machen Abendveranstaltungen und so. Das ist ein Geben und Nehmen und wir (unv.) die Firmen auch und machen dort Praktika, vermitteln dort auch Schüler. Also das ist so ein Hand in Hand, aber es ist nicht so, dass hier in der Schule auf einmal die Sparkassen auftauchen, und Konten eröffnen wollen.“ (SL03/142)
		<i>Schwach</i> Die Gemeinde hat keinerlei Einfluss auf Pläne, Entscheidungen oder Aktivitäten der SL.	Keine Fundstelle
	Kirche	<i>Stark</i> Landeskirche beeinflusst Entscheidungen der SL in bedeutender Weise bzgl. Leitbild, Schulprofil, Personalauswahl, Unterrichtsinhalte durch den Bezug zum evangelischen Glauben oder zur kirchlichen Verwaltungsordnung.	„Gut, ein anderes Kriterium ist natürlich die Kirchenmitgliedschaft. Also wir hatten jetzt hier eine Kollegin, die eben nicht Kirchenmitglied ist und auch sich in den zwei Jahren der Befristung sich nicht hat dazu entscheiden können. Die verlässt uns jetzt. Das ist natürlich ein sehr schmerzhafter Prozess für die Kinder und Eltern insbesondere.“ (SL13/129)
		<i>Mittel</i> Kirche nimmt Einfluss durch formale Vorgaben und Richtlinien die Orientierungscharakter haben. Es handelt sich eher um Angebote als um streng kontrollierte Auflagen bzw. üben die Richtlinien keinen übermäßigen Druck auf Entscheidungen der SL aus.	„Ja es könnte vieles einfacher sein und ich denke, dass ich mit dem neuen Superintendenten da auch jemanden gefunden habe, der uns da ein bisschen in diese Richtung unterstützt. Z. B. habe ich seit diesem Jahr die Kantordin, die den Chor bei mir hier leitet. Und solche kleinen Sachen.“ (SL10/279)
		<i>Schwach</i> Vorgaben, Richtlinien, Glaubensbekenntnisse der Landeskirche haben keinen Einfluss auf das Leitungshandeln bzw. auf das Kollegium.	Keine Fundstelle

Dimension	Indikator	Steuerungsausprägung	Ankerbeispiel
6. Externe Stakeholder	Eltern	<i>Stark</i> Eltern versuchen starken Einfluss auf Schulorganisation und unterrichtliche Abläufe zu nehmen. Sie haben hohe Ansprüche an die Schule, deren Ausstattung und die Leistung der Pädagogen.	„Beim freien Träger gehen Eltern sehr, sehr selbstbewusst in solche Gespräche und kämpfen auch um ihr Recht und dann ist halt auch jeder zweite Satz "Wir bezahlen doch hier und bitteschön machen Sie das so." Die wissen auch sehr genau, wenn sie mit solchen Sachen in die Öffentlichkeit gehen und rennen eben durch die Stadt und machen einen schlecht / dass es wiederum uns auf die Füße fällt, was Schülerzahlen betrifft.“ (SL12/135)
		<i>Mittel</i> Eltern nehmen Einfluss, indem sie mit der Schule kooperieren und die Pädagogen und/oder Leitung bei ihrer Arbeit unterstützen. Die SL könnte diesen Einfluss auch zurückschrauben bzw. dieser Einfluss wird nicht als störend oder hinderlich bewertet. Man nimmt Eltern als Nachfrager war, deren Ansprüchen man gern in einer Art Dienstleistungshaltung entgegenkommen möchte.	„Also wenn Sie sich das hier angucken, es sind Eltern morgens da, es sind Eltern mittags da, es sind Eltern nachmittags da. Und in der Regel treffen unsere Eltern auch auf das Team in der Gruppe. Wenn die mal nicht auf das Team in der Gruppe treffen, dann wundern die sich schon und fragen auch nach. „Wie ich bin doch eigentlich, wo ist denn die Kollegin? Ich habe doch da noch ein Problem, ich habe doch da noch eine Frage.“ Also pauschal kann man schon sagen, jede Kollegin unserer Schule hat mindestens 3 oder 4 Elterngespräche noch in der Woche.“ (SL17/168)
		<i>Schwach</i> Eltern versuchen Einfluss zu nehmen, welcher von der SL aber nicht gewährt wird, d. h. Entscheidungen werden ohne Eltern getroffen oder dem Elternwunsch kann nicht entsprochen werden (z. B. aufgrund des Konzeptes, der Regularien). Notfalls nimmt man eine Trennung von den Eltern (folglich von dem Schüler) in Kauf.	„Wenn wir sagen, okay, wenn die Beratung unsererseits da ist, und es ist aber kein Verständnis seitens der Eltern da, dann muss man sich einfach trennen, wie es jetzt gerade der Fall war.“ (SL15/269)

Transkriptionsregeln für computerunterstützte Auswertung

in Anlehnung an (Kuckartz, Dresing, Rädiker & Stefer, 2008, S. 27-30)

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert.
2. Die Sprache und Interpunktion wird leicht geglättet, d. h. an das Schriftdeutsch angenähert. Bspw. wird aus "Er hatte so'n Buch genannt" → „Er hatte noch so ein Buch genannt“.
3. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert.
4. Deutlichere, längere Pausen werden durch Auslassungspunkte (...) markiert.
5. Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichungen gekennzeichnet.
6. Zustimmungende bzw. bestätigende Lautäußerungen der Interviewer (Mhm, Aha etc.) werden nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Person nicht unterbrechen.
7. Einwürfe der jeweils anderen Person werden in Klammern gesetzt.
8. Lautäußerungen, der befragten Person, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwa Lachen oder Seufzen), werden in Klammern notiert.
9. Absätze der interviewenden Person werden durch ein "I", die der befragten Person durch ein eindeutiges Kürzel, z. B. "SL01" gekennzeichnet.
10. Jeder Sprecherwechsel wird durch zweimaliges Drücken der Enter-Taste, also einer Leerzeile zwischen den Sprechern deutlich gemacht, um die Lesbarkeit zu erhöhen.

Schulleitung und Schulsteuerung
Zwischen Ansprüchen der Profession, ökonomischen
Interessen und Reformbestrebungen
Schmerbauch, A.
2017, XVI, 264 S. 31 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-18426-1