

als auch als pädagogisch-psychologisches Mittel zur Stimulierung und Aktivierung der Lernenden beizutragen. Die L. sollte möglichst rascherfolgen, z. B. durch schnelle Rückgabe der korrigierten Arbeiten, da sie nur dann psychologische Resonanz hat und zur Stimulierung der Leistungsverbesserung beiträgt. Die L. ist bei Arbeiten mit einem vorwiegend *quantitativen* Aspekt, wie z. B. Mathematikarbeiten, Diktaten, relativ leicht zu handhaben, da objektive Bewertungsrichtlinien vorgegeben sind; schwieriger ist die L. bei Arbeiten mit einem betont *qualitativen* Aspekt, wie z. B. bei Aufsätzen oder bei Klausuren, bei denen der Inhalt zu bewerten ist. Auch in diesen Fällen sollte der Lehrende Kriterien erarbeiten, um der Forderung nach einer objektiven L. zu genügen. Psychologische Untersuchungen zeigen, daß bei relativ vielen Lehrern sog. einstellungsbedingte Korrekturfehler entstehen. Es konnte nachgewiesen werden (ZILLIG u. a.), daß Lehrer bei sehr guten Schülern mehr Fehler übersehen als bei schlechten. Derartige Korrekturfehler lassen sich einschränken, wenn man den Einfluß dieses subjektiven Faktors kennt.

Leistungsdispositionen f Leistungsvoraussetzungen, t Leistungseigenschaften.

Leistungsseigenschaften: individuelle, habituell verfestigte Dispositionen der Persönlichkeit, die, durch Verallgemeinerung und Verfestigung von Qualitäten des Inhalts und des Verlaufs psychischer Tätigkeiten entstanden, wesentliche Bedingungen für eine mehr oder weniger erfolgreiche Bewältigung sachlicher Anforderungen sind. Zu den wichtigsten L. zählen Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Gewohnheiten.

Zusammen und in Wechselwirkung mit anderen Persönlichkeitseigenschaften wie Wille, Motive, Einstellungen u. a. sowie psychophysischen Komponenten bilden L. die Voraussetzungen für das Zustandekommen einer Leistung, die sowohl in einem quantifizierbaren Resultat als auch in dem darauf gerichteten Prozeß ihren Ausdruck findet.

Die einzelnen L. einer Persönlichkeit können in Niveau und Qualität unterschiedlich und interindividuell verschieden sein. Sie entwickeln sich im Prozeß der Auseinandersetzung der Persönlichkeit mit der Umwelt, durch die an sie gestellten Anforderungen und können nur an der Bewältigung einer konkreten Situation gemessen werden. Sie sind also stets das Ergebnis der vorangegangenen Entwicklung der Persönlichkeit. L. dienen vorwiegend der Orientierungs- und Ausführungsregulation der Tätigkeit.

Leistungsfähigkeit: Gesamtniveau der maximal verfügbaren individuellen Leistungsvoraussetzungen, die potentiell für die Bewältigung bestimmter Leistungsanforderungen eingesetzt werden können. Die Entwicklung der L. ist ein außerordentlich komplizierter Prozeß, der sich nach dem Grundmechanismus der Einheit von Interiorisation und Ex-

teriorisation im individuellen Lernprozeß vollzieht. Die aktuelle L. ist keine konstante Größe, sie wird von zahlreichen inneren und äußeren Bedingungen bestimmt, die sich in dialektischer Wechselwirkung befinden, z. B. von der psychophysischen Konstitution, vom Geschlecht, von der Erfahrung, von allgemeinen und speziellen Fähigkeiten, von der Intelligenz, von Einstellung und Motivation, vom I Anspruchsniveau* von den durch Übung entstandenen Fertigkeiten und Gewohnheiten, vom Training, von der gesundheitlichen Kondition, von der Lebensführung, dem Lebensalter u. a. Die L. kann als Bestandteil der subjektiven *Leistungsvoraussetzungen* aufgefaßt werden und steht in Wechselwirkung zur *Leistungsbereitschaft*; physiologisch ist die L. bestimmt als *Leistungskapazität* der Organe bzw. Organsysteme, und psychologisch ist sie aufzufassen als Leistungspotenz psychischer Funktionen bzw. ihrer Komponenten, z. B. der Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dieses innerpersonale Leistungsgefüge erfährt die erforderliche Stimulation durch allgemeine und spezielle Umweltfaktoren sowie durch aktuelle und überdauernde Leistungsanforderungen. Die experimentelle Lernpsychologie hat gezeigt, daß Unterforderung und Überforderung leistungshemmend wirken, daß aber ein Anforderungsgrad die L. steigert, der über der „Zone der aktuellen L.“ liegt, jedoch mit persönlicher Anstrengung bewältigt werden kann und damit zur „Zone der nächsten Entwicklung“ führt (WYGOTSKI). Die *Messung* der L. erfolgt mit Leistungsexperimenten, die vor allem die physische L. eines Menschen ermitteln; es werden aber auch Leistungstests zur Erfassung der psychischen L. eingesetzt.

Bezüglich betrieblicher Belange ist die Bestimmung der L. eine notwendige Voraussetzung für die Anlagenprojektierung, die Arbeitsmittelgestaltung und für arbeitsorganisatorische Regelungen; ihre individuelle Ausprägung wird in Tauglichkeits- bzw. Eignungsbefunden erfaßt,

t Arbeitspsychologie, | Eignungsdiagnostik.

Leistungskontrolle: Überprüfung des Umfangs und der Qualität von Kenntnissen und Können zu einem bestimmten Zeitpunkt; in der betrieblichen Praxis dient sie nicht nur der Überprüfung der Arbeitsleistung, z. B. der Ausführung der Tätigkeit und der Menge sowie der Qualität der Produkte, sondern auch der Gütesicherung im Rahmen kontrolltechnischer Aufgaben in bezug auf eine normgerechte Erzeugnisqualität. In der Schule findet die L. ihren Ausdruck in der f Leistungsbewertung, die mit Hilfe der Zensierung erfolgt. Die Hauptaufgabe der L. ist, zu überprüfen, inwieweit sich die Lernenden den Lehrplanstoff bewußt angeeignet haben und in der Lage sind, ihre Kenntnisse praktisch anzuwenden, den behandelten Stoff zu erklären, Wesentliches und Unwesentliches zu unterscheiden, selbständig zu urteilen und das Gesagte mit Beispielen zu belegen. Die L. hat vor allem drei Funktionen