

Leistungsversagen: in der Mehrzahl der Fälle eine I Fehlentwicklung der Gesamtpersönlichkeit und nicht nur ein Versagen einzelner psychischer Prozesse und Eigenschaften.

Schulisches L. liegt vor, wenn bei einem Kind ein so großer Entwicklungsrückstand gegenüber den von der Gesellschaft für die betreffende Klassenstufe in Form von Lehrplänen vorgegebenen Bildungs- und Erziehungszielen eingetreten ist, daß das Erreichen des gegenwärtigen oder des nachfolgenden Klassenziels gefährdet ist (WITZ-LACK). Der Begriff des „Sitzenbleibers“ sollte aus psychologischen Gründen nicht gebraucht werden. Die Überwindung des L.s ist nicht mit isolierten Maßnahmen zu erreichen, sondern verlangt umfassende Maßnahmen aller Erziehungsträger. Es ist notwendig, die verschiedenen *Erscheinungsformen* des L.s zu kennen, dessen *Ursachen* und *Bedingungen* zu ergründen, um daraus Ansatzpunkte für *individuell* geeignete Maßnahmen zu gewinnen. Das L. eines Schülers ist stets durch das Zusammenwirken verschiedener *Bedingungskomplexe* determiniert, solcher, die besonders in der Qualität des Unterrichts zu suchen sind, solcher, die in der Familie vorhanden sind und solcher, die im Kinde selbst liegen, z. B. allgemeine f Lernschwierigkeiten, t Oligophrenie u. a.

Berufliches L. ist dadurch charakterisiert, daß ein Jugendlicher in der Ausbildung bzw. ein Werkträger im Arbeitsprozeß den Tätigkeitsanforderungen nicht mehr gerecht zu werden vermag. Die Ursachen für sog. *Lehrversagen* können in den Ausbildungsbedingungen, in der persönlichen Befähigung und in der Lern- bzw. Leistungsmotivation des Jugendlichen liegen. L. unter betrieblichen Bedingungen kann überforderungsbedingt sein (z. B. durch zu hohes Tempo der Arbeit, Reizüberflutung, Signaldichte) oder durch Mängel bzw. Störungen der subjektiven Leistungsfähigkeit hervorgerufen werden (z. B. infolge krankheitsbedingter Einflüsse, hochgradiger Ermüdung, altersbedingter Leistungsbeeinträchtigung), wobei generell zwischen einem momentanen bzw. aktuellen L. und einem chronischen L. als Leistungsunfähigkeit zu unterscheiden ist. Folgen beruflichen L.s können Unfälle, Havarien und gesundheitliche Schädigungen sein. Vorbeugend wirken arbeitshygienische bzw. arbeitsgestalterische Maßnahmen, Qualifizierung bzw. I Training, auch eine medizinische Tauglichkeitsbeurteilung bzw. eine psychologische Eignungsbestimmung, insbesondere im Hinblick auf die psychophysische Belastbarkeit,

t Arbeitspsychologie, f Unfallursachenforschung. **Leistungs Voraussetzungen:** das Insgesamt jener habituellen physischen und psychischen Dispositionen einer Persönlichkeit, die es ihr ermöglichen, eine bestimmte Leistung zu vollbringen, d. h. im Prozeß der Tätigkeit einer objektiven Anforderung bzw. einer subjektiven Zielstellung mehr oder weniger gerecht zu werden und ein meßbares Resultat

zu erreichen. Voraussetzungen für das Erzielen einer Leistung sind ein bestimmtes Niveau der Erkenntnis- und Willensprozesse, eine bestimmte Qualität der f Leistungseigenschaften, d. h. der Kenntnisse, Fähigkeiten und Gewohnheiten, sowie ein in bezug auf die Handlung bestimmter Ausprägungsgrad von Einstellungen und Motiven der Persönlichkeit. Darüber hinaus gehören zu den L. der Grad der nervalen Belastbarkeit, d. h. die Stärke im Ablauf der Nervenprozesse, sowie bestimmte Parameter der Herz-, Lungen- und Kreislaufregulation und der Muskelkapazität.

Die L. der Persönlichkeit bedingen das Niveau und die Qualität der von ihr erreichten Leistung. In bezug auf verschiedenartige Anforderungen können sie unterschiedlich sein, hinsichtlich einer Anforderung sind sie interindividuell verschieden. Trotz unterschiedlicher Voraussetzungen können verschiedene Persönlichkeiten das gleiche Resultat erreichen. Die L. wirken in der konkreten Handlung immer als Komplex, so daß ein niedriges Niveau einer einzelnen Komponente durch andere kompensiert werden kann. Die inadäquate Widerspiegelung der eigenen L. durch die Persönlichkeit führt zur Unter- oder Überschätzung ihrer Möglichkeiten und hemmt ihre optimale Entwicklung.

Leistungsvorteil der Gruppe f Gruppenleistung.

Leitbild I Ideal.

Leiterpersönlichkeit: der durch spezifisches Verhalten die I Führungsfunktion realisierende Mensch, der dazu verschiedene Voraussetzungen erfüllen muß. Bei den Anforderungen der Gesellschaft an die L. unterscheidet man zwischen allgemeinen, funktionsspezifischen Anforderungen, tätigkeitsspezifischen und betriebsspezifischen Anforderungen. Eingehender untersucht sind die *allgemeinen, funktionsspezifischen Anforderungen* an die L. Hier handelt es sich um einzelne, für die effektive Ausübung der Führung wichtige Reaktions-, Wahrnehmungs- und Handlungsdispositionen. Durch Faktorenanalysen konnten z. B. folgende Funktionspotenzen aufgeklärt werden: Fähigkeit zur Lösung *mitmenschlicher Kooperationsaufgaben*, einschließlich politisch-ideologischer Voraussetzungen; Fähigkeit zur Lösung *sachlicher Kooperationsaufgaben*; *Initiative* und *Aktivität*; *Überlegenheit* und *Durchsetzungsvermögen*; *aufgabenengagierte Selbststeuerung*; *aufgabenengagierte Sachsteuerung*.

Unter anderer Herangehensweise wurden folgende Faktoren für die L. gefunden: *Zielbewußtsein*; *Beweglichkeit* und *Problemerkennung*; *kollektive Verbundenheit* und *gesellschaftliche Reife*.

Die L. muß also zur Erfüllung ihrer Funktion bestimmten subjektiven Voraussetzungen genügen, die durch Klassenbewußtsein, fachliches Wissen und positive soziale Eigenschaften zu kennzeichnen sind. Diese Eigenschaften bilden sich im Laufe des Lebens, besonders in der Funktionsrealisierung, heraus.