

Leiter training: eine Form sozialpsychologischen Trainings, d. h. eine planmäßige Übung von Verhaltensweisen für die sozialistische Leitungstätigkeit zur Ausbildung von psychologisch relevanten Verhaltensentwürfen. In der DDR werden seit 1968 theoretische und trainingspraktische Untersuchungen durchgeführt. Diese richten sich auf die lernpsychologischen Voraussetzungen (l Lernen, soziales), auf Trainingstechniken (f Rollenspiel) und auf die Konstruktion von Trainingsprogrammen für Trainingsgruppen sowie auf die Erfolgskontrolle des Trainingseffektes. Während bei den sonst üblichen Formen der Aus- und Weiterbildung der Kenntniserwerb im Vordergrund steht, werden im L. in aktiver Auseinandersetzung mit den Leistungsanforderungen Verhaltensweisen erlernt und für derartige Anforderungen verallgemeinert gespeichert (I Gedächtnis), die im Zusammenhang mit Kenntnissen im aktuellen Handlungsvollzug eingesetzt werden können. Dabei werden sowohl Anforderungen berücksichtigt, die sich aus der Stellung und der *Funktion der Leiter* im Reproduktionsprozeß ergeben, als auch solche, die für die *Persönlichkeitsentwicklung* und die *psychische Gesundheit der Werktätigen* wichtig sind. Es existieren *Trainingsprogramme für Teilfunktionen der Führungsfunktion*, z. B. für die Zielbestimmungsfunktion, die Dispositionsfunktion, die Koordinationsfunktion und für die Informationstransformation, sowie Programme für *allgemeines Sozialverhalten*, z. B. zur Argumentation, zur Beseitigung von Redenangst, für die Lösung sozialer Konflikte und für kreatives Verhalten. Durch psychologische Qualifikation auf der Grundlage der *Verhaltenstheorie* von D. B. USNADSE sind die gespeicherten Verhaltensweisen jederzeit, auch in Streß-Situationen, verfügbar und können ohne Anstrengung sinnvoll eingesetzt werden. Zur Erreichung dieses Zieles bedienen sich die Trainingsprogramme *aktivierender Lernmethoden* auf der Grundlage der Lerntheorie von GALPERIN. Dabei wird die „Materialisierung von Operationen“ mit Hilfe von Rollenspielen realisiert. In ihnen kommt es darauf an, daß in der Problem situation alle für die Ausbildung der Verhaltensentwürfe wichtigen psychologischen Bedingungen enthalten (abgebildet) sind, ohne daß die Spielsituation mit Realsituationen identisch sein muß. Der „soziale“ Charakter des Lernens im Training führte auch zu der Bezeichnung *sozialpsychologisches Training*.

Die Ausübung des Trainings erfolgt durch eigens dafür ausgebildete Diplompsychologen; *Selbsttrainingsprogramme* können auch ohne diese Fachleute eingesetzt werden. Trainingseffekte werden mit eigens dafür ausgearbeiteten Testverfahren als Verhaltens- und als Einstellungsänderungen gemessen bzw. mit psychodiagnostischen Persönlichkeitstests nachgewiesen. Das Training erfolgt in Gruppen von 8—12 Personen.

Leitungsfunktion, auch *Anleitungsfunktion*: oft als

Führungsfunktion bzw. Koordinationsinstanz der Kooperation verstanden; i. e. S. eine Teilfunktion der Führungsfunktion, die eine Richtungsentscheidung oder die Planung bestimmt. Die marxistisch-leninistische Sozialpsychologie sieht das Wesen der L. darin, daß mit ihr die Vermittlung der Einzeltätigkeit zu einer Gesamtkraft erst angeregt und eingeleitet wird. Es erfolgt die Übertragung übergreifender Zielstellungen in konkrete kollektive-eigene. Ein wesentliches psychologisches Moment bei dieser Teilfunktion ist der *Entscheidungsprozeß*. Durch die Einbeziehung der Kollektivmitglieder in die EntscheidungsVorbereitung bzw. bei kollektiven Entscheidungen wird der Leistungsvorteil der Gruppe genutzt. Dafür müssen jedoch bestimmte sozialpsychologische Bedingungen erfüllt sein. Die Einheit von fachlicher und politisch-ideologischer Entwicklung der Kollektivmitglieder ist durch einen entsprechenden Führungsstil des Leiters zu erreichen. In vielen sozialpsychologischen Untersuchungen wurde eine weitere Untergliederung dieser Teilfunktion als brauchbar nachgewiesen: 1. Die *Zielbestimmungsfunktion* konkretisiert vorgegebene Aufgabenstellungen für die perspektivische Entwicklung oder für nähergelegene Ziele des Kollektivs. 2. Die *Dispositionsfunktion* plant mögliche Varianten von Arbeitsabläufen bzw. der Organisation der Aufgabenerfüllung zur Erreichung des konkreten Zieles. Es erfolgt Zielantizipation und Festlegung von Maßnahmen zur Erreichung des Zieles. 3. Die *Initiativfunktion* setzt Beginn und Ablauf eines bestimmten Arbeitsprozesses fest, greift selbständig zur Realisierung des Zieles ein und gibt Anregung zur größeren Leistungsbereitschaft.

Leistungsstil t Führungsstil.

Leitungstätigkeit: Tätigkeit mit den Elementen Führung, Planung und Organisation, die in jedem Betrieb und in jeder Institution neben den einzelnen ausführenden Arbeitstätigkeiten erforderlich ist und von den sozialistischen arbeitsrechtlichen Verhältnissen bestimmt wird. *Personengebundene L.* kann wegen ihrer Erziehungsaufgaben als *Menschenführung* bezeichnet werden, *sachorientierte L.* enthält Planungs- und Organisationsaufgaben. In beiden Fällen steht der jeweilige Leiter mit einem Kollektiv von Geleiteten, z. B. der Arbeitsbrigade, dem Abteilungs- bzw. Betriebskollektiv, auch dem Kollektiv von Führungskräften, im Wechselverhältnis und ist nach sozialistischen Leitungsprinzipien diesem sowie übergeordneten Leitungsorganen bezüglich der Aufgabenerfüllung rechenschaftspflichtig. Daher ist auch die sozialistische L. wesensverschieden gegenüber dem kapitalistischen Management. Vom psychologischen Standpunkt sind folgende Gesichtspunkte zur Erfassung der L. entwickelt worden: der *Führungs-* bzw. *Leistungsstil*, die *Autoritäts-* und *Vorbildwirkung* des Leiters, spezielle *Leistungsfähigkeiten*, die *psychische Beanspruchung* bzw. *Belastung durch Leitungs-*