

# Schlau, aber schräg?

## Was Lehrkräfte tatsächlich über Hochbegabte denken

**H**ochbegabung ist ein schillernder Begriff. So gut wie jeder kann damit heutzutage etwas anfangen – oder glaubt es zumindest. Wen auch immer man fragt: Jeder und jede hat eine Meinung dazu – und diese Meinungen sind mindestens so vielfältig wie die Hochbegabten selbst. Ob diese „Laienmeinungen“ immer so richtig sind, sei dahingestellt. Tatsache ist jedoch, dass sie sehr einflussreich sein können, beispielsweise dann, wenn die betreffende Person erzieherische und Bildungsentscheidungen für ein hochbegabtes Kind treffen kann, wie das bei Lehrkräften der Fall ist. Denn um ein hochbegabtes Kind zu fördern, muss eine Lehrkraft es erstmal als hochbegabt erkennen – und dabei teilweise eigene stereotype Vorstellungen überwinden, die mit der Realität oft wenig zu tun haben.

### Spektakulär und bizarr

Ob Filme, Dokumentationen, Talkshows, Serien oder Reportagen: Hochbegabte sind quasi allgegenwärtig. Dass allerdings diejenigen, die im Lichte der Öffentlichkeit stehen, auch repräsentativ für die Gesamtgruppe sind, ist eher zweifelhaft: Sender und Verlage, die auf Einschaltquoten und Verkaufszahlen aus sind, suchen möglicherweise nicht unbedingt die „ganz normalen“, sondern doch eher die spektakulären, bizarren oder sonst außergewöhnlichen Hochbegabten. Und diese Darstellung prägt wiederum die Vorstellungen des Publi-

Welches Bild haben Lehrkräfte von Hochbegabten, speziell, was ihre Persönlichkeit angeht, und welchen Einfluss kann das auf das Erkennen und Fördern hochbegabter Kinder haben? Darum geht es in diesem Artikel, der auf einer unserer eigenen Untersuchungen basiert.

kums, das mit „hochbegabt“ dann doch eher Typen wie Albert Einstein, Mozart oder Sheldon Cooper aus „Big Bang Theory“ (und interessanterweise kaum jemals Frauen) assoziiert.

### Wie misst man implizite Theorien?

Ein Begriff wie „hochbegabt“ weckt eine ganze Kette von Assoziationen, aktiviert also Konzepte, die im Kopf der Befragten irgendwie mit Hochbegabung zusammenhängen. Diese können stimmen, aber eben auch falsch sein. Oft sind diese so genannten „impliziten Theorien“ (das assoziative Netzwerk, das sich um einen Begriff rankt) denjenigen, die sie haben, noch nicht einmal bewusst. Das ist ein Problem für die Erforschung dieser impliziten Theorien: Denn wenn etwas nicht bewusst ist, kann man es auch nicht direkt erfragen – von Verzerrungen durch sozial erwünschte Antworten einmal ganz abgesehen.

Wie kommt man also an diese inneren Vorstellungen heran? Eine Möglichkeit ist, das Konzept (hier also Hochbegabung) in kurze Geschichten

(so genannte „Vignetten“) zu kleiden und den Teilnehmenden beispielsweise zu sagen, das Ziel sei es, sich aufgrund einer kurzen Beschreibung einen Eindruck von einer Person zu bilden, um sie danach einzuschätzen. Das haben wir in einer Studie gemacht: Wir verteilten solche Vignetten an über 300 Lehrkräfte und Lehramtsstudierende, die an unserer Studie teilgenommen haben. Variiert wurden dabei folgende Faktoren: (1) Ist die beschriebene Person hochbegabt oder durchschnittlich begabt? (2) Ist die beschriebene Person weiblich oder männlich? (3) Ist die beschriebene Person ein Kind (acht Jahre alt) oder ein Jugendlicher (15 Jahre alt)? Diese verschiedenen minimalen Beschreibungen wurden in eine alltägliche Schulsituation eingebettet und den teilnehmenden Lehrkräften zufällig zugeteilt. Anschließend mussten sie die Persönlichkeit des Kindes beziehungsweise des Jugendlichen aus der Geschichte einschätzen. Somit hatten wir ein Experiment: Würden die Lehrkräfte die beschriebenen Personen unterschiedlich einschätzen, je nachdem, ob sie als hochbegabt oder durchschnittlich begabt beschrieben worden waren?

### **Exkurs: Die Struktur der Persönlichkeit**

Bevor wir diese Frage beantworten, müssen wir noch eins klären: Was ist überhaupt Persönlichkeit? So individuell Menschen sind – es gibt einige grundlegende Dimensionen, auf die sich die Persönlichkeit reduzieren lässt. In der Psychologie gelten die „großen Fünf“ (*Big Five*) als ein anerkanntes Modell. Die fünf Faktoren sind: (1) Extraversion, (2) emotionale Stabilität, (3) Offenheit für neue Erfahrungen, (4) Verträglichkeit,

also so etwas wie „Umgänglichkeit“, und (5) Gewissenhaftigkeit. Sie lassen sich mit Fragebögen messen und konnten in vielen Kulturen nachgewiesen werden (Schmitt et al., 2007). Normalerweise schätzen sich die Befragten selbst ein; man kann solche Fragebögen aber auch dazu verwenden, um andere – und sogar hypothetische – Personen zu beurteilen.

### **Die Sicht der Lehrkräfte**

Intelligenter Menschen (und insbesondere sprachlich Begabte) sind offener für neue Erfahrungen (was die meisten Ms wohl nicht wundern wird); ansonsten zeigen sich aber allenfalls marginale Unterschiede in Teilfacetten der einzelnen Persönlichkeitsmerkmale, wie beispielsweise geringere Ängstlichkeit Hochbegabter als ein Aspekt der Dimension „emotionale Stabilität“. So sehr unterscheiden sich die beiden Gruppen in ihrer Persönlichkeit also faktisch gar nicht – wohl aber aus der Sicht unserer Studienteilnehmer! Denn für die war

## **Über die Autorin**

**D**r. Tanja Gabriele Baudson ist Hochbegabungs- und Kreativitätsforscherin an der Universität Trier, wo sie derzeit an ihrer Habilitation arbeitet. Sie ist Beisitzerin für Hochbegabtenforschung von Mensa in Deutschland e. V. Alle bisherigen Artikel der „Streifzüge“ sind auf ihrer Website zum kostenlosen Download verfügbar.

### **Link und Mail**

- ▶ <http://www.uni-trier.de/?id=20275>
- ▶ [forschung@mensa.de](mailto:forschung@mensa.de)

allein das Wörtchen „hochbegabt“ ein Auslöser dafür, der beschriebenen Person Unterschiede auf fast allen Dimensionen zuzuschreiben. Nicht unbedingt zu Gunsten der Hochbegabten: Dass die (angehenden) Lehrkräfte ihnen höhere Offenheit für neue Erfahrungen und vergleichbare Gewissenhaftigkeit unterstellten, ist mit empirischen Befunden zu tatsächlichen Unterschieden noch in Einklang zu bringen. Zu Unrecht schrieben sie ihnen jedoch Defizite im sozial-emotionalen Bereich zu: stärkere Introvertiertheit, geringere Verträglichkeit und geringere emotionale Stabilität.

### Das Gespenst des verrückten Genies

Was bedeutet das praktisch? Zum einen zeigen die Ergebnisse, wie stark die Vorurteile gegenüber Hochbegabten noch immer sind – das Klischee vom „verrückten Genie“ scheint nach wie vor einen ziemlichen Nachhall zu haben. Problematisch ist das vor allem bei Lehrkräften, weil diesen eine zentrale Rolle für die Förderung Hochbegabter zukommt. Solche Klischees prägen die Wahrnehmung und führen möglicherweise dazu, dass Hochbegabte, die nicht diesem Stereotyp entsprechen, übersehen werden. Erschreckend ist, wie wenig vonnöten ist, um diesen Assoziationskomplex zu aktivieren: Das Kind wurde lediglich anhand seines Alters, seines Geschlechts und des Grades seiner Begabung beschrieben – mehr Informationen hatten die Lehrkräfte nicht.

Möglicherweise spielt so etwas wie „subjektive Fairness“ bei der Beurteilung mit hinein – platt gesagt: Wer in einem Bereich herausragt, kann dies nicht auch noch in einem weiteren Bereich tun, denn das wäre „ungerecht“. Das

„... das Klischee vom ‚verrückten Genie‘ scheint nach wie vor einen ziemlichen Nachhall zu haben.“

lässt sich auch in Bezug auf andere Stereotype beobachten: Schönen oder auch sportlichen Menschen traut man beispielsweise weniger Intelligenz zu – das „Blondinenklischee“ lässt grüßen. Wahrscheinlich handelt es sich dabei sogar um ein allgemein menschliches Phänomen; bei Lehrkräften ist es aber deshalb so gravierend, weil sie teilweise weitgehende Entscheidungen über individuelle Bildungswege treffen.

Andererseits: Auch falsche Überzeugungen sind „Wissen“. An diesem sollte man ansetzen, um etwas zu ändern – beispielsweise durch gezielte Trainings, die Lehrkräfte mit ihren Vorurteilen konfrontieren, derer sie sich noch nicht einmal bewusst sind – und dann das „falsche“ durch „richtiges“ Wissen ersetzen. TANJA GABRIELE BAUDSON

### Literatur

- ▶ Baudson, T. G. & Preckel, F. (2012). Teachers' implicit personality theories about gifted students: an experimental approach. *School Psychology Quarterly*, 28, 37–46.
- ▶ Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. & Benet-Martinez, V. (2007). The geographic distribution of big five personality traits: patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 173–212.