
Was macht die Begabung mit den Begabten?

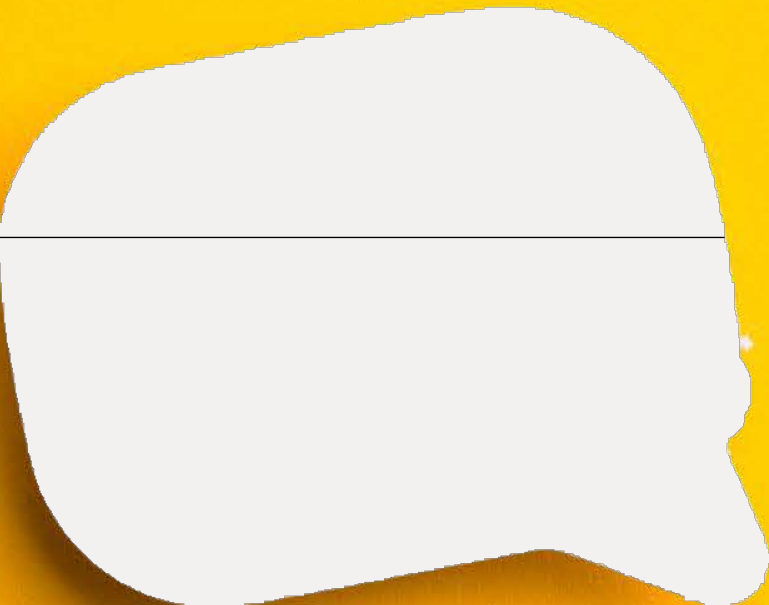
özbF-Kongress, Salzburg, 6. November 2025

PROF. DR.
TANJA GABRIELE
BAUDSON

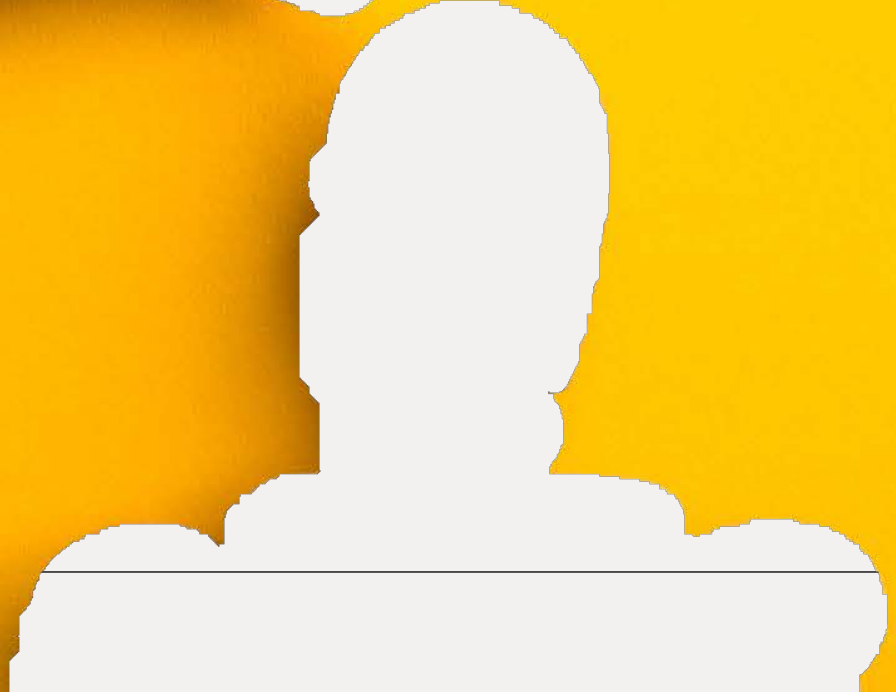
CHARLOTTE FRESENIUS
HOCHSCHULE, WIESBADEN

Übersicht

1. (Hoch-)Begabung – eine gemeinsame Basis
 2. Erschwerte Potenzialentfaltung: Neurodivergenz und Twice-Exceptionality
 3. Was (hoch-)begabte und neurodivergente Menschen in Beratung und Therapie brauchen
 4. Potenziale für die Zukunft
 5. Fazit
-



1. (Hoch-)Begabung
– eine gemeinsame
Basis



Was ist (Hoch-)Begabung?

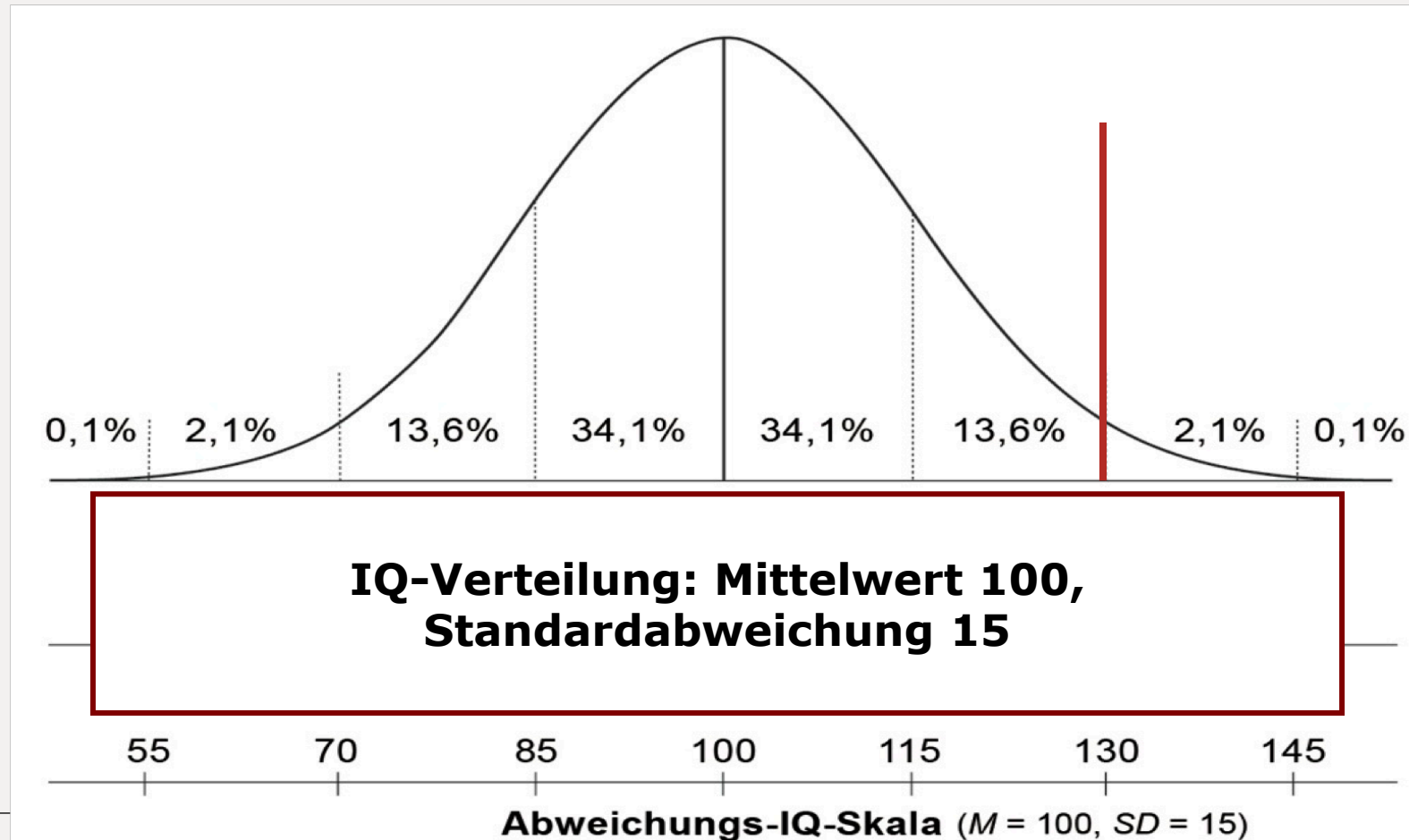
„... der jeweilige Entwicklungsstand der leistungsbezogenen Potenziale ..., also jener Voraussetzungen, die bei entsprechender Disposition und langfristiger, systematischer Anregung, Begleitung und Förderung das Individuum in die Lage versetzen, sinnorientiert und verantwortungsvoll zu handeln und auf Gebieten, die in der jeweiligen Kultur als wertvoll erachtet werden, anspruchsvolle Tätigkeiten auszuführen.“ (IPEGE, 2009; Hervorh. TGB)

Definitionsklassen des Konstrukts

Ansätze zur Systematisierung (Preckel & Baudson, 2013; Preckel & Vock, 2013):

- **Eindimensionale vs. mehrdimensionale Definitionen:** Genügt Intelligenz als Kriterium, oder braucht es mehr?
 - **Kompetenz- vs. Performanzdefinitionen:** Gelten nur Personen als (hoch-)begabt, die auch (sehr) hohe Leistungen erbringen, oder reicht Potenzial?
 - **Statische vs. dynamische Definitionen:** Ist (Hoch-)begabung stabil, oder entwickelt sie sich?
 - **Qualitative (kategoriale) vs. quantitative (dimensionale) Definitionen:** Haben Hochbegabte "mehr vom Gleichen", oder sind sie "anders"? Was unterscheidet „Begabte“ von „Hochbegabten“?
-

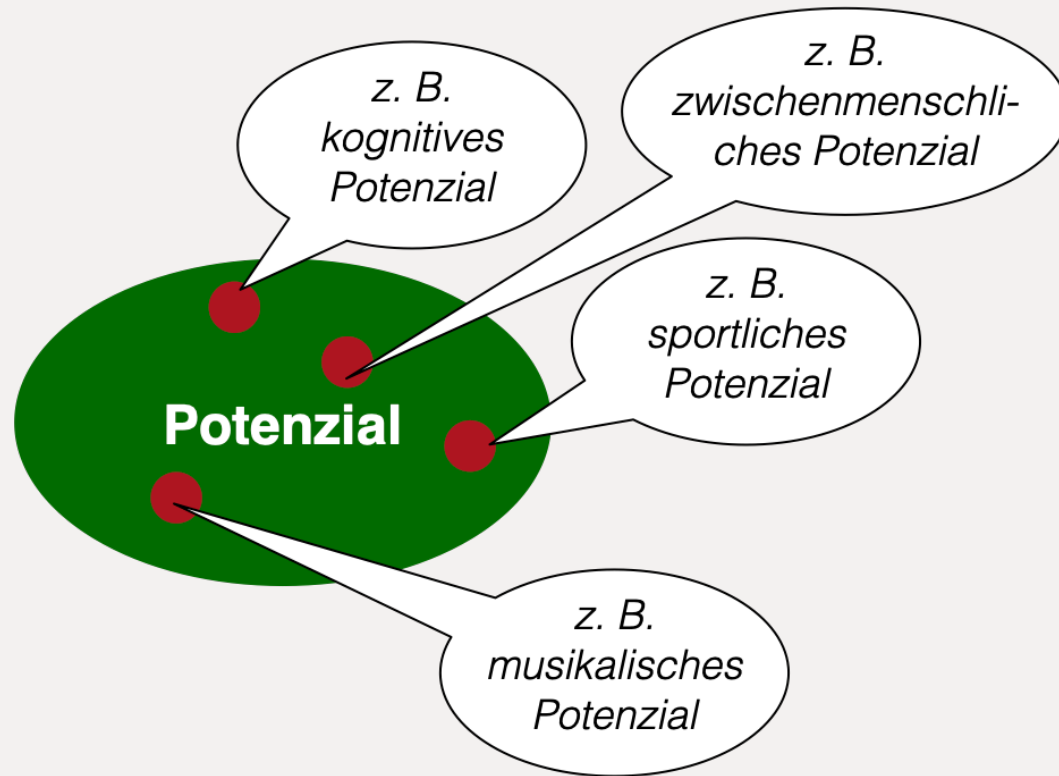
1a) Eindimensionale Definition (Hoch-)Begabung als (sehr) hohe Intelligenz



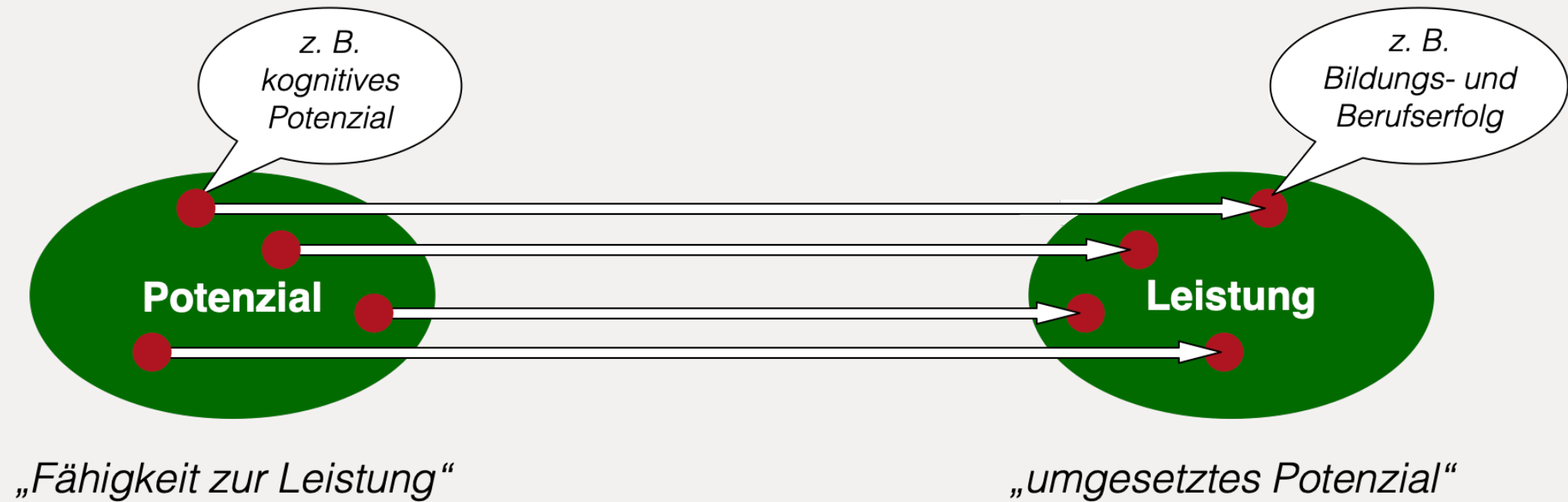
Erfolgsmaß	<i>r</i>	<i>k</i>	<i>N</i>	Quelle
Schulleistung (Grundschule)	.58	4	1.791	Poropat (2009)
Erreichtes Bildungsniveau	.56	59	84.828	Strenze (2007)
Berufliche Leistung (Einschätzung Vorgesetzte)	.53	425	32.124	Hunter & Hunter (1984)
Erreichtes Berufsniveau	.43	45	72.290	Strenze (2007)
Berufliche Leistung (Arbeitsprobe)	.38	36	16.480	Roth et al. (2005)
Schnelligkeit Abschluss (Graduiertenschule)	.35	5	1.700	Kuncel et al. (2004)
Beförderungen bei der Arbeit	.28	9	21.290	Schmitt et al. (1984)
Schulleistung (weiterführende Schule)	.24	17	12.606	Poropat (2009)
Akademische Leistung (tertiäre Bildung)	.23	26	17.588	Poropat (2009)
Einkommen	.20	31	58.758	Strenze (2007)
wiss. Produktivität (Graduiertenschule)	.19	4	314	Kuncel et al. (2004)
Glück	.05	19	2.546	DeNeve & Cooper (1998)
Prokrastination	.03	14	2.151	Steel (2007)
Physische Attraktivität	-.04	31	3.497	Feingold (1992)

Einige Korrelationen zwischen IQ und verschiedenen Erfolgsmaßen (metaanalytische Befunde).

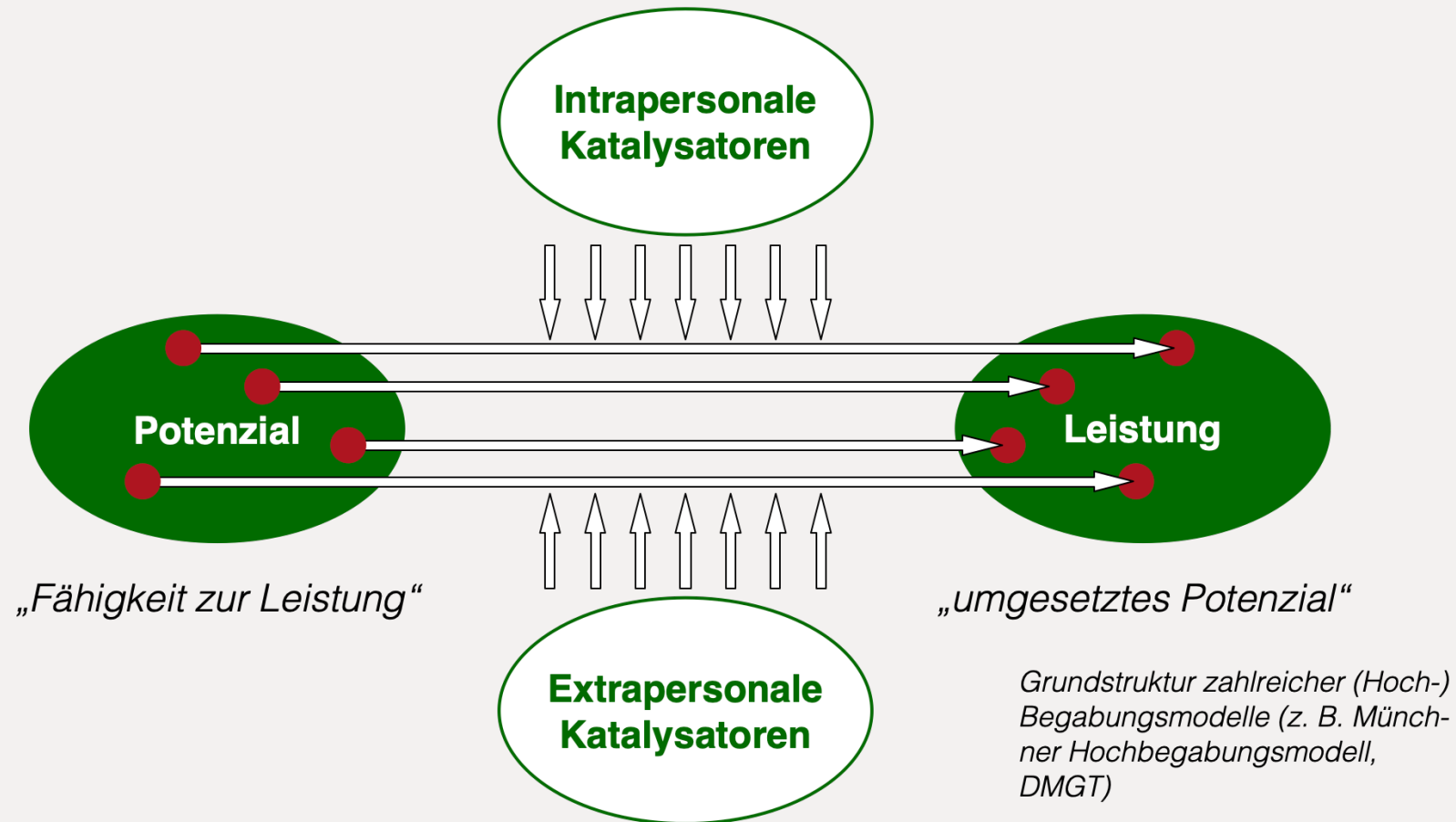
1b) Mehrdimensionale Definitionen: Grundstruktur



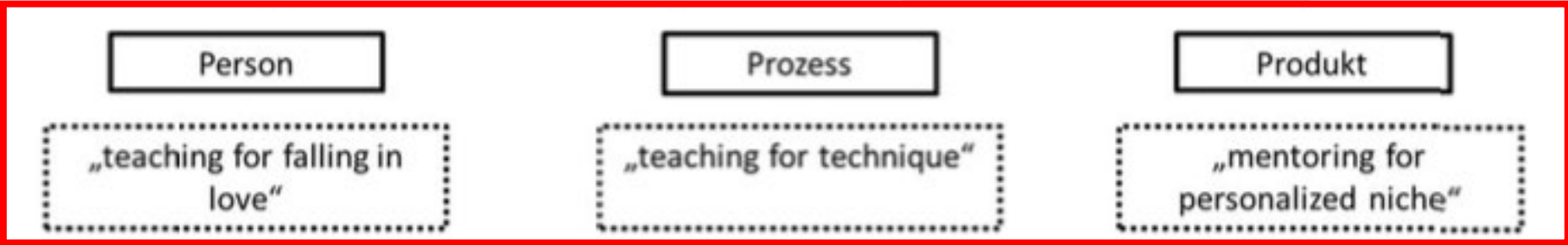
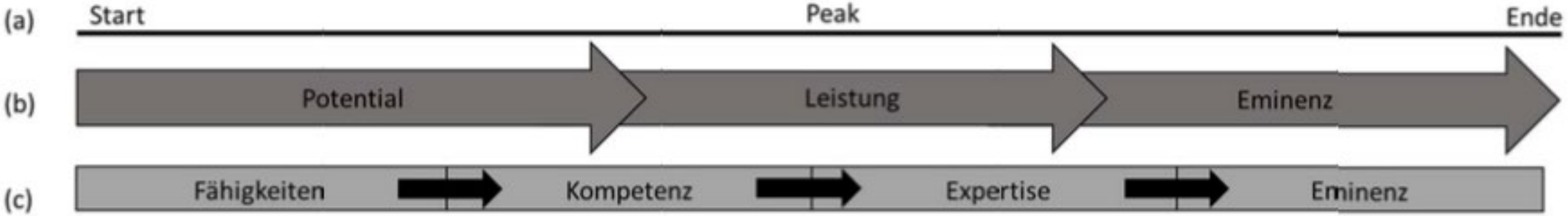
2) Potenzial vs. Leistung



3) Dynamischer Begabungsbegriff



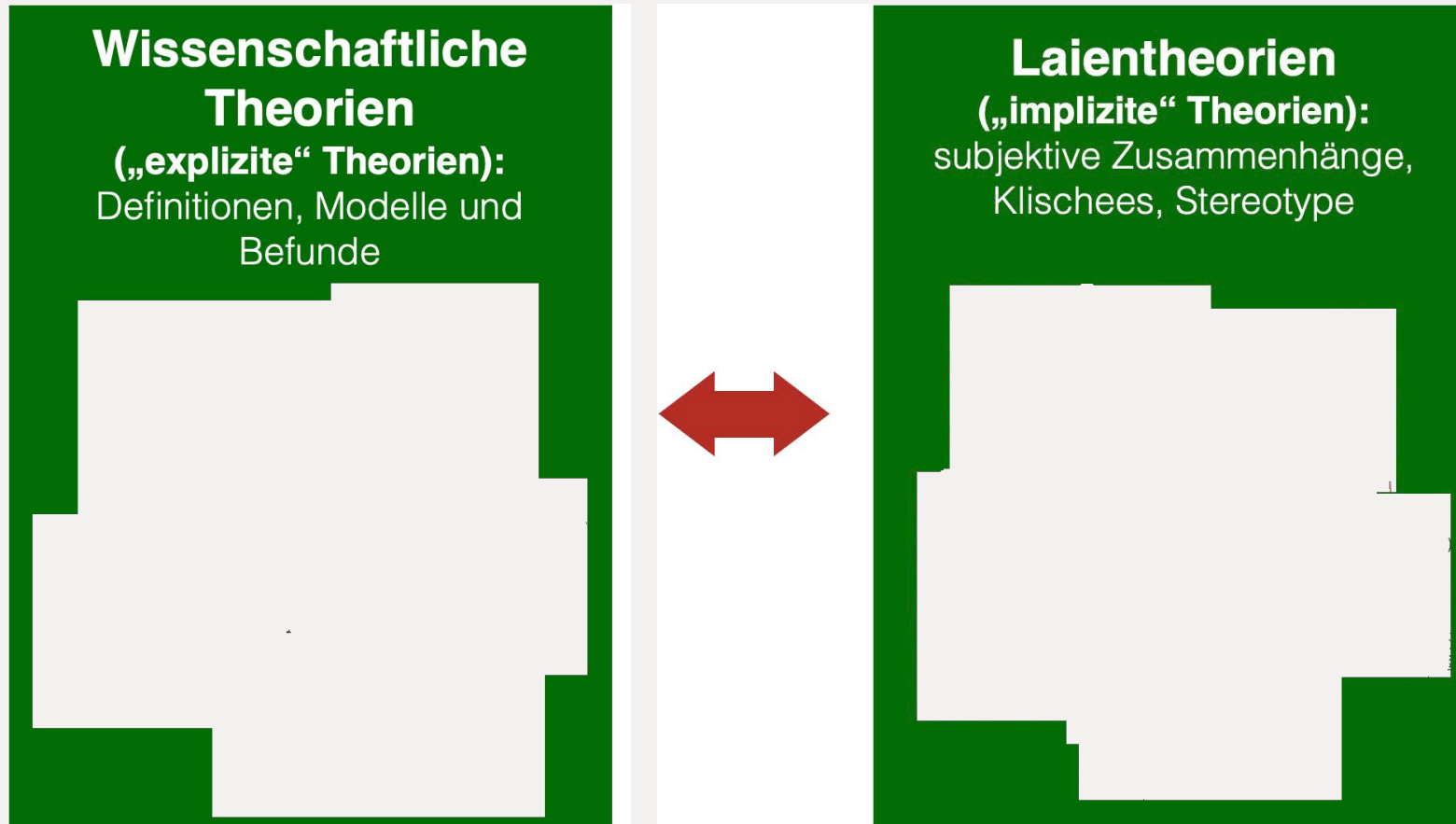
Entwicklungsverlauf in einer Domäne



- (g) **Hemmende Faktoren:**
- Psychosoziale Faktoren:
- Geringe Motivation
 - Unproduktive Denkweise
 - Geringe psychische Stärke
 - Schlechte Sozialkompetenz
- Externe Zufallsfaktoren
- Später Beginn
 - Schlechte Passung zwischen Interessen und dargebotenen Chancen

- (h) **Unterstützende Faktoren**
- Psychosoziale Faktoren:
- Optimale Motivation
 - Wahrgenommene Chancen
 - Produktive Denkweise
 - Gut entwickelte psychische Stärke
 - Gut entwickelte Sozialkompetenz
- Externe Zufallsfaktoren
- Möglichkeiten inner- und außerhalb der Schule
 - Finanzielle Ressourcen, soziales und kulturelles Kapital

4) Quantitative vs. qualitative Unterschiede

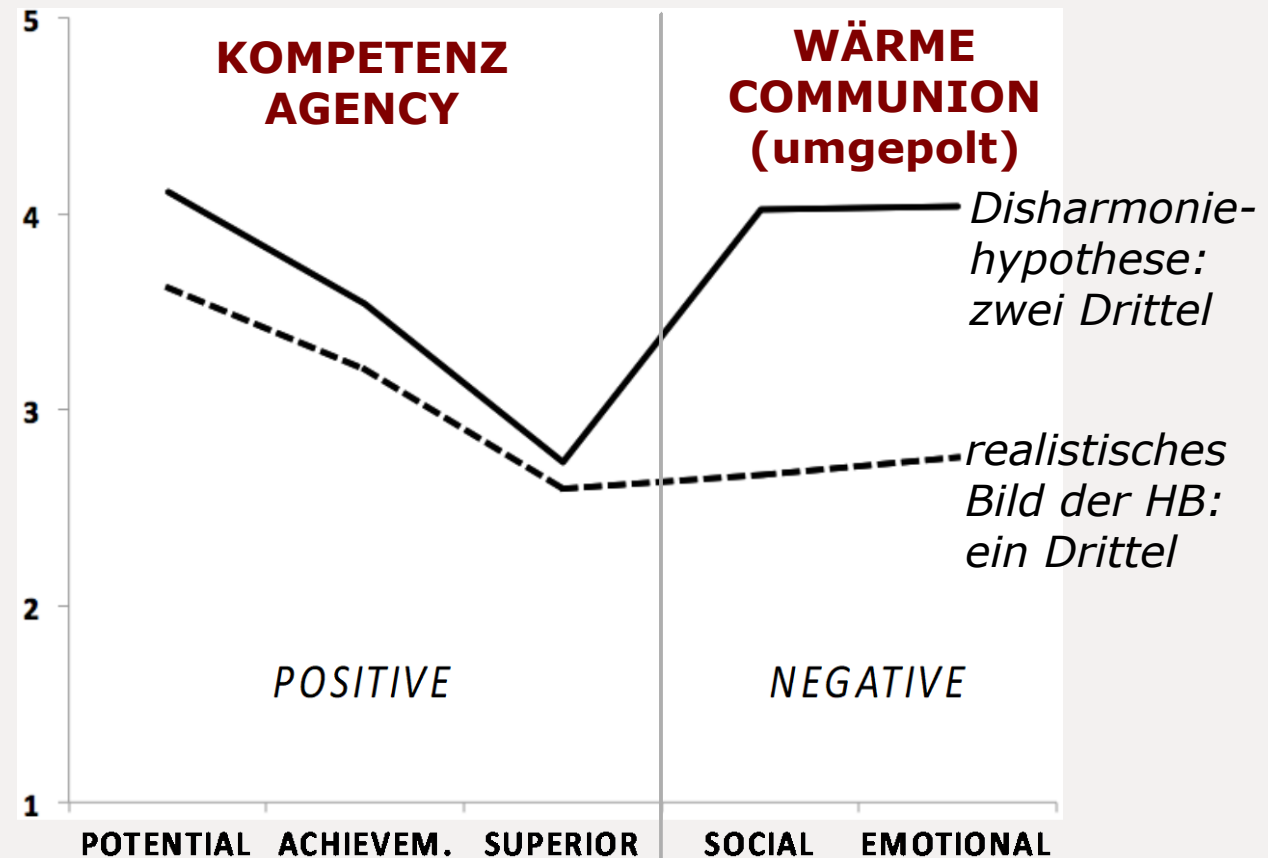


Hochbegabtenstereotype in Deutschland

Hochbegabte ...

- haben ein höheres intellektuelles Potenzial - POTENTIAL
- leisten mehr (z. B. bessere Noten, höhere Bildung) - ACHIEVEMENT
- sind auch in anderen Bereichen überlegen, die nicht direkt mit den intellektuellen Fähigkeiten zu tun haben - SUPERIOR
- sind sozial schwieriger - SOCIAL
- haben häufiger psychische Probleme - EMOTIONAL

Forschungsfrage: Gibt es verschiedene „Urteiltertypen“, und wenn ja, welche?

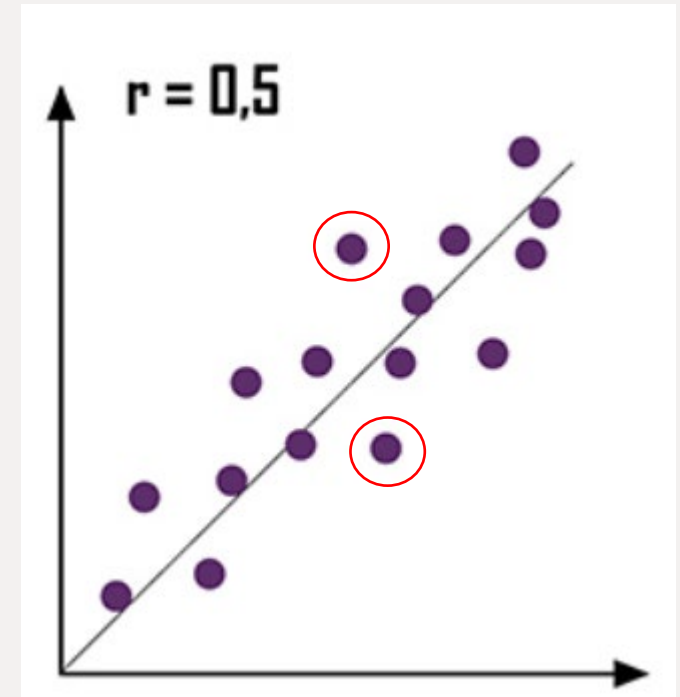


Merkmale (Hoch-)Begabter

Im Vergleich zu durchschnittlich Begabten sind intellektuell (Hoch-)Begabte **im Mittel**

- intelligenter
- erfolgreicher
- höherer Selbstwertgefühl
- akademischer Erfolgskonzept
- emotional stabil
- vergleichbar beliebt
- vergleichbar sozial kompetent

WAS FÜR EINE RESSOURCE!



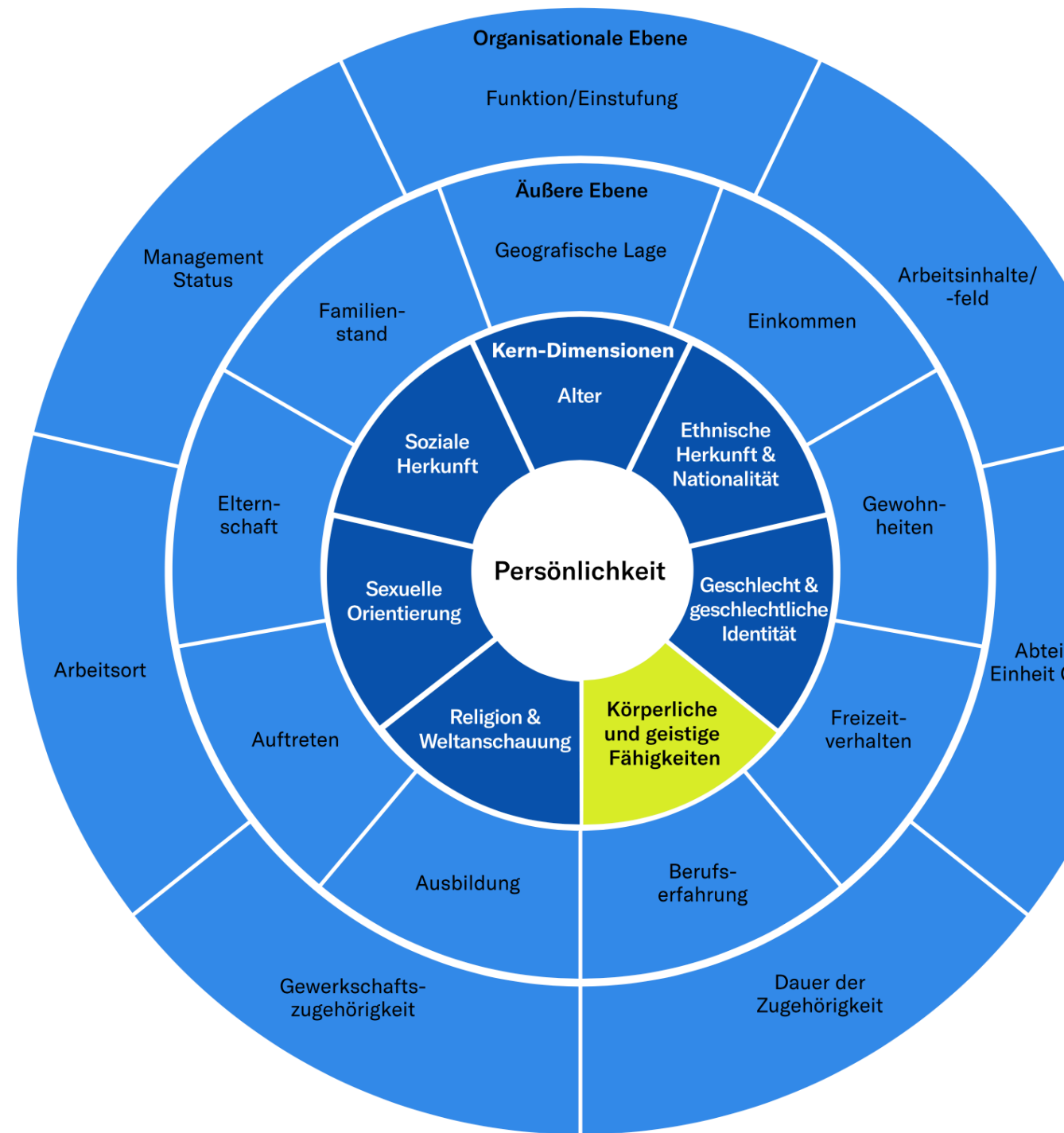
Zwischenfazit (1)

- Hochbegabung = sehr hohes Leistungspotenzial – aber ist Leistung das wichtigste Ziel?
- Hochbegabtenstereotype sind verbreitet – und kaum totzukriegen ...
- Wann bestätigt sich das Hochbegabtenstereotyp?



II Erschwerte Potenzialentfaltung: Neurodivergenz und Twice-Exceptionality

Diversität



Neurodiversität und Neurodivergenz

- inklusiver Ansatz – die Abweichung ist die Norm
 - Was früher als „Problem“ verstanden wurde – ADHS, Autismus, Dyskalkulie, Lernstörungen, Hochbegabung, Hochsensibilität, Tourette etc. – ist Ausdruck menschlicher Vielfalt, Teil der Identität und somit positiv zu bewerten!
 - politischer/aktivistischer Begriff – gegen „Pathologisierung“ des Andersseins
 - Neurodiversität bezeichnet die Vielfalt, Neurodivergenz die individuelle „Abweichung“
-

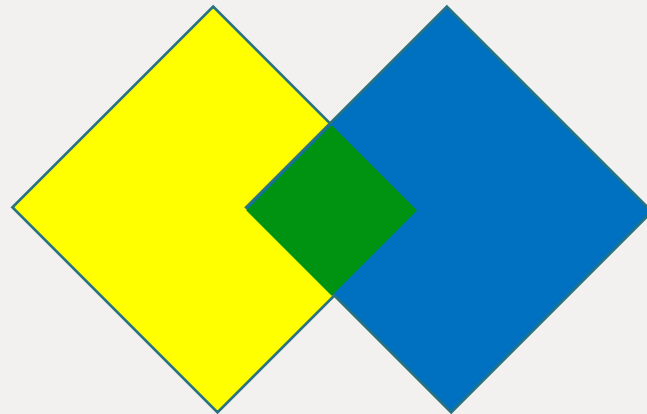
Beispiele

- Hochsensibilität
 - Autismus
 - ADHS
 - Tourette-Syndrom
 - Hochbegabung
 - Kreativität
 - ...
-

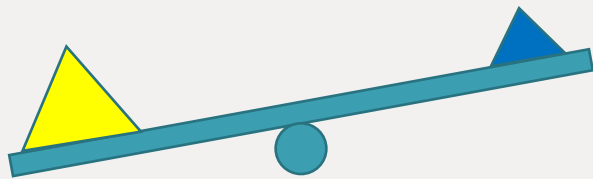
Twice-Exceptionality

„Twice exceptional individuals evidence exceptional ability and disability, which results in a unique set of circumstances. Their exceptional ability may dominate, hiding their disability; their disability may dominate, hiding their exceptional ability; each may mask the other so that neither is recognized or addressed.“

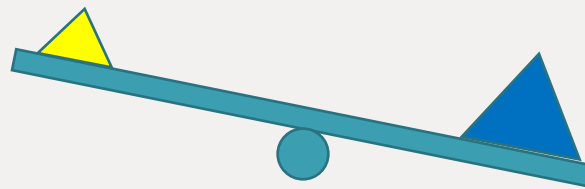
– Baldwin et al., 2015, p. 212



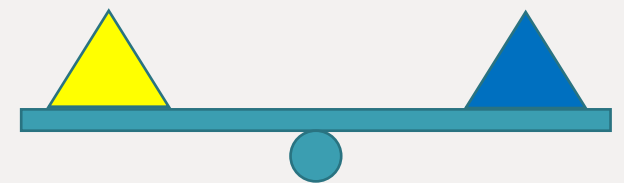
Twice-Exceptionality



Begabung überwiegt –
“Begabt, aber ...”



Herausforderung überwiegt –
“Erst mal die Probleme ...”



gegenseitiges “Auslöschen” –
“Irgendwas ist seltsam ...”


Folge: 2e sind die am häufigsten unteridentifizierte Gruppe in den Schulen (National Education Association, 2006) – Herausforderung für die Förderung

Sind derlei Auffälligkeiten häufiger bei Hochbegabten?

- Metaanalysen zeigen negative Zusammenhänge zwischen Intelligenz und allgemeinem Psychopathologiefaktor
 - ADHS verteilt sich über das IQ-Spektrum etwa gleichmäßig, ebenso ASS
 - Ursache für das Vorurteil: Stichprobenfehler – selektive Samples (z.B. Hochbegabtenvereine, Beratungsstellenklientel ...)
 - Herausforderung für die Hochbegabten: umgehen lernen mit „ein Fuß auf dem Gaspedal, einer auf der Bremse ...“
-

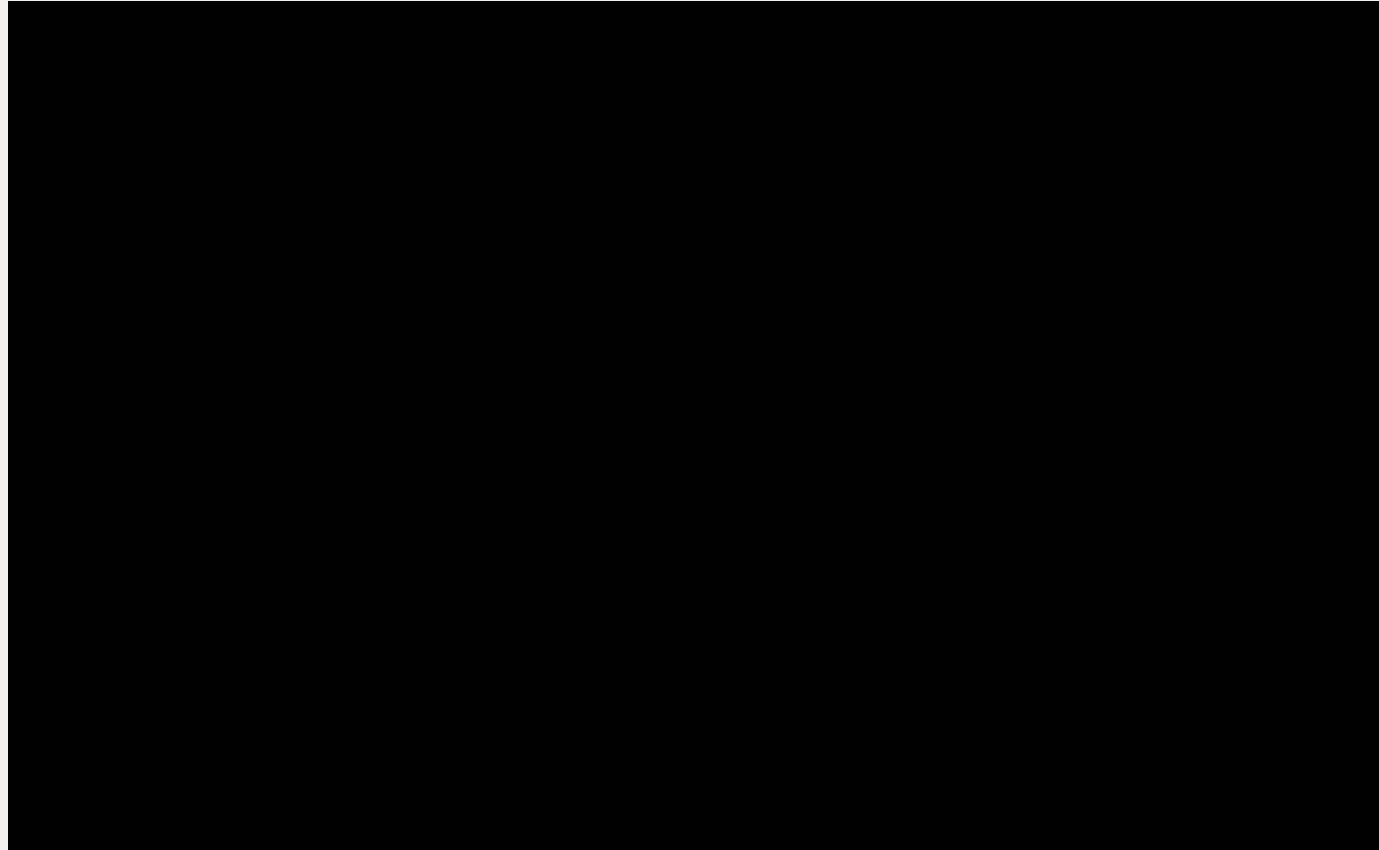
Zwischenfazit (2)

- Was dominiert die Identität der „Twice-Exceptionals“?
- Was macht die Kombination „Vollgas + Vollbremsung“ mit dem geistigen Motor?



III Was (hoch-)
begabte und
neurodivergente
Menschen in
Beratung und
Therapie
brauchen

Probleme sind Passungsprobleme – erfolgreiche
Unterstützung heißt Herstellung von Passung



Klinische Perspektive auf Begabung

- bislang noch erstaunlich unterbeleuchtet (trotz jahrtausendealter Genie-Wahnsinns-Hypothese ...)
 - Relevanz identitätsbezogener Merkmale (z.B. gender- und migrationssensible Behandlungsformen)
 - Ambivalenz: Therapie individualisieren vs. „dem Äffchen Zucker geben“
 - Sicht der Klient*innen vs. der Therapeut*innen
 - Defizitfokus vs. Begabung als ungenutzte Ressource in der Therapie?
-

Inhaltsdimensionen von Passung

Aspekte der Passung zwischen Person und Umwelt neben einem allgemeinen Passungsfaktor (Etzel & Nagy, 2021)

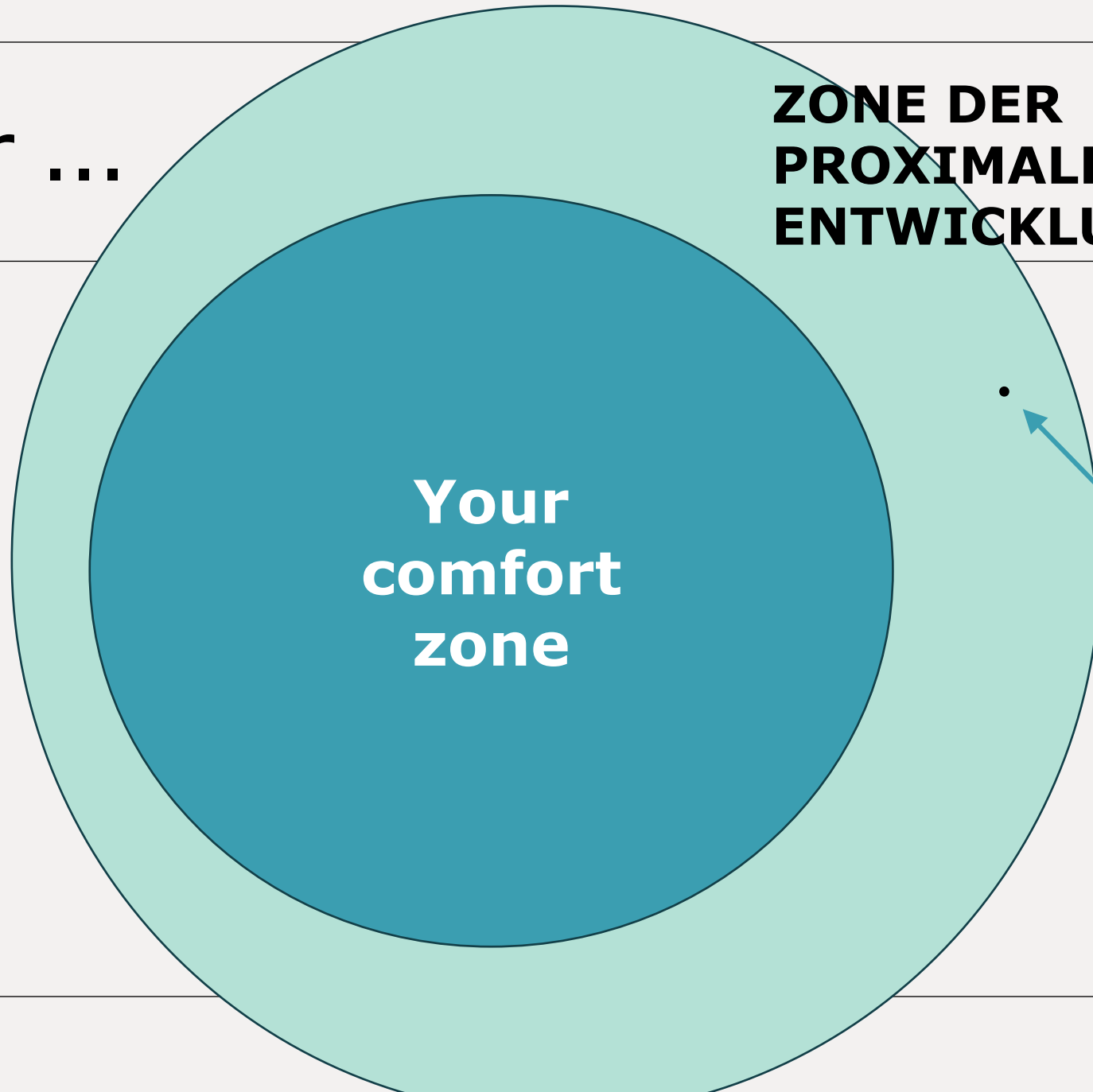
- Passung Inhalte – Interessen
 - Passung Bedürfnisse – Angebote
 - Passung Fähigkeiten – Anforderungen
 - Passung Werte – Kultur
-

Aber ...



**where the
magic
happens**

Aber ...



**ZONE DER
PROXIMALEN
ENTWICKLUNG**

**Your
comfort
zone**

**where the
magic
happens**

Spannungsfelder – eine Auswahl

1. **Begabungsbegriff:** Vom Sein zum Werden, von der Exklusivität zur Inklusion
 2. **Stereotyp vs. Empirie:** Die Folgen von Stigmatisierung
 3. **Leistung vs. sozio-emotionale Bedürfnisse:** was fördern?
 4. **Bindung vs. Exploration:** Sicherheit geben, Freiräume ermöglichen
 5. **Fremdbedürfnisse vs. eigene Bedürfnisse:** Warum „selfcare“ mehr als nur ein Modewort ist
- ...

(Letztlich: *agency vs. communion?*)

1. Begabungsbegriff

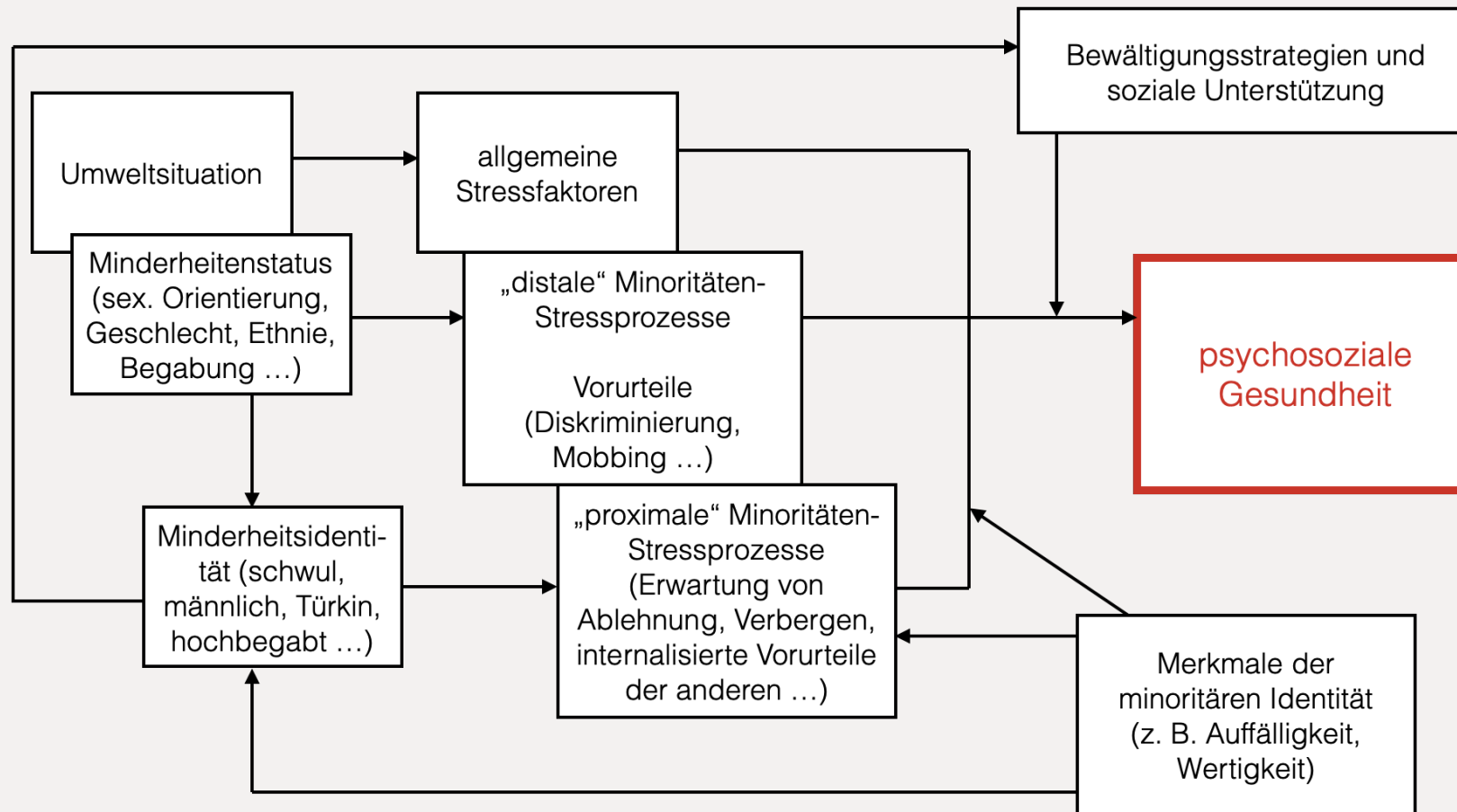
- **Vom Sein zum Werden:**

- Begabung ist NICHT von Geburt an festgelegt – „Reaktionsnorm“ der genetischen Ausstattung, Fluktuation des IQ insbesondere in Kindheit und Jugend
- dynamische Entwicklung unter Berücksichtigung von Person- und Umweltfaktoren

- **Von der Exklusivität zur Inklusion:**

- Förderung individueller Bedürfnisse statt (verfrühte) Selektion
 - Begabung und Hochbegabung als Inklusions- und Diversitythema – soziale Gerechtigkeit
 - /!\ Heterogenität der Gruppe der Hochbegabten – **Intersektionalität**
-

2. Stereotyp vs. Empirie: Minoritätenstress als Stigmatisierungsfolge



Hochbegabte: weder „Problemkinder“ noch „Rundum-Sorglos-Pakete“

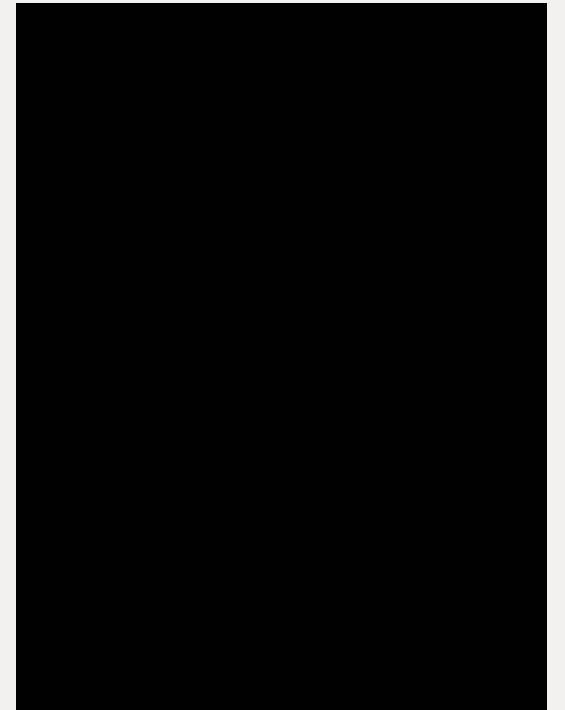
Unter welchen Umständen entwickeln HB psychosoziale Probleme? (Anders gefragt: Wann „stimmt“ das Stereotyp?)

- Generell: **Probleme sind Passungsprobleme!**
 - Entwicklungsasynchronien
 - Twice-Exceptionality
 - Underachievement
 - u. U. „Stigma of Giftedness“, Leiden an der sozialen Zuschreibung
-

3. Leistung vs. sozio-emotionale Bedürfnisse: Was sollten wir fördern?

“Die richtige, d. h. den Fähigkeiten entsprechende Verteilung der Menschen auf die Berufe, die Ver-|wertung jeder Begabung an derjenigen Stelle des nationalen Schaffensprozesses, an der sie ihr Bestes leisten kann, andererseits die Verhinderung schmerzlicher Talentverkümmierungen und falscher Berufswahlen – diese Aufgaben machen die pädagogische Frage der Tüchtigkeitsauslese zugleich zu einer sozial-ethischen und volkswirtschaftlichen von höchster Bedeutung.”

(William Stern, 1916, S. 105f.)



3. Leistung vs. sozio-emotionale Bedürfnisse: Was sollten wir fördern?

Beides!

- **Leistungsförderung** – funktioniert (vgl. Hattie-Studie)
 - **sozioemotionale Förderung** – nicht, weil (Hoch-)Begabte mehr Probleme hätten, sondern damit sie keine bekommen! (Relevanz v.a. im Jugendalter – Entwicklungsaufgabe Identitätsentwicklung)
-

3. Leistung vs. sozio-emotionale Bedürfnisse: Was sollten wir fördern?

Underachiever (erwartungswidrige Minderleister*innen; nicht repräsentativ für Hochbegabte):
insgesamt: geringerer Selbstwert, häufig komorbide Probleme; Problem geht i.d.R. nicht weg!

Wann wird Underachievement zum Problem?

- **Leistungsebene:** wenn es (zukünftige) Optionen einschränkt (vgl. Peterson, 2001)
- **Sozio-emotionale Ebene:** wenn die Person darunter leidet (direkt oder indirekt)

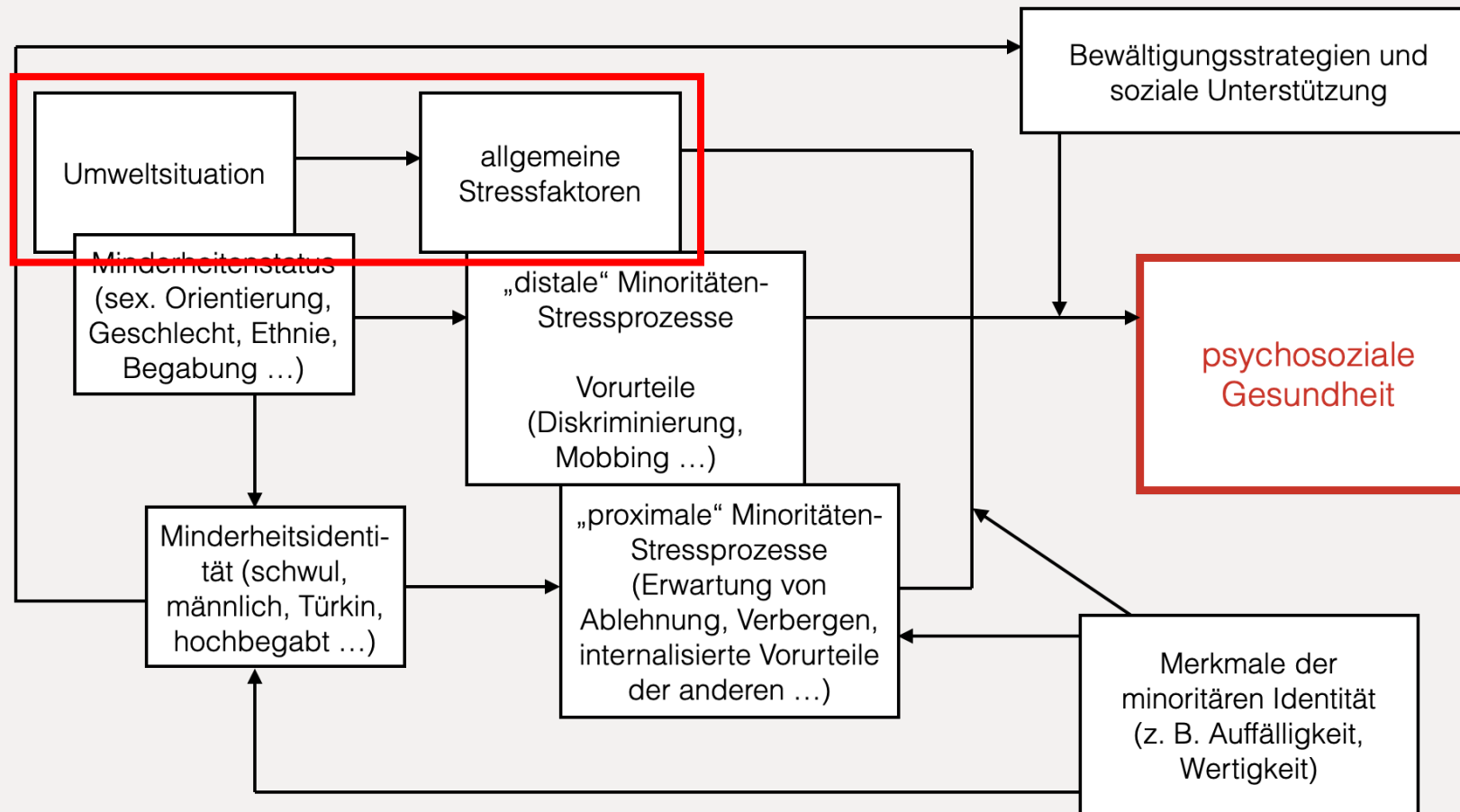
Solange jemand in einem Bereich leistet, ist er*sie kein Underachiever! (Siegle & McCoach, 2013)

Je älter jemand wird, desto eher erwartet man, dass sich Potenzial auch in Leistung manifestiert.

4. Bindung vs. Exploration

- Rolle der Bindung für die Emotionsregulation (Bowlby & Ainsworth)
 - Evolutionspsychologischer Hintergrund: Alleinsein ist gefährlich!
(Aber nicht Dazulernen auch ...)
 - präventive vs. kurative Emotionsregulation
 - Fremd- vs. Selbstregulation – gar nicht so einfach ...
-

Emotionsregulation betrifft uns alle!



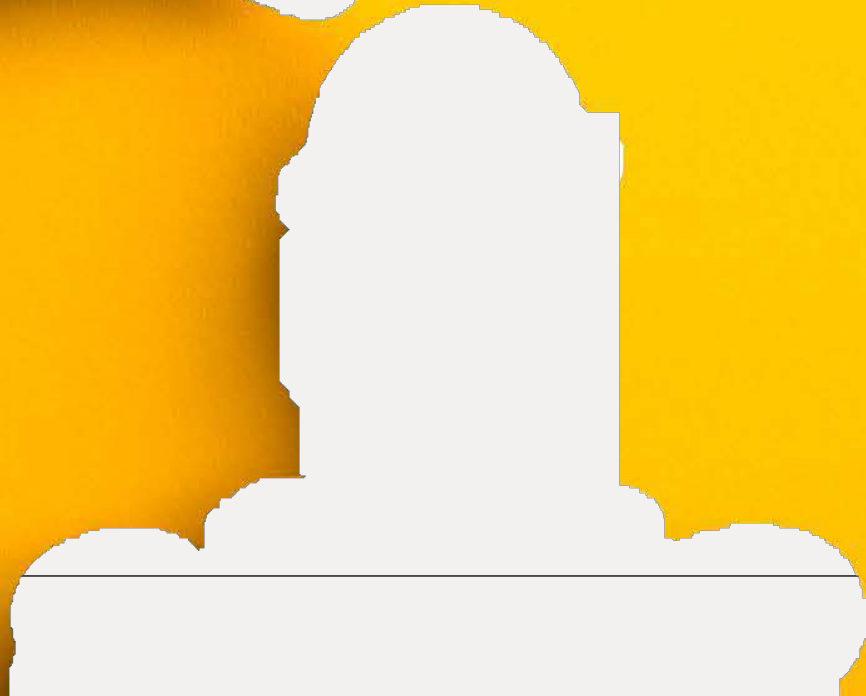
5. Fremdbedürfnisse vs. eigene Bedürfnisse: Warum „Selfcare“ mehr als nur ein Modewort ist

- „Put on your oxygen mask first“
 - Die eigenen „emotionalen Tankstellen“ kennen
 - Zwischenmenschliche Beziehungen als Stressor und Ressource
 - Wiederentdeckung der (dynamischen) Solidarität?
-

Zwischenfazit (3)

- Weiterentwicklung ist schwer!
- Hochbegabte brauchen mehr als nur Leistungsförderung!
- Zugehörigkeit kann eine Ressource sein.

4. Potenziale für die Zukunft



Potenzialförderung für die Zukunft: ein Ausblick

Vorläufiges Fazit und offene Fragen:

- Was Ressource ist und was Problem, hängt von den Rahmenbedingungen ab
 - Wie lassen sich Potenziale erkennen?
 - Welche Potenziale wollen wir fördern?
 - Wie sieht zielführende Förderung aus?
 - Was bedeutet eine "sinnvolle" Ressourcenverteilung?
 - Wie können wir verhindern, dass Potenzialförderung gemäß einer "Verwertungslogik" instrumentalisiert wird?
-

Potenzialförderung für die Zukunft: ein Ausblick

Intelligenz = Fähigkeit, sich an die sich verändernden Erfordernisse
der Umwelt anzupassen – **TUN WIR DAS?**



Begabungsförderung für die Zukunft: ein Ausblick

Sternbergs Ansatz der adaptiven Intelligenz

- Man muss nicht intelligent sein, um Schaden anzurichten – aber intelligente Menschen können weiter reichende Schäden anrichten, wenn sie es drauf anlegen.
- Evolutionärer Nutzen einer Eigenschaft liegt nicht in der Profitmaximierung für das Individuum, sondern im Überleben der Spezies.

**Intelligenz ist wichtig – aber es braucht bei allen Beteiligten mehr
(Ambiguitätstoleranz, Verantwortungsbewusstsein, Empathie,
Beziehungsfähigkeit ...)**

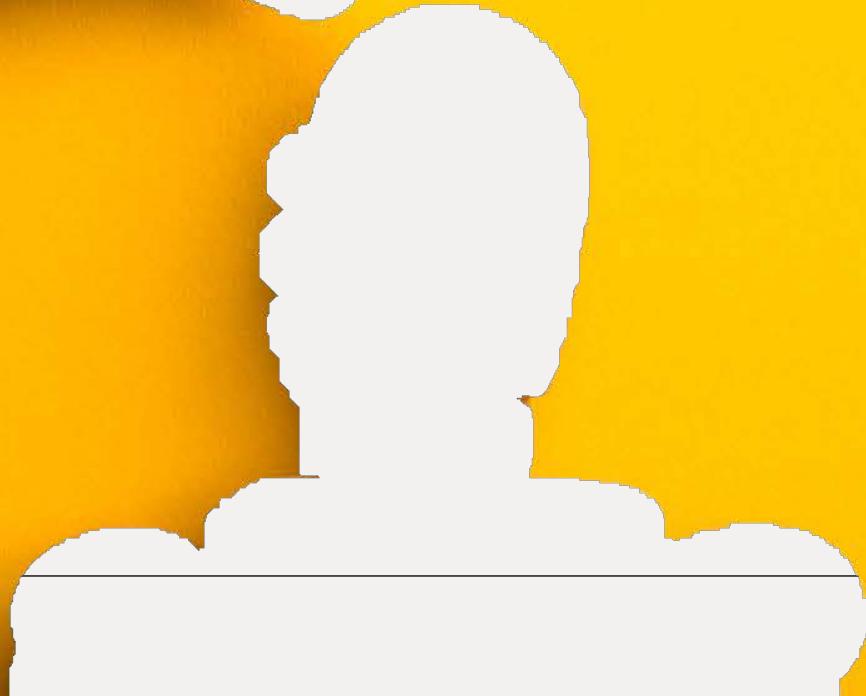
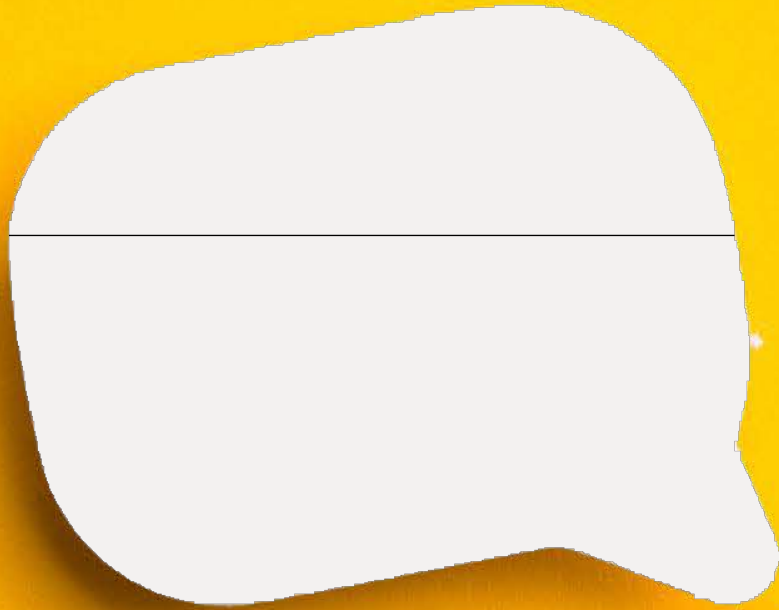
Allgemeine vs. Adaptive Intelligenz

(Sternberg, 2021)

Difference	Issue	General Intelligence	Adaptive Intelligence
1	<i>Type of Answer Required</i>	Right vs. Wrong (sometimes with partial credit)	More Adaptive vs. Less Adaptive to the Environment
2	<i>Structure of Problem</i>	Well-structured: Clear, Well-defined Path to Unique Solution	Ill-structured: Multiple Ill-defined Paths to Solutions that Are Differentially Adaptive
3	<i>Emotional Arousal</i>	Low Emotional Arousal, Encouraging Clear Thinking	High Emotional Arousal, Discouraging Clear Thinking
4	<i>Stakes for Adaptation in Life</i>	Usually Low; Thus, Low Stakes if a Solution is Wrong	Often High; Thus High Stakes if a Solution is Wrong
5	<i>Contextualization with Regard to Everyday Life</i>	Largely Decontextualized Problems Weakly Related or Unrelated to Everyday Life Events	Highly Contextualized Problems Often Strongly Related to Everyday Life Events
6	<i>Need for Recognition of the Existence of the Problem</i>	None: Problems are Given by Standardized Test	Great: One Has to Figure Out for Oneself that the Problem Even Exists
7	<i>Need for Definition of the Problem, Once Recognized</i>	Low: Problems are Usually Partially or Completely Defined by Test	High: Problems are Poorly Defined or Not Seriously Defined at All
8	<i>Time Allowed for Solution</i>	Low: Problems Generally Must be Solved in a Few Seconds to, at Most, a Few Minutes	High: Problems Are Addressed Over Time and Often Unfold Over Time Rather than All at Once
9	<i>Need to Search for Information</i>	Low: Much or Most Information Needed for Solution is Presented in the Test Problem	High: Information Needed for Problem Solution Has to be Located in Available Reference Material
10	<i>Need to Evaluate Information for Relevance and Validity</i>	Information Given in Test Problem is Generally Viewed as Relevant and Valid	Information Sources Are Often Low in Relevance and Validity; Often They Are Mutually Contradictory
11	<i>Role of Individual vs. Collective</i>	Individual	Both Individual and Necessarily Collective
12	<i>Motivation for Solution</i>	Motivation (for Some) is to Receive a High Score on a Test	Motivation (for almost All) is to Resolve an Important Life Problem
13	<i>Structural Complexity of Problems</i>	Problems Tend to Be Structurally Rather Simple	Problems Tend to Be Structurally Quite Complex
14	<i>Number of Steps to Solution</i>	Problems Tend to Have Relatively Few Steps to Solution	Problems Tend to Have Many Steps to Solution
15	<i>Intrinsic Interest of Problems</i>	Tend to Be Relatively Boring	Tend to Be Relatively Engaging
16	<i>Knowledge Needed to Solve Problems</i>	Tends to Be Formal Knowledge of the Type Learned Inside of School	Tends to be Informal Knowledge of the Type Learned Outside of School

Zwischenfazit (4)

- In unserer Welt haben wir mehr als genug Probleme.
- Menschen mit großen Potenzialen können am ehesten zur Lösung beitragen.
- Lohnt es sich, Begabung nicht nur individuell zu denken?



4. Fazit

Fazit

In Erweiterung der Definitionsklassen des Konstrukts (Hoch-)Begabung (Preckel & Baudson, 2013):

- **Potenzial oder Leistung?** – Beides!
 - **Wie viele Dimensionen?** – Intelligenz ist wichtig, genügt aber nicht!
 - **Status oder Dynamik?** – Begabung entsteht unter bestimmten Bedingungen, und diese können wir beeinflussen!
 - **Dimensional oder kategorial?** – Hochbegabte sind keine „andere Spezies“, sondern unterscheiden sich quantitativ in der Ausprägung ihrer Begabung
 - **Individualistisch oder kollektivistisch?** – als Teil eines in die Gesellschaft eingebundenen, verantwortungsvollen Individuums unter Berücksichtigung sozioemotionaler Faktoren
-

Vielfalt als Chance und Ressource

- evolutionäre Perspektiven auf Varianz und „Andersartigkeit“ (was bzw. wer ist der Maßstab?)
 - „kreatives Feld“ (Burow, 2019)
 - aus Sicht der Fehlerkultur: Probleme = zunächst wertneutrale Informationen über Nichtpassung!
 - Demokratie braucht Diskurs und Konfliktfähigkeit
-

Ausblick: Was wir füreinander tun können

- Solidarität
 - Probleme benennen statt schlucken
 - Vorbild sein
 - Resilienz fördern (!!)
 - Gegenseitige Stressminimierung als Handlungsmaxime
 - Strukturelle Probleme angehen (=> politisches, ehrenamtliches, gewerkschaftliches Engagement) – Selbstwirksamkeit
-

„Begabung ist kein
Verdienst, sondern eine
Verpflichtung.“

(Stern, 1916)

Vielen Dank!

KONTAKT:

EMAIL: TANJA@BAUDSON.DE

@TGBAUDSON.BSKY.SOCIAL
(BLUESKY)
