TANJA GABRIELE BAUDSON

Enthusiasmus, Fachwissen und Humor

Was gute Lehrkräfte ausmacht.

Hochbegabte sind eine heterogene Gruppe mit vielfältigen Bedürfnissen. Damit muss man als Lehrkraft erst einmal umgehen können. Wenn das aber gelingt, ist der Lohn gewiss: Wer seine Schülerinnen und Schüler als Individuen behandelt, macht auch erfolgreichen Unterricht. Aber reicht das, um Hochbegabte gut zu unterrichten?

Der Schulmeister von Eßlingen. Darstellung aus dem Codex Manesse, um 1340.
Abbildung: wikimedia gemeinfrei

Die Bedeutung der Lehrkraft für den Bildungsweg ihrer Schülerinnen und Schüler ist kaum zu überschätzen. Das zeigen nicht nur individuelle Erfahrungen, in denen die prägende Rolle einzelner Lehrpersonen – im Guten wie im Schlechten – immer wieder thematisiert werden, sondern auch die wissenschaftliche Forschung.

John Hatties „Visible Learning – Lernen sichtbar machen" war in den letzten Jahrzehnten hierfür das vermutlich prominenteste Beispiel. Seine Mega-Analyse, die zahlreiche Metaanalysen (zusammenfassende Analysen von Einzelstudien) zur Wirkung verschiedener Schüler-, Lehrer- und Unterrichtsmerkmale und Maßnahmen auf den Lernerfolg zusammenfasst, zeigt ganz deutlich: Auf die Lehrkraft kommt es an. Und wenn man sich vor Augen führt, dass diejenigen, die heute die Schulbank drücken, diejenigen sind, die morgen die Geschicke der Welt leiten, erscheint es durchaus sinnvoll, sich mit dem Thema „gute Lehrkräfte" zu befassen.

Aber was bedeutet das für Hochbegabte – also diejenigen, deren hohes Potenzial besondere Chancen birgt, die Welt zum Positiven zu verändern? Nur wenige Aspekte der Hattie-Studie beziehen sich spezifisch auf diese Zielgruppe. Und dabei geht es hauptsächlich um die Wirksamkeit der gängigen Begabungsfördermaßnahmen:

- Akzeleration (beschleunigtes Durchlaufen der Schullaufbahn, etwa durch vorzeitige Einschulung oder Überspringen von Klassen)
- Enrichment (Anreicherung des Lernstoffs mit Inhalten, die über den Lehrplan hinausgehen oder diesen vertiefen)
- fähigkeitsbezogene Gruppierung Hochbegabter (etwa in Form von Begabtenklassen).

Die erfreuliche Quintessenz: Begabungsförderung wirkt – und insbesondere die administrativ recht unkompliziert umzusetzenden Akzelerationsmaßnahmen spielen dabei ziemlich weit vorne mit. (Interessierte finden eine kontinuierlich aktualisierte Liste der Wirkfaktoren unter http://mind-mag.de/link/hattie)

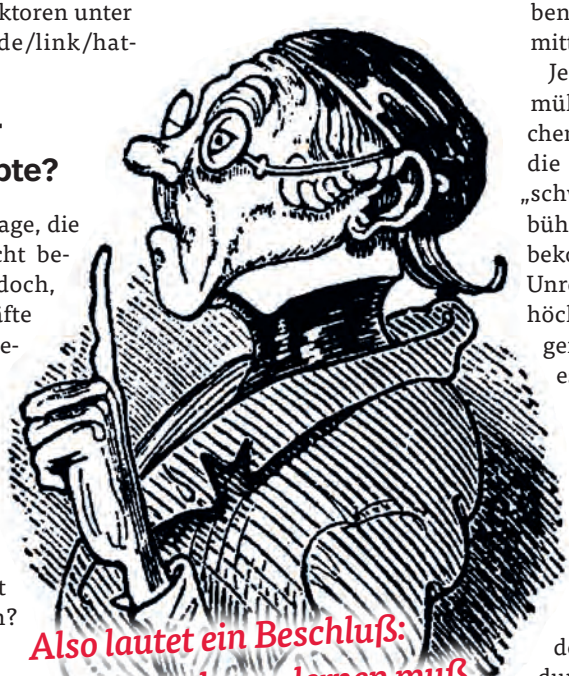
Gut für Hochbegabte?

Eine spannende Frage, die Hatties Studie nicht beantwortet, ist jedoch, was gute Lehrkräfte speziell für Hochbegabte ausmacht. Ist es hohe fachliche Kompetenz? Ein bestimmtes Persönlichkeitsprofil? Muss eine Lehrkraft für Hochbegabte selbst hochbegabt sein? Oder brauchen Hochbegabte im Grunde nur dasselbe wie alle Schülerinnen und Schüler – beziehungsweise ist es umgekehrt vielleicht eher so, dass auch die durchschnittlich Begabten mit einer „optimalen" Hochbegabten-Lehrkraft besser fahren würden als mit dem Durchschnittslehrer? (Die Frage, ob es einer speziellen „Hochbegabten-Didaktik" bedarf, ist übrigens bis heute nicht abschließend geklärt.) Und was wünschen sich eigentlich die Hochbegabten selbst? Auf diese Fragen will ich in diesem Artikel eingehen.

Die gute Lehrkraft – ein Universaltalent

Meine eigene geplante zweite Schullaufbahn nach dem Abitur auf der anderen Seite des Katheders (Pult/Lehrstuhl) scheiterte seinerzeit ja schon am frühen Aufstehen. Aber die Anforderungen an Lehrkräfte umfassen natürlich weit mehr als nur das. Individuell auf alle Schülerinnen und Schüler eingehen; zu allen möglichen Diversitätsfaktoren von Geschlecht und Migrationshintergrund über Rechenschwäche und ADHS bis hin zur Hochbegabung etwas Kluges sagen können; nicht nur fachlich, sondern auch sozial und emotional kompetent sein; Eltern beraten; Wissenschaftlerinnen bei ihren Studien unterstützen; nebenbei noch administrative Aufgaben in den ohnehin überfüllten Tagesplan einbauen, die einem nonchalant „von oben" aufgedrückt werden – von wegen, Lehrer haben morgens recht und nachmittags frei!

Jede Lehrkraft, die sich bemüht, einen guten Job zu machen – und ich glaube, das sind die meisten, auch wenn die „schwarzen Schafe" oft ungebührlich viel Aufmerksamkeit bekommen und so das Bild zu Unrecht prägen –, hat meinen höchsten Respekt. Als „eierlegende Wollmilchsau" hat man es echt nicht leicht.



Also lautet ein Beschluß:
Daß der Mensch was lernen muß.
Daß dies mit Verstand geschah
war Herr Lehrer Lämpel da.

(Wilhelm Busch: Max und Moritz, vierter Streich)

Abbildung: wikimedia gemeinfrei

Merkmale guter Lehrkräfte

Systemische Ansätze gehen davon aus, dass die Bedeutung eines Begriffs nicht naturgegeben ist, sondern über soziale Konsensbildung ausgehandelt wird – Bedeutungen können sich also auch verschieben. Das gilt na-

türlich auch für das Konzept der „guten Lehrkraft“. Was diese ausmacht, ist folglich auch gesellschaftlichen Trends unterworfen. Als Schwerpunkte wurden beispielsweise Lernerfolg der Schülerinnen und Schüler (in diese Tradition reiht sich beispielsweise die Hattie-Studie ein), Bewusstheit über die Werte und Ziele, die das eigene Lehrverhalten prägen, Reflexionsfähigkeit und vieles mehr identifiziert (Tirri, 2008).

Drei „Merkmals-Cluster“ haben sich dabei in Forschung und Praxis über die Jahrzehnte hinweg immer wieder als relevant erwiesen:

- Wärme und Freundlichkeit – die Lehrkraft ist warmherzig und einfühlsam, schafft eine persönliche Beziehung zu den Schülern und gibt überwiegend positives, individualisiertes Feedback. Gute Lehrkräfte mögen ihre Schüler und Schülerinnen und zeigen das auch.
- Organisiertheit und Klarheit – die Lehrkraft ist organisiert, gut vorbereitet, hat klare Ziele, verfolgt diese systematisch, und stimmt sie auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden ab. Sie ist eindeutig und unmissverständlich in ihrer Wortwahl und ihren Ansagen. So bleibt für die Schülerinnen und Schüler netto mehr Zeit zum Lernen.
- Stimulation und Kreativität – die Lehrkraft macht keinen Unterricht nach „Schema F“, sondern hat Freude am Unterrichten, ist fantasievoll, sorgt für Abwechslung im Unterricht und aktiviert die Schülerinnen und Schüler, indem sie allen etwas bietet und sie dort abholt, wo sie gerade stehen.

Individualisierung und Schüler-Zentrierung – das scheint in allen diesen Punkten durch – sind somit wichtige Schlüssel zum erfolgreichen Unterricht. Voraussetzung dafür ist, dass Lehrkräfte etwas über ihre Schülerinnen und Schüler wissen.

Mit Blick auf die Hochbegabten heißt das: Lehrkräfte sollten auch etwas darüber wissen, wie Hochbegabte sind, wie man sie erkennt, und welche Bedürfnisse sie haben, um den Unterricht dann situationsadäquat dar-

Albert Anker: Die Dorfschule von 1848, Kunstmuseum Basel.
Abbildung: wikimedia gemeinfrei

auf abstimmen zu können. Wie sieht es damit aus?

Wissen über Hochbegabte: die große Leerstelle

Was Lehrkräfte über Hochbegabte wissen, ist in der Regel überschaubar: In einem Fragebogen zu Hochbegabung beantworteten sie weniger als 30 Prozent der Fragen richtig, knapp 40 Prozent konnten sie nur mit „weiß nicht" beantworten (Heyder et al., 2018). Kritisch ist bei dieser Studie (neben der kleinen Stichprobe) anzumerken, dass der Fragebogen Hochbegabung einseitig als hohe Intelligenz konzipierte, ohne die Befragten darauf hinzuweisen, sodass nicht auszuschließen ist, dass sie sich an einer pädagogisch sinnvolleren Definition orientierten, etwa dem Drei-Ringe-Modell von Renzulli oder dem

Münchner Hochbegabungsmodell.

Aber selbst, wenn wir die Ergebnisse für bare Münze nehmen: Man könnte den Lehrkräften selbst ihre Unwissenheit ja noch nicht einmal zum Vorwurf machen. Vielmehr ist das Problem schon in der Lehrerbildung verortet, wo Hochbegabung – im Gegensatz zu scheinbar „echten" und wichtigeren Problemen, die Schülerinnen und Schüler haben können – eine eher marginale Rolle spielt.

Hochbegabung und Inklusion

Auch, wenn uns das Thema Inklusion inzwischen ja schon länger begleitet und in der Begabungsforschung seit vielen Jahren diskutiert wird: Damit, dass auch Hochbegabung selbstverständlich darunter zu subsumieren ist, tun sich viele Lehrkräfte (und Bildungspolitikerinnen und -politiker) in der Praxis noch schwer. Inklusion wird nach wie vor eher mit „Defizit" und „Bedürftigkeit" assoziiert; Hochbegabung ist dagegen doch ein Glück! Nie lernen müssen, weil einem doch alles zufliegt; immer die Antwort parat haben – so jemandem verzeiht man selbst das linkische Sozialverhalten doch gerne. Und wer schon derart privilegiert ist, der braucht die knappen Ressourcen doch nicht denjenigen wegzunehmen, die diese viel dringender brauchen.

Hier zeigt sich ein weiteres Problem: Das Bild, das Lehrkräfte von Hochbegabten haben, ist von denselben Stereotypen geprägt, die sich auch in der allgemeinen Bevölkerung finden, wo Hochbegabung nicht nur mit Hochleistung, sondern (zumindest in zwei Drittel der Fälle) auch mit sozialen und emotionalen Schwierigkeiten assoziiert wird (Baudson, 2016).

Irgendwas muss in die Wissenslücke ja rein. Der Vielfalt der tatsächlichen Hochbegabten wird man mit einem solchen Schubladendenken allerdings nicht gerecht – zumal gerade die sozialen und emotionalen Schwierigkeiten, die Hochbegabten so gern zugeschrieben werden, in der empirischen Realität keine Grundlage haben. Wenn Hochbegabte Probleme haben, ist nicht die Hochbegabung die Ursache, sondern vielmehr die Tatsache, dass ihre Umwelt mit ihrer Begabung nicht umgehen kann. (Oder auch etwas ganz anderes, was mit der Begabung nichts zu tun hat – denn natürlich sind auch Hochbegabte vor kritischen Lebensereignissen, Krankheiten und derlei Unbill nicht gefeit, sondern leiden darunter ebenso wie alle Menschen.)

Unwissen, Fehlauffassungen und Stereotype sind darüber hinaus auch in der pädagogischen Praxis äußerst relevant. Wer keine Ahnung von Hochbegabung hat, weiß auch nichts darüber, was Hochbegabte brauchen.

Erschwerend kommt hinzu – das zeigt die oben erwähnte Studie zum Wissen von Lehrkräften –, dass Lehrkräfte mit vielen Fehl-Auffassungen über Hochbegabung häufig auch negativer gegenüber Begabten-Fördermaßnahmen eingestellt sind. Solche Bedingungen sind für die positive Entwicklung hochbegabter Schülerinnen und Schüler alles andere als optimal.

Wie sollten Lehrkräfte für Hochbegabte sein?

Studien aus über 40 Jahren legen nah, dass sich die Merkmale effektiver Hochbegabtenlehrkräfte in drei Kategorien unterteilen lassen – das zeigt eine Literaturübersicht von Vialle und Quigley (2002). Die Autorinnen fassen diese wie folgt zusammen:

- persönlich-soziale Merkmale: Verständnis für die kognitiven, sozialen und emotionalen Bedürfnisse Hochbegabter; Humor; Fehlerkultur; Enthusiasmus und Kultursensibilität
- Lehr-/Unterrichtsstrategien und pädagogische Ansätze: Fähigkeit zur Differenzierung des Curriculums; Anregung höherer Denkprozesse; Ermutigung zum unabhängigen Denken; schülerzentrierter Unterricht; Verständnis der Lehrkraft als „Lernbegleiter"; Schaffung einer angstfreien Lernumgebung; gute Organisiertheit
- Intellektuell-kognitive Merkmale: fundiertes Fachwissen; breite Interessen (insbesondere kultureller/literarischer Art); überdurchschnittliche Intelligenz; lebt „lebenslanges Lernen" vor; Kreativität; herausragende kommunikative Fähigkeiten.

Welche Merkmale sind aus Sicht hochbegabter Schülerinnen und Schüler nun am wichtigsten? Spannend ist hier insbesonde-

Weisheitslehrer mit Schüler. Illustration aus dem 17. Jahrhundert zu Comenius: Orbis sensualium pictus. Abbildung: wikimedia gemeinfrei

re die Frage, ob persönlich-soziale oder intellektuell-kognitive Merkmale als wichtiger eingeschätzt werden, da sie stärker an die Person der Lehrkraft gekoppelt sind als die stärker handlungsgebundenen Unterrichtsstrategien und pädagogischen Ansätze.

Die Forschung zur sozialen Wahrnehmung legt nah, dass wir bei der Begegnung mit unbekannten Personen zunächst bewerten, ob sie uns freundlich gesonnen sind – erst, wenn dies verneint wird, stellt sich überhaupt die Frage nach der Kompetenz. Die australische Forscherin Wilhelmina Vialle und ihre Kolleginnen ließen Schüler und Schülerinnen einer Begabtenschule 36 Fragen beantworten, in denen sie jeweils zwischen einem persönlich-sozialen und einem intellektuell-kognitiven Merkmal entscheiden mussten, was ihnen bei einer Lehrkraft wichtiger sei.

Es zeigte sich eine stärkere Tendenz zu ersterem; jedoch zeigte eine zusätzliche qualitative Befragung, dass den Schülerinnen und Schülern durchaus auch die intellektuellen Merkmale wichtig waren. Auch die Art, wie man fragt, hat also einen Einfluss auf die Ergebnisse.

Müssen Lehrkräfte für Hochbegabte selbst hochbegabt sein?

Eine Frage, die in der Debatte um die Lehrkräfte Hochbegabter immer wieder auftaucht, ist die nach der Begabung der Lehrkräfte selbst. Bereits frühe Befunde aus den späten 1960er-Jahren legen nah, dass erfolgreiche Lehrkräfte für Hochbegabte mit ihren hochbegabten Schülern und Schülerinnen viel gemeinsam haben – hohe Intelligenz und Kreativität, Ambiguitäts-Toleranz, kulturelle Interessen und ein ausgeprägtes Leistungsbedürfnis –, was auch in späteren Studien bestätigt wurde, etwa für die Persönlichkeitsstruktur (Mills, 2003).

Die Frage, ob Lehrkräfte für Hochbegabte einen „Mindest-IQ“ haben müssen, greift daher zu kurz, weil sie das Phänomen Hochbegabung auf die Intelligenz reduziert, während die meisten Förderprogramme den Begriff weiter fassen, mithin auch die Passung mehrdimensional konzipiert werden muss.

Rosemarin (2014) weist darauf hin, dass eine „hochbegabte Lehrkraft“ aber nicht nur im Sinne hohen intellektuellen Potenzials verstanden werden kann, sondern auch

- im Sinne von Expertise, also als jemand, der oder die in einem bestimmten Bereich Herausragendes leistet. Dies ergibt vor allem im Licht der Expertise-Forschung Sinn, die gezeigt hat, dass nicht nur Übung, sondern insbesondere auch Vorbilder und herausragende Lehrkräfte notwendig sind, um ein vielversprechendes Potenzial zur Blüte zu bringen.
- im Sinne einer herausragenden Begabung zum Unterrichten. Wer es auf einem Gebiet zur Expertise gebracht hat, ist deswegen nicht automatisch in der Lage, dieses Wissen und diese Fertigkeiten auch zu vermitteln. Als herausragende Lehrkräfte gelten Personen, die als „Katalysatoren“ des Lernens fungieren, also dazu beitragen, das Potenzial ihrer Schülerinnen und Schüler zu herausragenden und kreativen Leistungen bestmöglich zu entfalten.

Was nun die Merkmale dieser „Katalysatoren“ angeht, finden wir einige Merkmale wieder, die wir oben als charakteristisch für gute Lehrkräfte insgesamt kennen gelernt haben: Fähigkeit zum Aufbau positiver und persönlicher Beziehungen, Begeisterung und Leidenschaft, die sich transportiert, Aufgeschlossenheit, kommunikative Fähigkeiten und Flexibilität sind einige davon.

Für Hochbegabte besonders relevant sind jedoch die darüber hinaus gehenden Merkmale, die dazu beitragen, dass das Potenzial auch umgesetzt wird. Das verlangt den Hochbegabten einiges ab; denn der kreative Prozess gelingt in der Regel nicht mehr ohne Wachstumsschmerzen, sobald das anvisierte Niveau hinreichend hoch ist (Baudson, 2019) – wer sich hier an Wygotskis „Zone der proximalen Entwicklung“ erinnert fühlt, liegt damit ganz richtig.

Begleitung zu einem erfüllten kreativen Leben

Konkret bedeutet das: Hochbegabte, die ihr Potenzial entfalten wollen, brauchen mehr als „nur“ fachliche Unterstützung. Sie brauchen Menschen, die sie im Schaffensprozess begleiten – die ihnen Freiräume und die Lizenz zum Fehlermachen geben, gleichzeitig aber keine faulen Kompromisse zulassen, wenn es um die Qualität der Arbeit geht („commitment to excellence“). Damit das gelingt, braucht es Feedback, das sich eines eigenen Urteils enthält, und so den Lernenden erlaubt, die Verbindlichkeit fremder Standards in Frage zu stellen und stattdessen ihre eigenen zu entwickeln.

Christoph Weigel der Ältere, Ständebuch: Der Schulmeister, 1698.
Abbildung: Deutsche Fotothek, Gemeinfrei

Bedenkt man außerdem, wie eng Selbstbestimmtheit und intrinsische Motivation zusammenhängen, so wird deutlich, dass so nicht nur ein Grundstein zum lebenslangen Lernen und kreativen Schaffen, sondern möglicherweise sogar zu einem erfüllten kreativen Leben gelegt werden kann.

Hohe Intelligenz als allgemeine Problemlösekompetenz ist, um das abschließend zusammenzufassen, definitiv nicht schädlich, wenn man Hochbegabte unterrichten will. Hinreichend ist sie jedoch nicht – und wie notwendig sie ist, hängt überdies wohl auch vom zu fördernden Begabungsbereich ab, in dem herausragende Leistungen angestrebt werden.

Das Kapitel „gute Lehrkräfte für Hochbegabte“ könnte noch weiter fortgeschrieben werden (und wird es in Anbetracht der Forschungsaktivitäten auf diesem Gebiet wohl auch werden). Viele Aspekte – etwa, welche Merkmale die Lehrkräfte Hochbegabter selbst als relevant erachten –, habe ich ausgeklammert.

Die Bedeutung, die Lehrkräften bei der Begabungsförderung zukommt, ergänzt vor allem das, was vielen von uns aus eigener Anschauung bekannt ist:

Fazit

Hohes Potenzial allein ist kein Garant für Erfolg, und insbesondere Leistungsexzellenz ist kein Selbstläufer. Gute Lehrkräfte für begabte Schülerinnen und Schüler fungieren in diesem Prozess eher als „Geburtshelfer“, als dass sie allzu stark steuernd eingreifen, und fördern so langfristig intrinsische Motivation und Selbstbestimmtheit ihrer Schüler und Schülerinnen.

Sich selbst derart zurückzunehmen, ist wiederum wohl weniger eine Frage der Fähigkeit als vielmehr der Haltung – und daran kann man arbeiten, indem man sich selbst und das eigene pädagogische Handeln immer wieder kritisch reflektiert.

Persönlich wünsche ich mir Lehrkräfte, die sich von der Begabung ihrer Schülerinnen und Schüler nicht eingeschüchtert oder gar provoziert fühlen, sondern die persönliche Reife und Gelassenheit mitbringen, um sich dem Prozess der Begabungsentfaltung mit Staunen annähern zu können, um dem begabten Menschen das zu geben, was er in dem Moment für seine Weiterentwicklung

Johann Peter Hasenclever: Jobs als Schulmeister, 1846. Museum Kunstpalast Düsseldorf.
Abbildung: wikimedia gemeinfrei

braucht. Schülerzentriertheit bedeutet nämlich genau das: die Schüler in den Mittelpunkt zu stellen und selbst an den Rand der Bühne zu treten.

Spezialisierte Lehrkräfte!

Wenngleich Grundkenntnisse zu Hochbegabung und Begabungsförderung sicherlich für alle Lehrkräfte relevant sind, so halte ich es – auch in Anbetracht der zahlreichen anderen Anforderungen, die der Lehrberuf noch so mit sich bringt – doch für vermessen, dass jede Lehrkraft sich mit sämtlichen „Diversitätsphänomenen" auskennen soll.

Stattdessen erscheint es mir sinnvoller, Spezialisierungen zu fördern (und auch zu fordern – nicht, dass „Team" sonst wieder einmal für „Toll, ein anderer macht's." steht!). Jede Lehrkraft sollte sich einen Bereich aussuchen, für den sie sich interessiert, sich darin kontinuierlich weiterbilden und für andere als Ansprechpartner zur Verfügung stehen, die ihr wiederum bei anderen Themen helfen.

Auch könnte man Netzwerke zwischen benachbarten Schulen zur fachlichen Intervision und zur Organisation gemeinsamer Fortbildungen organisieren, um eine hohe Qualität und Aktualität des Kenntnisstandes dieser Spezialisten zu gewährleisten. Es ist legitim, wenn einen nicht alle Phänomene gleichermaßen interessieren. Wahrscheinlich würde dies das Leben für die „eierlegenden Wollmilchsäue" auch etwas leichter machen.

Literatur:

Baudson, T. G. (2016). The mad genius stereotype: still alive and well. Frontiers in Psychology, 7, 368.

Baudson, T. G. (2019). Darf man heutzutage noch unkreativ sein? Das Kreativitätsdispositiv und seine Folgen für Schule und Erziehung. In J. Haager und T. G. Baudson (Hrsg.), Kreativität in der Schule – finden, fördern, leben (S. 167–190). Wiesbaden: Springer.

Heyder, A., Bergold, S. & Steinmayr, R. (2018). Teachers' knowledge about intellectual giftedness: A first look at level and correlates. Psychology Learning and Teaching, 17, 27–44.

Mills, C. J. (2003). Characteristics of effective teachers of gifted students: Teacher background and personality styles of students. Gifted Child Quarterly, 47, 272–281.

Rosemarin, S. (2014). Should the teacher of the gifted be gifted? Gifted Education International, 30, 263–270.

Tirri, K. (2008). Who should teach gifted students? Revista Espagnola de Pedagogía, LXVI/240, 315–324.

Dr. Tanja Gabriele Baudson leitet bei Mensa das Ressort Wissenschaft und Forschung. Sie forscht seit 2007 zu Hochbegabung, Intelligenz und Kreativität. 2018 wurde sie vom Deutschen Hochschulverband als „Hochschullehrerin des Jahres" ausgezeichnet.