

news & science

Begabtenförderung und Begabungsforschung

Begabungs- und Begabtenförderung im Lichte aktueller bildungspolitischer Diskussionen


Inklusiv vs. Segregativ. Eine Diskussion der Vor- und Nachteile
Fördern und fordern – Lernzeitformate in Ganztagschulen
Bildungsstandards und Begabtenförderung
Jahrgangsgemischte Lerngruppen

Begabung entfalten – Schule gestalten. Ein Handbuch zur Schulentwicklung
Chancen bieten und ergreifen – ÖZBF-Kongress 2016

Begabtenklassen am Gymnasium
Sinnerleben bei Hochbegabung

Begabungsförderung braucht emotionale Führung
Forschend-entdeckendes Lernen in der Grundschule
Von der Wissensvermittlung zur Forschungsbegleitung
Königinnen der Technik
talentify.me

INHALT

*In dieser Ausgabe können sie über
das Inhaltsverzeichnis navigieren* 

	Editorial (F. Schmid)	03
Begabungs- und Begabtenförderung im Lichte aktueller bildungspolitischer Diskussionen	Weigand, G. & Heller, K.: Inklusiv vs. Segregativ	04
	aus.gelesen! Rezensionen und Literaturtipps des ÖZBF zum Schwerpunkt	10
	Kamski, I.: Fördern und fordern – Lernzeitformate in Ganztagschulen	11
	Wagner, G. & Huber, W.: Bildungsstandards und Begabtenförderung	15
	Sonnleitner M.: Jahrgangsgemischte Lerngruppen	19
	Ankündigung: Universitätslehrgang Talentmanagement und Begabungsförderung	22
	Feller, K.: Begabt, das bin ich!	23
	Ostermaier, U.: Bildung in sozialer Verantwortung	25
	Hüttl, S.: Wir lernen den ganzen Tag	27
	Lindenthal, D. & Steurer, J.: Jahrgangsmischung konkret	29
Aus dem ÖZBF	Thomä, S.: Begabung entfalten – Schule gestalten	31
	Hinweis: Das ÖZBF ist European Talent Centre	33
	Rogl, S. & Samhaber, E.: Chancen bieten und ergreifen – ÖZBF-Kongress 2016	34
	Hinweis: Leitfaden Akzeleration	35
science	Preckel, F., Schneider, W. & Stumpf, E.: Begabtenklassen am Gymnasium	36
	Schnell, T.: Sinnerleben bei Hochbegabung	40
Begabungs- und Exzellenzförderung in der Praxis	Rolf, A. & Stroh, C.: Begabungsförderung braucht emotionale Führung	43
	Greiner, U.: Reformprojekt mit offenem Ausgang	47
	Was tut sich bei uns? Burgenland, Niederösterreich, Wien	49
	Hinweis: Schülerstipendien der Dornier-Stiftung	53
	Ferner, K.: Begabungsförderung und sonderpädagogischer Förderbedarf	54
	Hinweis: Intelligenztest-Rezensionen im Karg-Fachportal Hochbegabung	54
	Landauer, G. & Steiner-Würfl, G.: Forschend-entdeckendes Lernen in der Grundschule	56
	Gargitter, C.: Von der Wissensvermittlung zur Forschungsbegleitung	59
	Blocher, H. & Wagner, J.: Die HTL Braunau – Talenteschmiede im Innviertel	62
	Becker, B., de Jongh, S. & Riedl, K.: Erfolgsgeschichte Euroklasse	64
	Ankündigung: Talents in Motion. 15. Internationale ECHA-Konferenz 2016	66
	Lenitz-Zeitler, P.: Jugend Innovativ	67
Böhme, S.: Königinnen der Technik	68	
Hofer, D.: talentify.me	70	
Rezensionen	Hermes, L.: Personorientierte Begabungsförderung (Weigand, Hackl, Müller-Oppliger & Schmid)	71
	Empfehlung des ÖZBF: Begabungsförderung kontrovers? (Hrsg. Solzbacher, Weigand & Schreiber)	72
	Thomä, S.: Geisterstunde. Die Praxis der Umbildung (Liessmann)	73
	Impressum	75

SINNERLEBEN BEI HOCHBEGABUNG

DRASTISCHE UNTERSCHIEDE ZWISCHEN HOCHINTELLIGENTEN UND AKADEMISCHEN HOCHLEISTERINNEN UND HOCHLEISTERN

Hochbegabungsforschung setzt sich vornehmlich mit der Identifikation, Beschreibung und Erklärung hoher und höchster Begabung bei Kindern und Jugendlichen auseinander. Es besteht die Erwartung, dass talentierte Individuen – insbesondere bei adäquater Förderung – ihre erworbenen Kompetenzen später beruflich einsetzen, was für die Gesellschaft in kultureller, wissenschaftlicher oder wirtschaftlicher Hinsicht von Nutzen wäre (Urban, 2004). Wie aber erleben hochbegabte Menschen ihren Werdegang?

Menschliches Handeln ist vielschichtig. Es wird durch selbstbezogene, soziale und u.U. auch selbsttranszendente Bedürfnisse beeinflusst (Schneider u.a., 2001; Schnell, 2011), wobei Motive auf komplexe Art miteinander interagieren. Leistung hängt demnach nicht nur davon ab, ob eine Begabung in ausreichendem Maße vorhanden ist und gefördert wurde. Ob eine Leistung gezeigt wird, ist in starkem Maße motivational bedingt (Mönks, 2001; Renzulli, 1986). Als ein übergeordnetes Motiv gilt die Sinnhaftigkeit (Antonovsky, 1987; Ryff & Singer, 1998). So sind Menschen vor allem dann motiviert, sich für etwas einzusetzen, wenn es ihnen als sinnvoll erscheint. Dies zeigt sich im Berufsleben (Grant, 2008; Höge & Schnell, 2012; Schnell, Höge & Pollet, 2013) ebenso wie bei ehrenamtlichen Tätigkeiten (Schnell & Hoof, 2012) und gesellschaftlicher Partizipation (Schnell, 2013). Daraus ist zu schließen, dass auch hohe Begabungen nur dann in konstruktive, persönlichkeits- und gesellschaftsdienliche Leistungen münden, wenn ein Einsatz der Fähigkeiten als sinnvoll erscheint.

Aus der empirischen Sinnforschung ist bekannt, dass sich Sinnerfüllung in vier zentralen Kriterien ausdrückt. Diese sind Bedeutsamkeit, Orientiertheit, Zugehörigkeit und Kohärenz (Reker & Wong, 1988; Schnell, 2009, 2014). Bedeutsamkeit bezieht sich auf die Relevanz eigener Handlungen. Sie wird erfahren, wenn Handlungen Effekte zeitigen, wenn es nicht gleichgültig ist, ob und wie gehandelt wird. Orientiertheit verweist auf eine Ausrichtung an persönlich relevanten Werten. Zugehörigkeit steht für das Gefühl, Teil von etwas zu sein, das über das Selbst hinausgeht. Kohärenz heißt, dass verschiedene Lebensbereiche zueinander passen, das eigene Handeln stimmig ist.

In spätmodernen Gesellschaften erweist sich die Erfüllung dieser Kriterien als anspruchsvoll. Die Vielfalt möglicher Lebensentwürfe, Wahlfreiheit und daraus resultierende Verantwortung stellen uns immer neu vor die Aufgabe, kohärent zu agieren, eine bestimmte Orientierung zu verfolgen, uns zu beteiligen und effektiv zu handeln. Wie gehen Menschen mit hohen intellektuellen Begabungen mit dieser Aufgabe um? Welche sind die Faktoren, die Sinnerleben bei Hochbegabung stärken – oder auch verhindern – können? Dieser Frage widmete sich eine empirische Untersuchung, die hier in gebotener Kürze vorgestellt wird.

DIE STUDIE

Hochbegabung ist ein schillernder Begriff, der nicht einheitlich verwendet wird. So weist z.B. Wirthwein (2010) darauf hin, dass Hochbegabung „als eine grundlegende *Kompetenz* (Potential) oder als eine *Performanz* (im Sinne von ‚hochbegabtem Verhalten‘, ‚Leistung‘) aufgefasst werden“ kann (S. 45). Die hier vorgestellte Studie trug dieser Unterscheidung Rechnung, indem ein differenziertes zweistufiges Studiendesign umgesetzt wurde.

Im ersten, quantitativen Teil der Studie wurden Promovendinnen und Promovenden *sub auspiciis praesidentis* (als Repräsentantinnen und Repräsentanten für herausragende Performanz) sowie Mitglieder des Hochbegabtenvereins *Mensa* (als Repräsentantinnen und Repräsentanten für bestätigte überdurchschnittliche Intelligenz) anhand des Fragebogens zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn (LeBe; Schnell & Becker, 2007) und verschiedensten prädiktiven und outcome-Variablen befragt¹. In einem zweiten Schritt wurden die Ergebnisse der quantitativen Erhebung durch explorative Interviews ergänzt. In den Interviews wurden die Themenkomplexe des Fragebogens nochmals vertieft bearbeitet und lebensgeschichtlich eingebettet.

Insgesamt nahmen 342 Personen an der quantitativen Studie teil. Nach Bereinigung der Daten verblieben 339 Personen, darunter 141 Personen (42 %), die *sub auspiciis praesidentis* promoviert hatten, und 198 (58 %) *Mensa*-Mitglieder. Das Durchschnittsalter der Promovendinnen und Promovenden *sub auspiciis praesidentis* lag bei 53 Jahren (Min = 29, Max = 84, SD = 14), 31 % waren weiblich. Das Durchschnittsalter der *Mensa*-Mitglieder lag bei 40 Jahren (Min = 18, Max = 77, SD = 10), hier waren 51 % weiblich. Um den demographischen Unterschieden Rechnung zu tragen, wurden die entsprechenden Variablen in den statistischen Analysen kontrolliert.

ERGEBNISSE

Erfahren erwachsene Hochbegabte ihr Leben als sinnerfüllt? Die beiden befragten Gruppen zeigten drastische Unterschiede. Die Mehrheit der akademisch Hochleistenden (Promovendinnen und Promovenden *sub auspiciis praesidentis*), nämlich 74 %, bezeichnete sich als sinnerfüllt – im Gegensatz zu nur 42 % der *Mensa*-Mitglieder. Ganze 24 % der befragten *Mensa*-Mitglieder litten unter einer Sinnkrise, also an einem belastenden Gefühl der Sinnleere, einem Mangel an oder Verlust von Sinn. Hingegen gaben nur 3 % der akademisch Hochleistenden an, unter einer Sinnkrise zu leiden. (In der Allgemeinbevölkerung findet sich eine Punktprävalenz von Sinnkrisen von ca. 4 %; s. Schnell, 2008). Das Postulat von Ryff und Singer (1998), dass Sinn nicht mühelos zufällt,

¹ *schlussfolgerndes Denken, mini-q* von Baudson & Preckel, in Druck; *berufliche Sinnerfüllung* von Schnell, Höge & Pollet, 2013; *berufliche Passung* von Pollet, 2011; *Arbeitszufriedenheit* von Iwanowa, 2007; *Narzissmus* von Schütz, Marcus & Sellin, 2004; *Selbstmitgefühl* von Hupfeld & Ruffieux, 2011; *allgemeines Wohlbefinden WHO-5* von Brähler u.a., 2007; *one-item Maße zu Schulerfahrungen*.

SINNERLEBEN BEI HOCHBEGABUNG

DRASTISCHE UNTERSCHIEDE ZWISCHEN HOCHINTELLIGENTEN UND AKADEMISCHEN HOCHLEISTERINNEN UND HOCHLEISTERN

Hochbegabungsforschung setzt sich vornehmlich mit der Identifikation, Beschreibung und Erklärung hoher und höchster Begabung bei Kindern und Jugendlichen auseinander. Es besteht die Erwartung, dass talentierte Individuen – insbesondere bei adäquater Förderung – ihre erworbenen Kompetenzen später beruflich einsetzen, was für die Gesellschaft in kultureller, wissenschaftlicher oder wirtschaftlicher Hinsicht von Nutzen wäre (Urban, 2004). Wie aber erleben hochbegabte Menschen ihren Werdegang?

Menschliches Handeln ist vielschichtig. Es wird durch selbstbezogene, soziale und u.U. auch selbsttranszendente Bedürfnisse beeinflusst (Schneider u.a., 2001; Schnell, 2011), wobei Motive auf komplexe Art miteinander interagieren. Leistung hängt demnach nicht nur davon ab, ob eine Begabung in ausreichendem Maße vorhanden ist und gefördert wurde. Ob eine Leistung gezeigt wird, ist in starkem Maße motivational bedingt (Mönks, 2001; Renzulli, 1986). Als ein übergeordnetes Motiv gilt die Sinnhaftigkeit (Antonovsky, 1987; Ryff & Singer, 1998). So sind Menschen vor allem dann motiviert, sich für etwas einzusetzen, wenn es ihnen als sinnvoll erscheint. Dies zeigt sich im Berufsleben (Grant, 2008; Höge & Schnell, 2012; Schnell, Höge & Pollet, 2013) ebenso wie bei ehrenamtlichen Tätigkeiten (Schnell & Hoof, 2012) und gesellschaftlicher Partizipation (Schnell, 2013). Daraus ist zu schließen, dass auch hohe Begabungen nur dann in konstruktive, persönlichkeits- und gesellschaftsdienliche Leistungen münden, wenn ein Einsatz der Fähigkeiten als sinnvoll erscheint.

Aus der empirischen Sinnforschung ist bekannt, dass sich Sinnerfüllung in vier zentralen Kriterien ausdrückt. Diese sind Bedeutsamkeit, Orientiertheit, Zugehörigkeit und Kohärenz (Reker & Wong, 1988; Schnell, 2009, 2014). Bedeutsamkeit bezieht sich auf die Relevanz eigener Handlungen. Sie wird erfahren, wenn Handlungen Effekte zeitigen, wenn es nicht gleichgültig ist, ob und wie gehandelt wird. Orientiertheit verweist auf eine Ausrichtung an persönlich relevanten Werten. Zugehörigkeit steht für das Gefühl, Teil von etwas zu sein, das über das Selbst hinausgeht. Kohärenz heißt, dass verschiedene Lebensbereiche zueinander passen, das eigene Handeln stimmig ist.

In spätmodernen Gesellschaften erweist sich die Erfüllung dieser Kriterien als anspruchsvoll. Die Vielfalt möglicher Lebensentwürfe, Wahlfreiheit und daraus resultierende Verantwortung stellen uns immer neu vor die Aufgabe, kohärent zu agieren, eine bestimmte Orientierung zu verfolgen, uns zu beteiligen und effektiv zu handeln. Wie gehen Menschen mit hohen intellektuellen Begabungen mit dieser Aufgabe um? Welche sind die Faktoren, die Sinnerleben bei Hochbegabung stärken – oder auch verhindern – können? Dieser Frage widmete sich eine empirische Untersuchung, die hier in gebotener Kürze vorgestellt wird.

DIE STUDIE

Hochbegabung ist ein schillernder Begriff, der nicht einheitlich verwendet wird. So weist z.B. Wirthwein (2010) darauf hin, dass Hochbegabung „als eine grundlegende *Kompetenz* (Potential) oder als eine *Performanz* (im Sinne von ‚hochbegabtem Verhalten‘, ‚Leistung‘) aufgefasst werden“ kann (S. 45). Die hier vorgestellte Studie trug dieser Unterscheidung Rechnung, indem ein differenziertes zweistufiges Studiendesign umgesetzt wurde.

Im ersten, quantitativen Teil der Studie wurden Promovendinnen und Promovenden *sub auspiciis praesidentis* (als Repräsentantinnen und Repräsentanten für herausragende Performanz) sowie Mitglieder des Hochbegabtenvereins *Mensa* (als Repräsentantinnen und Repräsentanten für bestätigte überdurchschnittliche Intelligenz) anhand des Fragebogens zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn (LeBe; Schnell & Becker, 2007) und verschiedensten prädiktiven und outcome-Variablen befragt¹. In einem zweiten Schritt wurden die Ergebnisse der quantitativen Erhebung durch explorative Interviews ergänzt. In den Interviews wurden die Themenkomplexe des Fragebogens nochmals vertieft bearbeitet und lebensgeschichtlich eingebettet.

Insgesamt nahmen 342 Personen an der quantitativen Studie teil. Nach Bereinigung der Daten verblieben 339 Personen, darunter 141 Personen (42 %), die *sub auspiciis praesidentis* promoviert hatten, und 198 (58 %) *Mensa*-Mitglieder. Das Durchschnittsalter der Promovendinnen und Promovenden *sub auspiciis praesidentis* lag bei 53 Jahren (Min = 29, Max = 84, SD = 14), 31 % waren weiblich. Das Durchschnittsalter der *Mensa*-Mitglieder lag bei 40 Jahren (Min = 18, Max = 77, SD = 10), hier waren 51 % weiblich. Um den demographischen Unterschieden Rechnung zu tragen, wurden die entsprechenden Variablen in den statistischen Analysen kontrolliert.

ERGEBNISSE

Erfahren erwachsene Hochbegabte ihr Leben als sinnerfüllt? Die beiden befragten Gruppen zeigten drastische Unterschiede. Die Mehrheit der akademisch Hochleistenden (Promovendinnen und Promovenden *sub auspiciis praesidentis*), nämlich 74 %, bezeichnete sich als sinnerfüllt – im Gegensatz zu nur 42 % der *Mensa*-Mitglieder. Ganze 24 % der befragten *Mensa*-Mitglieder litten unter einer Sinnkrise, also an einem belastenden Gefühl der Sinnleere, einem Mangel an oder Verlust von Sinn. Hingegen gaben nur 3 % der akademisch Hochleistenden an, unter einer Sinnkrise zu leiden. (In der Allgemeinbevölkerung findet sich eine Punktprävalenz von Sinnkrisen von ca. 4 %; s. Schnell, 2008). Das Postulat von Ryff und Singer (1998), dass Sinn nicht mühelos zufällt,

¹ *schlussfolgerndes Denken, mini-q* von Baudson & Preckel, in Druck; *berufliche Sinnerfüllung* von Schnell, Höge & Pollet, 2013; *berufliche Passung* von Pollet, 2011; *Arbeitszufriedenheit* von Iwanowa, 2007; *Narzissmus* von Schütz, Marcus & Sellin, 2004; *Selbstmitgefühl* von Hupfeld & Ruffieux, 2011; *allgemeines Wohlbefinden WHO-5* von Brähler u.a., 2007; *one-item Maße zu Schulerfahrungen*.

sondern das Ergebnis von Leistung und Engagement ist, gewinnt angesichts dieser Ergebnisse eine neue Relevanz.

Anhand einer multivariaten Kovarianzanalyse wurde untersucht, worin sich die *Mensa*-Mitglieder von den akademisch Hochleistenden unterschieden. Obwohl bei beiden Gruppen von einem überdurchschnittlichen IQ auszugehen ist, wiesen *Mensa*-Mitglieder nochmals signifikant höhere Werte in *schlussfolgerndem Denken* (unter Zeitdruck) auf.

Im Hinblick auf Sinnerleben und verwirklichte Lebensbedeutungen zeichneten sich *Mensa*-Mitglieder – im Gegensatz zu den akademisch Hochleistenden – aus durch

- mehr *Sinnkrisen* und weniger *Sinnerfüllung*;
- weniger Interesse an *Religiosität*, *Gesundheit*, *Generativität* (Bleibendes schaffen, sich für die Gesellschaft/das Nachfolgende einsetzen), *Leistung*, *Tradition*, *Vernunft* und *Gemeinschaft*;
- stärkere Ausrichtung an *Herausforderung*, *Freiheit* und *Wellness*.

Bei *Mensa*-Mitgliedern zeigten sich außerdem höhere *Narzissmus*-Werte als bei akademisch Hochleistenden (welche immer noch höhere Werte als die Allgemeinbevölkerung aufwiesen). Hohe Narzissmuswerte gehen u.a. mit Selbstüberschätzung, Dominanz und Autoritätsgefühl einher. Narzissten sind häufig in Führungspositionen zu finden (Brunell u.a., 2008). Allerdings hatten in der hier erhobenen Stichprobe die akademisch Hochleistenden deutlich häufiger Führungspositionen inne als die *Mensa*-Mitglieder.

Nicht zuletzt berichteten *Mensa*-Mitglieder über geringeres *Wohlfühl*, weniger *Sinnerleben im Beruf* und weniger *Arbeitsfreude*.

Wodurch waren diejenigen Befragten beider Gruppen gekennzeichnet, die eine *hohe Sinnerfüllung* erlebten? Als Prädiktoren für *Sinnerfüllung* erwiesen sich ein hohes *Selbstmitgefühl* (verständnisvoller Umgang mit sich selbst, den eigenen Fehlern und Schwächen) sowie die aktive Umsetzung von *Generativität*, *Spiritualität*, *Entwicklung*, *Liebe*, *Harmonie* und *bewusstem Erleben*. Zudem war es förderlich für das Sinnerleben, wenn die Befragten in der Schulzeit erlebt hatten, dass ihre *Fähigkeiten geschätzt und gefördert* wurden.

Eine aufschlussreiche Erkenntnis aus den auf die Fragebogenstudie folgenden Interviews war der Befund, dass ein Großteil der interviewten akademisch Hochleistenden davon ausging, dass hohe Begabungen sowohl angeboren als auch erworben seien; alle befragten *Mensa*-Mitglieder gingen jedoch von einer *Vererbung* aus. Der „Locus of Control“ (Rotter, 1966) hinsichtlich der Hochbegabung ist offenbar unterschiedlich verteilt. Für *Mensa*-Mitglieder war die überdurchschnittliche Begabung etwas „Zugefallenes“, während akademisch Hochleistende ein eigenes Zutun bei der Entwicklung von Begabung sahen – und somit wohl auch eine höhere Bedeutsamkeit ihres Handelns erlebten.



Foto: Christina Klafinger

CONCLUSIO

Intellektuelle Hochbegabung kann mit einem sehr sinnvollen Leben einhergehen – aber auch mit geringer Sinnerfüllung, vielen Sinnkrisen und geringem Wohlbefinden. Überraschendes Ergebnis der hier vorgestellten Studie war der drastische Unterschied zwischen hochintelligenten Personen (*Mensa*-Mitgliedern) einerseits und Promovendinnen und Promovenden *sub auspiciis praesidentis*, die für ihre kontinuierlich hohe schulische und universitäre Leistung ausgezeichnet worden waren, andererseits. Die Selbstberichte der *Mensa*-Mitglieder ergaben tendenziell eher das Bild von Menschen, die ihren Ort in dieser Gesellschaft (noch) nicht gefunden haben: Es scheint ihnen schwerer als anderen zu fallen, ihr Leben wertzuschätzen und zu genießen und Erfüllung im Beruf zu finden. Quasi das Gegenteil zeigte sich bei den akademisch Hochleistenden.

Verschiedene Gründe für diese Kluft müssen bedacht werden. So wäre vorstellbar, dass vor allem jene *Mensa*-Mitglieder an der Untersuchung teilnahmen, die unter den genannten Problemen litten – und diese mitteilen wollten (Verzerrung durch Selbstselektion). Denkbar wäre ein gegenteiliger Effekt bei den akademisch Hochleistenden, da diese als Promovendinnen und Promovenden *sub auspiciis praesidentis* angeschrieben worden waren und somit eventuell dem (unbewussten) Bedürfnis folgten, die ihnen zugekommene Auszeichnung zu rechtfertigen.

Eine mögliche inhaltliche Erklärung liegt in der fehlenden oder vorhandenen Wertschätzung der eigenen Fähigkeiten während der Schulzeit. Die diesbezüglichen Auskünfte müssen mit Vorsicht betrachtet werden, da sie retrospektiv erfolgten und durch die jetzige Situation gefärbt sein könnten. Dennoch erscheint der Faktor der frühen Wertschätzung als relevant: Wer von Kindheit an Wertschätzung und Belohnung für seine intellektuellen Leistungen erhält, wird es leichter finden, sich an das gesellschaftliche System anzupassen und dort ihren/seinen Platz zu finden. Wer jedoch mit hoher Intelligenz auf Unverständnis, Ablehnung oder Ignoranz stößt, wird den Erwartungen des Bildungssystems nicht gerecht werden und auch später Probleme haben, sich anzupassen. Dies kann entweder auf inadäquat ausgebildetes Lehrpersonal zurückgeführt werden oder darauf, dass in unse-

rer Gesellschaft nur eine bestimmte Form von intellektueller Fähigkeit geschätzt und belohnt wird: nämlich jene, die in klar umrissenem Rahmen Leistung erbringt.

Die Befunde werfen verschiedenste Anschlussfragen auf: Geht den Unterschieden in der Leistungsbereitschaft und/oder Leistungsbe-
lohnung ein Unterschied im Bildungsniveau der Herkunftsfamilie vo-
raus? Wird eine leistungsorientierte Intelligenz stärker gefördert als
eine „unabhängige“ Intelligenz? Welche Rolle spielen Persönlichkeits-
merkmale wie z.B. Resilienz oder Machiavellismus für die Persönlich-
keitsentwicklung von Hochbegabten? In welche Richtung verlaufen
die Entwicklungen: Sind sinnerfüllte Menschen eher bereit, Leistung
zu erbringen, oder führt die Anerkennung sowie Förderung der Bega-
bungen und herausragenden Leistungen – wie im Rahmen des Pro-
gramms der Promotion *sub auspiciis praesidentis* – zu Sinnerfüllung?

LITERATUR

- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the Mystery of Health*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Baudson, T. G. & Preckel, F. (in Druck). mini-q: Intelligenzscreening in drei Minuten. *Diagnostica*.
- Brähler, E., Mühlen, H., Abani, C. & Schmidt, S. (2007). Teststatistische Prüfung und Normierung der deutschen Version des EUROHIS-QOL Lebensqualität-Index und des WHO-5 Wohlbefindens-Index. *Diagnostica*, 53(2), 83-96.
- Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffmann, B. J., Kuhnert, K. W. & DeMarree, K. G. (2008). Leader emergence: The case of the narcissistic leader. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 1663-1676.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93, 108-124.
- Höge, T. & Schnell, T. (2012). Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie*, 1, 91-99.
- Hupfeld, J. & Ruffieux, N. (2011). Validierung einer deutschen Version der Self-Compassion Scale (SCS-D). *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie*, 40(2), 115-123.
- Iwanowa, A. N. (2007). Formen der Arbeitszufriedenheit. In P. G. Richter, R. Rau & S. Mühlpfordt (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit* (S. 110-129). Lengerich: Pabst Science.
- Mönks, F. J. (2001). Begabtenförderung im europäischen Vergleich. In *Forum Bildung* (Hrsg.), *Finden und Fördern von Begabungen*. Fachtagung des Forum Bildung am 6. und 7. März 2001 in Berlin (S. 325-332). Bonn: Arbeitsstab Forum Bildung.
- Pollet, E. (2011). Sinnerfüllung im Beruf. Über den Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen, Sinnerfüllung, Arbeitsengagement und Wohlbefinden. Innsbruck: Unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Reker, G. T. & Wong, P. T. P. (1988). Aging as an Individual Process: Toward a Theory of Personal Meaning. In J. E. Birren & V. L. Bengston (Hrsg.), *Emergent theories of aging* (S. 214-246). New York: Springer.
- Renzulli, J. S. (1986). The Three-Ring Conception of Giftedness: A developmental model for creative productivity. In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Hrsg.), *Conceptions of Giftedness* (S. 53-92). Cambridge: Cambridge University Press.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80/1, 1-28.
- Ryff, C. D. & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.
- Schneider, K. J., Bugental, J. F. T. & Pierson, J. F. (Hrsg.). (2001). *Handbook of Humanistic Psychology*. Thousand Oaks: Sage.
- Schnell, T. (2008). Deutsche in der Sinnkrise? Ein Einblick in die Sinnforschung mit Daten einer repräsentativen Stichprobe. *Journal für Psychologie*, 16(3), Article 09.
- Schnell, T. (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *Journal of Positive Psychology*, 4(6), 483-499.
- Schnell, T. (2011). Individual differences in meaning-making: Considering the variety of sources of meaning, their density and diversity. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 667-673.
- Schnell, T. (2013). Mehr als angenehm – über Partizipation und Sinnerleben. In T. Köhler & C. Mertens (Hrsg.), *Jahrbuch für Politische Beratung 2012/2013* (S. 39-49). Wien: Böhlau Verlag.
- Schnell, T. (2014). An Empirical Approach to Existential Psychology: Meaning in Life Operationalized. In S. Kreidler & T. Urbanek (Hrsg.), *Conceptions of Meaning* (S. 173-194). New York: Nova Science.
- Schnell, T. & Becker, P. (2007). *Der Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn (LeBe)*. Manual. Göttingen: Hogrefe.
- Schnell, T., Höge, T. & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543-554.
- Schnell, T. & Hoof, M. (2012). Meaningful commitment: Finding meaning in volunteer work. *Journal of Beliefs & Values*, 33(1), 35-53.
- Schütz, A., Marcus, B. & Sellin, I. (2004). Die Messung von Narzissmus als Persönlichkeitskonstrukt: Psychometrische Eigenschaften einer Lang- und Kurzform des Deutschen NPI (Narcissistic Personality Inventory). *Diagnostica*, 50, 202-218.
- Urban, K. K. (2004). *Hochbegabungen*. Münster: LIT.
- Wirthwein, L. (2010). *Mehr Glück als Verstand? Zum Wohlbefinden Hochbegabter*. Dissertation, Philipps-Universität Marburg.

PROF. DR. TATJANA SCHNELL

Institut für Psychologie, Universität Innsbruck
tatjana.schnell@uibk.ac.at

ZUR AUTORIN

PROF. DR. TATJANA SCHNELL ist assoziierte Professorin an der Leopold-Franzens Universität Innsbruck mit den Schwerpunkten Persönlichkeits- und Differentielle Psychologie sowie empirische Sinnforschung.