

# Unfähig – und unfähig, es einzusehen

Warum sich gerade diejenigen unterschätzen, die es  
am wenigsten nötig haben (und umgekehrt)

Das Phänomen kennen wohl alle: Diejenigen mit dem dicksten Ego sind nicht unbedingt die Besten. Im Gegensatz dazu würde man manche überaus fähige Leute ab und an gern ordentlich durchschütteln, wenn sie sich mal wieder völlig unterschätzen ... Beide Enden der Verteilung scheinen also an Realitätsverlust zu leiden. Warum ist das so, und was kann man dagegen tun – wenn man denn überhaupt etwas tun kann?

Ich freue mich auf Kommentare und Ideen zu dieser Reihe. Mailt mir an MERF@mensa.de!

\* Dass das allein statistisch nicht unproblematisch ist, kann man sich schön an der Tatsache verdeutlichen, dass etwa 80 Prozent aller Autofahrer nach eigenen Angaben besser fahren als der Durchschnitt ...

**D**as Peter-Prinzip ist gewiss einigen bekannt: In einer Hierarchie kann man nur so weit aufsteigen, bis das Niveau der maximalen Unfähigkeit erreicht ist. Man wird sozusagen einmal zu oft befördert: nämlich dahin, wo die Anforderungen die Fähigkeiten gerade eben übersteigen. Die Konsequenzen kann man sich in lebhaftesten Farben ausmalen! Interessanterweise überschätzen sich aber gerade diejenigen am stärksten, bei denen am wenigsten Substanz dahinter steckt.

Dilberts Boss kennt jeder, vielleicht sogar aus dem echten Leben. An der Bar sind es oft die größten, nun ja, Vollpfosten, die die intelligenten, schönen und humorvollen Frauen anbaggern – und dabei nicht mitbekommen, dass sich diese in ihrer Gegenwart zu Tode langweilen. Diese vielfach replizierte Selbstüberschätzung betrifft indes nicht alle

Bereiche. Nicht jeder Dorfkicker würde sich ernsthaft anmaßen, in der Champions League mithalten zu können; aber eine gewisse Selbstüberschätzung hinsichtlich positiver (und somit sozial erwünschter) Eigenschaften scheint doch weit verbreitet zu sein.\*

## Regression zur Mitte

Wie das zustande kommt, haben sich die Psychologen natürlich auch schon gefragt. Rein statistisch könnte es natürlich schlicht in der extremen Position innerhalb der Verteilung begründet sein, weil es dadurch wahrscheinlicher wird, sich in die Gegenrichtung zu irren. Der Messfehler geht also am unteren Ende eher nach oben, am oberen Ende eher nach unten. Statistiker nennen dieses Phänomen die „Regression zur Mitte“.

Auf unsere Fragestellung übertragen heißt das: Ohnehin niedrige Leistungen können kaum noch unterschätzt werden – und umgekehrt. Die Messung ist also umso stärker systematisch verzerrt, je extremer der gemessene Wert ist. Aber gibt es vielleicht noch andere Gründe?

## Fehlende metakognitive Fähigkeiten

Das fragten sich auch Justin Kruger und David Dunning, nach denen das Phänomen später benannt wurde. Ihr Artikel

## Eine kleine Reise durch die Begabungsforschung (XV)

trägt den bezeichnenden Titel „Unskilled and unaware of it“ – unfähig und sich dessen nicht bewusst. Sie untersuchten in insgesamt vier Studien, wie Menschen ihren Humor, ihre grammatikalischen Fähigkeiten und ihre Fähigkeit zum logischen Denken einschätzten und inwieweit diese Einschätzung mit der Realität übereinstimmte. Um besser vergleichen zu können, teilten sie die Stichprobe gemäß ihrer Leistung in vier gleich große Gruppen.

Über alle Gebiete hinweg fand sich dasselbe Muster: Das Viertel mit den schlechtesten Leistungen überschätzte sich am stärksten. Immer noch stark über der eigentlichen Leistung lag die Selbsteinschätzung des zweit schlechtesten Viertels; diejenigen, die am besten abgeschnitten hatten, unterschätzten sich hingegen deutlich. Einzig die zweitstärkste Gruppe schätzte sich halbwegs realistisch ein. Das bezog sich sowohl auf die absolute (wie viele Aufgaben sie vermuteten, richtig gelöst zu haben) als auch auf die relative Leistung (wie ihre Leistung im Vergleich zur Gesamtgruppe ausgefallen sei).

Wie kommt es zu diesem Ergebnis? Die beiden Forscher vermuteten, die Ursache könne in den fehlenden sogenannten *metakognitiven Fähigkeiten* liegen. Das griechische *meta* bedeutet wörtlich „hinter“, und Metakognitionen sind folglich das, was hinter erfolgreicher Informationsverarbeitung steht: zum einen strategisches Wissen, wie man kognitive Prozesse optimiert, zum anderen, wie man dieses Wissen sinnvoll anwendet. Dazu gehört etwa die Fähigkeit, Prozesse einzuleiten (Ich setze mich an die Arbeit und konzentriere mich auf die anstehenden Aufgaben), zu überwachen (Bin ich noch bei der Sache?) und zu

„... eine gewisse Selbstüberschätzung hinsichtlich positiver (und somit sozial erwünschter) Eigenschaften scheint doch weit verbreitet zu sein.“

evaluieren (Habe ich die Arbeit gut erledigt, und was kann ich eventuell noch besser machen? Waren meine Strategien effizient?). Aus der Expertiseforschung ist bekannt, dass Experten im Gegensatz zu Neulingen besser wissen, welche Strategien funktionieren. Folglich können sie gute und schlechte Leistungen adäquat einschätzen. Außerdem haben sie gute Strategien automatisiert, sodass Ressourcen für die Aufgabe selbst frei bleiben.

### Der False-Consensus-Effekt

Ob die „Unfähigen“ auch in dieser Hinsicht unterlegen sind, prüften Kruger und Dunning gleichfalls: Wer diese metakognitiven Fähigkeiten nicht hat, wird nämlich auch gute von schlechten Lösungen nicht unterscheiden können. Die Forscher gaben den Teilnehmenden fünf gut und fünf schlecht gelöste Fragebögen mit den oben beschriebenen Logik-Aufgaben zum Benoten.

Die schlechten Löser konnten kaum unterscheiden, was gute und was schlechte Lösungen waren! Noch spannender war jedoch, dass auch das Aufzeigen guter Lösungen keinen Effekt auf ihre Selbsteinschätzung hatte: Sie waren nicht in der Lage, das neu erworbene

## Eine kleine Reise durch die Begabungsforschung (XV)

Wissen auf ihre eigenen Leistungen anzuwenden und ihr Urteil entsprechend nach unten zu korrigieren. Bei den besten 25 Prozent zeigte sich dagegen, dass ihre vorherige Selbstunterschätzung einem realistischeren Urteil über ihre Leistungen wich. Dies stützt die Annahme, dass bei den besonders schwachen und bei den besonders starken Probanden verschiedene Mechanismen am Werk sind. Wenn man keine Informationen darüber hat, wie andere bei einer Aufgabe abgeschnitten haben, ordnet man sich selbst eher im Mittelfeld ein. Ob eher im oberen oder im unteren Mittelfeld, hängt natürlich von den Erfahrungen ab, die man mit ähnlichen Aufgaben gemacht hat. Dies ist ein sogenannter *False-Consensus-Effekt*, also eine irrtümlich angenommene Übereinstimmung. Folglich erwartet man von anderen Ähnliches wie von sich selbst. Als jedoch die fähigen Probanden an den schlechten Arbeiten sahen, wie miserabel manche Teilnehmer tatsächlich abgeschnitten hatten, wurde ihnen klar, dass sie sich unterschätzt hatten – und dank ihrer höheren metakognitiven Fähigkeiten konnten sie ihr ursprüngliches Urteil revidieren.

Ein hübsches Paradox ergab sich dann durch gezielte Intervention: Als den

weniger Fähigen die Regeln zur Lösung der Denkaufgaben erklärt worden waren, schätzten sie ihre frühere Unfähigkeit nämlich korrekt ein – nachdem sie zu fähigen Problemlösern geworden waren, ihre Selbsteinschätzung also gar nicht mehr zutraf ...

### Was heißt das für uns?

Ich meine, diese Befunde haben spannende Implikationen für Hochbegabte. Zum einen erklären sie die Frustration, die in der Interaktion mit „Normalbegabten“ entstehen kann: Aufgrund des *False-Consensus-Effekts* vermuten Hochbegabte bei anderen mangels Information zunächst einmal ein ähnliches Fähigkeitsniveau – und wundern sich dann, wenn dem gar nicht so ist. Diejenigen am anderen Extrem der Verteilung sind hingegen doppelt überfordert: Zum einen können sie ohnehin weniger, zum anderen sind sie nicht einmal in der Lage, dies zu erkennen, und können folglich auch keine Strategien entwickeln, um daran etwas zu ändern.

Der Wunsch nach einem positiven Selbstbild ist aber unabhängig von der Fähigkeit an sich. Die Fähigen sind jedoch in der Lage, dieses Wissen zum besseren Verständnis füreinander zu nutzen. Wir haben da eine ganz große Ressource. Diese im sozialen Miteinander auszuschöpfen, nützt nicht nur uns selbst, sondern allen, die mit uns zu tun haben. *Tanja Gabriele Baudson*

### Literatur

- ▶ Kruger, J. & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1121–1134.
- ▶ Peter, L. J. (2001). *Das Peter-Prinzip*. Reinbek: Rowohlt.

### Über die Autorin

**T**anja Gabriele Baudson ist Diplompsychologin und Romanistin. Sie promoviert am Lehrstuhl für Hochbegabtenforschung und -förderung in Trier und ist 2009/10 ehrenamtlicher Associate der Berliner „stiftung neue verantwortung“, Projekt „Die kreative Gesellschaft“. Als *Mensa Foundation Coordinator* schreibt sie regelmäßig zum Thema Intelligenz und Begabung.