

# Inhalt

	Seite
Vorwort . . . . .	III
Zitate . . . . .	XI
Einleitung . . . . .	1
<b>1. Bildungswissenschaft — Talentforschung — Talentförderung</b>	
1.1 Die Unterscheidung von Bildungswissenschaft, Talentforschung und Talentförderung . . . . .	3
1.1.1 Bildungsforschung und Talentforschung als Grundlagenforschung . . . . .	4
1.1.2 Talentförderung als politische Zielsetzung und praktische Maßnahme . . . . .	9
1.2 Motive, Probleme und Methoden der Bildungs- und Talentforschung . . . . .	12
1.2.1 Forschungsmotive . . . . .	12
1.2.2 Problemwahl . . . . .	15
1.2.3 Methodenwahl . . . . .	21
1.2.4 Stufen und Strategie der Theorienbildung: Ein Vorschlag . . . . .	30
1.3 Gliederung des theoretischen Bezugsrahmens der Bildungsforschung . . . . .	32
<b>2. Bildungsinstitution als soziales System — Systemanalysen</b>	
2.1 Zum Verständnis des Begriffs der sozialen Institution . . . . .	33
2.2 Die Systemeinheiten der Bildungsinstitution . . . . .	37
2.3 Bildungsinstitution als weltweites Sozialsystem — Das Suprasystem der Wissenschaft . . . . .	43
2.3.1 Die Einheiten und Interaktionen des Suprasystems . . . . .	44
2.3.1.1 Definition des Wissenschaftssystems . . . . .	44
2.3.1.2 Reichweite und Einheiten des Wissenschaftssystems . . . . .	45
2.3.1.3 Ziele und zentrale Werte der Wissenschaft . . . . .	46
2.3.1.4 Eingabe (Input) ins Wissenschaftssystem . . . . .	47
2.3.1.5 Ausgabe (Output) aus dem Wissenschaftssystem . . . . .	48
2.3.1.6 Systeminterne Interaktionen . . . . .	48
2.3.1.7 Systemexterne Interaktionen . . . . .	48
2.3.2 Die Beziehungen der Wissenschaft zu anderen Sozialsystemen . . . . .	49
2.3.3 Analyse I: Internationale Beziehungsstruktur des Wissenschaftssystems . . . . .	50
2.3.3.1 Operationalisierung der Kommunikationsstruktur des Wissenschaftssystems . . . . .	51
2.3.3.2 Inhaltsbezug der Informationen . . . . .	52
2.3.3.3 Operationalisierung des Wissenschaftssystems . . . . .	54
2.3.3.4 Ergebnisse der Analyse . . . . .	54
2.4 Bildungsinstitutionen als globalgesellschaftliches Bildungssystem. Das Supersystem . . . . .	60
2.4.1 Das globalgesellschaftliche Bildungssystem als Gegenstand der Analyse . . . . .	60
2.4.2 Analyse II: Instrumentalität und Autonomie des Bildungssystems . . . . .	63

	Seite
2.4.2.1 Die funktionale Bedeutung der Wissensproduktion für die politischen Entscheidungsträger . . . . .	63
2.4.2.2 Der Unterschied zwischen sozialem und wissenschaftlichem Wissen . . . . .	65
2.4.2.3 Die Dimensionen wissenschaftlichen Wissens und der Status der Informationsproduzenten . . . . .	69
2.4.2.4 Hypothesen und Operationalisierung der Variablen . . . . .	71
2.4.2.5 Ergebnisse . . . . .	80
2.4.2.6 Zusammenfassung . . . . .	93
2.4.3 Analyse III: Funktionalität des Bildungssystems . . . . .	94
2.4.3.1 Methodische und theoretische Probleme einer Funktionsanalyse . . . . .	94
2.4.3.2 Funktionalität des Bildungssystems, curriculare Entscheidung und Bildungsprognosen . . . . .	96
2.4.3.3 Bildungssystem und globalgesellschaftliche Entwicklung . . . . .	100
2.4.3.4 Phase fehlender Funktionalität . . . . .	103
2.4.3.5 Phase latenter Funktionalität . . . . .	104
2.4.3.6 Phase der Dysfunktionalität . . . . .	106
2.4.3.7 Zusammenfassung . . . . .	107
2.5 Integriertes Bildungssystem — Subsysteme der Bildung . . . . .	107
2.5.1 Die Differenzierung im schulischen Subsystem der Bildung . . . . .	108
2.5.2 Die Ursachen der Differenzierung des schulischen Subsystems . . . . .	113
2.5.2.1 Differenzierung und Anforderungen der industriellen Arbeitswelt . . . . .	113
2.5.2.2 Differenzierung und Bildungsideologien . . . . .	114
2.5.2.3 Differenzierung und politische Ideologie . . . . .	116
2.5.2.4 Differenzierung und psychologische und pädagogische Theoreme . . . . .	118
2.5.3 Die Folgen der Differenzierung des schulischen Subsystems . . . . .	122
2.5.3.1 Differenzierung, systeminterne und systemexterne Mobilität . . . . .	123
2.5.3.2 Differenzierung und Integration bzw. Desintegration . . . . .	124
2.5.3.3 Differenzierung und Talentverlust . . . . .	125
2.5.4 Zusammenfassung . . . . .	127
<b>3. Sozialisation von Talenten — Prozeßanalyse</b>	
3.1 Bezugsrahmen und Fragestellung der Prozeßanalyse . . . . .	130
3.1.1 Ausgangspunkt der Fragestellung und Begriffliches . . . . .	131
3.1.2 Die Frage nach der Größe des Talentangebots . . . . .	133
3.1.3 Die Frage nach dem Prozeß-System . . . . .	139
3.1.3.1 Transferprozeß . . . . .	140
3.1.3.2 Selektionsprozeß . . . . .	141
3.1.3.3 Prozeß der Leistungserbringung . . . . .	141
3.1.3.4 Qualifikationsprozeß . . . . .	142
3.1.4 Die Frage nach den Prozeßstrukturen . . . . .	142
3.2 Die Struktur der Mechanismen des Prozesses der Leistungserbringung . . . . .	144
3.2.1 Das Alpha-System . . . . .	145
3.2.1.1 Ziellplural (Zi) und Wertstruktur (We) . . . . .	146
3.2.1.2 Institutionelle Normen (No) und Mittel (Mi) . . . . .	147
3.2.1.3 Macht (PO) und Prestige (PR): Die Struktur des Systems . . . . .	150

3.2.1.4 Soziale Rolle . . . . .	153
3.2.1.5 Operationalisierung und Formalisierung der Systemvariablen (Ein Versuch) . . . . .	154
3.2.2 Die Eingabe in den Prozeß der Leistungserbringung (Le-Prozeß): Input-Variablen I . . . . .	159
3.2.2.1 Der historische Input . . . . .	161
3.2.2.2 Der Soll-Zustand . . . . .	161
3.2.2.3 Wandel des Systems bzw. der Struktur . . . . .	162
3.2.3 Die Akteure des Le-Prozesses. Inputvariablen II . . . . .	162
3.2.3.1 Die Person . . . . .	162
3.2.3.2 Informelle Gruppen und Referenzgruppen . . . . .	164
3.2.4 Die Resultante des Le-Prozesses: Outputvariablen I . . . . .	165
3.2.4.1 Zielleistungsbeitrag ( $DZL_{t+RT}$ ) des Rolleninhabers $Rid_j$ . . . . .	165
3.2.4.2 Normkodifizierender Beitrag . . . . .	166
3.2.4.3 Die Bezugsgröße des Zielleistungsbeitrags und des Normkodifi- kationsbeitrags . . . . .	166
3.2.4.4 Rückkoppelungseffekte des Zielleistungsbeitrages und des Normkodifikationsbeitrages . . . . .	168
3.2.5 Die Leistungserbringung als Interaktion. Intervenierende Variablen	170
3.2.5.1 Die bio-physischen Zustandsbedingungen (Phy) der Person ( $P_i$ ) und die leistungsrelevanten Umweltfaktoren . . . . .	171
3.2.5.2 Der Motivationsdruck ( $Mo$ ) von $P_i$ und die Sanktionierung des Verhaltens ( $Sa$ ) . . . . .	173
3.2.5.3 Der Perzeptionsmechanismus von $P_i$ . . . . .	178
3.2.5.4 Attitüde und Handlungsorientierung von $P_i$ und die sozio- kulturellen Normen . . . . .	189
3.2.5.5 Der Bewertungsmechanismus von $P_i$ und der Qualifikations- prozeß des A—S . . . . .	197
3.2.5.6 Die Lernkapazität von $P_i$ und die Status-quo-Tendenz des A—S . . . . .	205
3.2.6 Modifikation der Resultante (Output) des Le-Prozesses . . . . .	207
3.2.7 Der Prozeß der Leistungserbringung Le: Standortbestimmung . . . . .	216
3.2.7.1 Ausgangslage . . . . .	216
3.2.7.2 Ziel der theoretischen Beschreibung des Prozesses der Lei- stungserbringung Le . . . . .	216
3.3 Der Prozeß der Qualifikation. Skizze eines Bezugsrahmens . . . . .	218
3.3.1 Die Eingabe (Input) in den Qualifikationsprozeß (Qu) und die Akto- ren . . . . .	220
3.3.2 Die Resultante des Qu-Prozesses . . . . .	221
3.3.3 Die Qualifikation als Interaktion . . . . .	221
3.3.3.1 Präsentation der Leistung durch den Qualifikanden — Visibi- lität und Kontrollierbarkeit der Leistung . . . . .	222
3.3.3.2 Institutionelle und strukturelle Aspekte des Qualifikationspro- zesses . . . . .	223
3.3.3.3 Informelle Qualifikatoren . . . . .	225
3.3.3.4 Qualifikationstechnik und Qualifikationsmethoden . . . . .	226
3.3.3.5 Fähigkeiten der Qualifikatoren und sozialpsychologische Fak- toren der sozialen Perzeption . . . . .	230

	Seite
3.3.3.6 Interpretation der Qualifikationsinformation und Referenzsystem . . . . .	234
3.3.3.7 Qualifikationsentscheid und Kommunikation . . . . .	238
3.3.4 Die Resultate des Qualifikationsprozesses: Sanktionierung des Verhaltens . . . . .	242
3.4 Abweichende Talente . . . . .	244
3.5 Von der faktischen Möglichkeit eines Talentpluralismus oder Talentangebot als Funktion der sozialen Struktur . . . . .	247
<b>4. Talent-Theorien</b>	
4.1 Entwicklung der Talentforschung . . . . .	250
4.2 Theoretische Begriffe der Begabung und Intelligenz . . . . .	250
4.3 Theoretische Ansätze der Erklärung . . . . .	252
4.3.1 Biologische Theorien . . . . .	252
4.3.2 Operationale Theorien . . . . .	254
4.3.3 Die strukturell-funktionalen Theorien . . . . .	257
4.3.4 Ursachen und Entwicklungsbedingungen der Hochbegabung (Talent, Genie) . . . . .	259
4.3.4.1 Die Theorie von der Harmonie oder Disharmonie . . . . .	259
4.3.4.2 Sozialbiologische Erklärungstheorien . . . . .	260
4.3.4.3 Soziokulturelle Erklärungstheorien . . . . .	262
4.3.4.4 Tiefenpsychologische Erklärungstheorien . . . . .	262
4.4 Erweiterung der Intelligenz- und Begabungstheorien . . . . .	263
4.4.1 Motivation und Talent . . . . .	263
4.4.2 Kreativität und Talent . . . . .	266
4.5 Elitenforschung und Talent . . . . .	271
4.5.1 Elite als soziale Minderheit . . . . .	272
4.5.2 Elite als Träger besonders werthaltiger Merkmale . . . . .	274
4.5.3 Elite als Rollenbegriff . . . . .	275
4.6 Fragenmatrix zum Talentbegriff . . . . .	276
<b>5. Rückblick</b>	
5.1 Die äußere Relevanz der Arbeit . . . . .	279
5.2 Das theoretische Ziel . . . . .	280
5.2.1 Die Systemanalyse . . . . .	280
5.2.2 Die Prozeßanalyse . . . . .	282
Literaturverzeichnis . . . . .	286