

# *Begabungen in Talente umsetzen*

## *Kurze Übersicht über das differenzierte Modell von Begabung und Talent (DMGT 2.0)*

*Françoys Gagné, Universität Quebec in Montreal, Kanada, fygagne@gmail.com (aus dem Englischen<sup>1</sup> übersetzt von Eveline Schwizer, Grabs, in Zusammenarbeit mit Dr. Harald Wagner, Bonn)*

In den Jahren 2007 und 2008 habe ich viele wichtige Veränderungen an den meisten Bausteinen des differenzierten Modells von Begabung und Talent (Differentiated Model of Giftedness and Talent, DMGT) vorgenommen. Diese aktualisierte Version wird als „DMGT 2.0“ vorgestellt. Diese kurze Übersicht über das revidierte DMGT wird fünf Themen behandeln: a) das Grundprinzip, b) die fünf Bausteine, c) die Frage nach der Häufigkeit und dem Ausmass, d) die Basis des DMGT und e) einige grundlegende dynamische Regeln der Talententwicklung.

### Das Grundprinzip des DMGT

#### Chaotische konzeptionelle Basis

Das Feld der Begabungs- und Begabtenförderung beschreibt seine Zielgruppe mit zwei Schlüsselkonzepten: Begabung und Talent<sup>2</sup>. Die Existenz von zwei Begriffen bedeutet jedoch nicht, dass es auch zwei unterschiedliche Konzepte dazu gibt. Eine Recherche in der wissenschaftlichen Fachliteratur zu diesem Thema zeigt schnell auf, dass die meisten Autoren diese beiden Begriffe als Synonyme benutzen.

Werden die beiden Begriffe überhaupt differenziert, dann auf unterschiedlichste Art und Weise. Die Einen benutzen den Begriff „Begabung“ für hohe kognitive Fähigkeiten und den Begriff „Talent“ für alle anderen Formen der Exzellenz (z.B. in Kunst, Sport, Technologie). Andere meinen, dass Begabung ein höheres Niveau von Exzellenz beschreibt als Talent. Wieder Andere verknüpfen Begabung mit einer gewissen Reife, dies im Gegensatz zu Talent, das eine noch wenig entwickelte Fähigkeit definiert. Mit anderen Worten: Würde man alle vorgeschlagenen Definitionen der beiden Begriffe aus den wichtigsten Publikationen herauschälen, so wären es mehr ein Dutzend.

#### Eine grundlegende Dichotomie nutzen

Auch wenn es unzählige und oft einander widersprechende Konzepte gibt, wird dennoch in beinahe jeder

Fachdiskussion über das Begabungskonzept eine besondere Dichotomie erwähnt. Es wird implizit oder explizit ein Unterschied zwischen früh auftretenden Formen der „Begabung“ mit ausgeprägten biologischen Wurzeln und Formen von „Begabung“, die erst im Erwachsenenalter voll ausgebildet sind, gemacht. Fachleute drücken diese Unterscheidung oft mit Begriffspaaren wie Potenzial/Verwirklichung, Fähigkeit/Fertigkeit und Versprechen/Erfüllung aus.

Das differenzierte Modell von Begabung und Talent (DMGT) wurde geschaffen, um diese Unterscheidung zu nutzen; es wurde zur Basis für neue, differenzierte Definitionen dieser beiden Begriffe.

- BEGABUNG bezeichnet den Besitz und die Anwendung von ausserordentlichen, natürlichen Anlagen in mindestens einem Fähigkeitsbereich, und zwar in einem Ausmass, dass das Individuum mindestens zu den obersten 10 % seiner Altersgruppe zu rechnen ist.
- TALENT kennzeichnet die herausragende Beherrschung von systematisch entwickelten Fähigkeiten, sogenannten Kompetenzen (Wissen und Können), auf mindestens einem Gebiet menschlicher Tätigkeit, und zwar in einem Ausmass, dass das Individuum mindestens zu den obersten 10 % der in diesem Bereich Tätigen oder tätig Gewesenen in seiner Altersgruppe zu rechnen ist.

Diese Definitionen lassen erkennen, dass die beiden Konzepte drei Gemeinsamkeiten aufweisen: a) sie beziehen sich beide auf Fähigkeiten des Menschen; b) beide sind normativ, d.h. sie beziehen sich auf Personen, die sich von der Norm bzw. vom Durchschnitt unterscheiden und c) beide Personengruppen sind wegen herausragender Verhaltensweisen „nicht normal“. Diese Gemeinsamkeiten haben verständlicherweise dazu geführt, dass so viele Fachleute und Laien diese Begriffe regelmässig durcheinander bringen.

<sup>1</sup>Original article: Gagné, F. (2008) Building gifts into talents: Brief overview of the DMGT 2.0. Reprinted and translated with permission, copyright © 2010 by Françoys Gagné. All rights reserved.

<sup>2</sup>Anmerkung der Übersetzerin: Begrifflichkeiten: Françoys Gagné definiert in seinem Modell den englischen Begriff „gift“ als eine Begabung in den obersten 10 %. Im deutschen Sprachgebrauch müsste man den Begriff deswegen korrekterweise jeweils mit „überdurchschnittlicher Begabung“ übersetzen. Der Lesbarkeit halber wird im Text dafür dennoch der Begriff „Begabung“ verwendet. Er drückt in diesem Zusammenhang aus, dass eine begabte Person sich in ihren Fähigkeiten deutlich aus der Schar ihrer Altersgenossen heraushebt und nicht nur individuelle Stärken hat.

Beide Definitionen konkretisieren auch präzise die Anzahl der Menschen die als „herausragend“ eingeschätzt werden, nämlich die besten 10 Prozent einer relevanten Population. Die Begründung für diesen statistischen Wert wird kurz im dritten Abschnitt diskutiert werden.

Ausgehend von diesen zwei Definitionen kann eine einfache Definition für den Talententwicklungsprozess

abgeleitet werden: er entspricht im Wesentlichen der fortschreitenden Umsetzung von Begabungen zu Talenten.

Diese drei Bausteine, Begabung, Talent und der Talententwicklungsprozess, bilden die Basis im DMGT. Zwei weitere Bausteine (vgl. Abb. 1) vervollständigen die Struktur dieser Talententwicklungstheorie: intrapersonale und Umwelt-Katalysatoren.

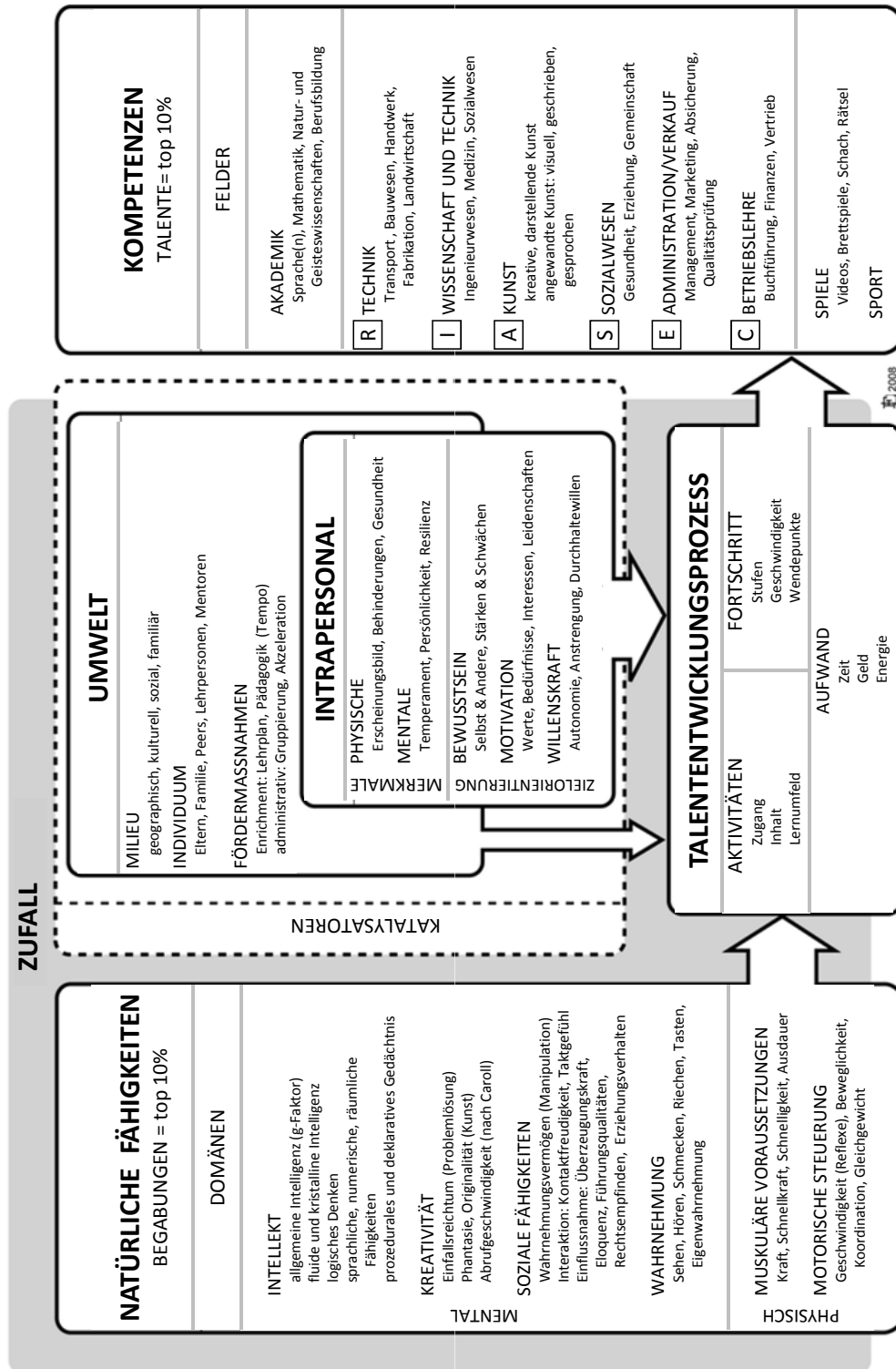


Abb. 1: Das DMGT Modell 2.0 von François Gagné

## Die fünf Bausteine

### Begabungen

Der Baustein Begabungen des DMGT gruppiert natürliche Fähigkeiten in sechs Teilbausteine. Vier davon sind mentale Fähigkeiten: Intellekt, Kreativität, soziale Fähigkeiten und Wahrnehmung. Die übrigen beiden sind physische Fähigkeiten: muskuläre Voraussetzungen für eine hohe physische Leistungsfähigkeit, bzw. Fähigkeiten, im Zusammenhang mit feinmotorischer Kontrolle und Steuerung: Beide sind Bestandteile komplexer physischer Aktivitäten (z.B. Tennis, Baseball, Turnen).

Diese natürlichen Fähigkeiten können wir bei Kindern in den meisten ihrer tagtäglichen Aktivitäten und in der Schule beobachten. Denken wir z.B. an die intellektuellen Fähigkeiten, die es braucht um Lesen zu lernen, eine Fremdsprache zu erwerben oder neue mathematische Konzepte zu begreifen. Denken wir an die kreativen Fähigkeiten im Zusammenhang mit dem Schreiben einer Kurzgeschichte, dem Komponieren eines Liedes, dem Zeichnen eines Bildes oder dem Spiel mit LEGO-Steinen. Genauso sind auch die sozialen Fähigkeiten zu beachten, die Kinder im täglichen Umgang mit ihren Klassenkameraden, Lehrern und Eltern zeigen, sowie auch die Fähigkeiten der Wahrnehmung und der motorischen Begabung bei Aktivitäten auf dem Schulhof, beim Sport oder in der Kunst (Tanz, Basteln und Gestalten).

Natürliche Fähigkeiten sind NICHT angeboren; sie entwickeln sich über den gesamten Verlauf des Lebens, allerdings wohl in stärkerem Masse während der frühen Lebensjahre (vgl. vierter Abschnitt). Begabungen drücken sich leichter und unmittelbarer in kleinen Kindern aus, da systematische Lerngelegenheiten erst begrenzt Einfluss auf die Umwandlung in spezielle Talente nehmen konnten. Wir können sie aber immer noch bei älteren Kindern und bei Erwachsenen beobachten, wenn es um die Leichtigkeit und Geschwindigkeit geht, mit der sie neues Wissen und Fertigkeiten erwerben. Je leichter oder schneller der Lernprozess abläuft, desto eher vermuten wir dahinter die Wirkung zugrunde liegender hoher natürlicher Anlagen.

### Talente

Der Baustein Talente umfasst neun Teilbausteine. Sechs davon stimmen mit der World-of-Work Klassifikation der Berufe des American College Testing überein, die ihre Grundlage in John Hollands berufsbezogener Klassifikation von Persönlichkeitstypen (RIASEC-Modell) hat: Realistische Orientierung (R), Investigative (I) bzw. forschende Orientierung, Artistic (A) bzw. künstlerische Orientierung, soziale Orientierung (S), Enterprising (E) bzw. unternehmerische Orientierung, Conventional (C) bzw. traditionelle Orientierung. Diese sechs Persönlichkeitstypen führen zu 26 spezifischen Berufsgruppen, die in den Kategorien des RIASEC-Modells zusammengefasst werden. Drei

weitere Teilbausteine komplettieren das System der Arbeitswelt: akademische Bereiche (alle Schulstufen), Spiele und Sport.

Die meisten Talente sind mit Hilfe von Leistungsnachweisen einfach zu bewerten. Prüfungen und standardisierte Tests decken alle schulischen Inhalte ab. Ähnliche Bewertungsverfahren existieren für die meisten Berufsfelder, speziell während der Ausbildung. Auch hervorragende Leistungen im Sport sind einfach zu messen; tagtäglich lesen wir davon in den Zeitungen. Zu beachten gilt, dass im Talent-Konzept des DMGT der Elitespekt fehlt. Im Gegensatz zu den von den meisten Wissenschaftlern zitierten Beispielen von herausragenden Persönlichkeiten mit prestigeträchtigen Berufen betont das DMGT, dass es in fast allen Berufen talentierte Personen gibt.

### Talententwicklungsprozess

Talententwicklung wird definiert als das systematische Streben von „Talentierenden“, in einem strukturierten Tätigkeitsprogramm, über eine gewisse Zeit und auf ein bestimmtes hohes Leistungsziel hin. Ich hielt es für nützlich die Wortschöpfung „Talentierende“ zu prägen, um Personen zu beschreiben, die an einem systematischen Talententwicklungsprogramm teilnehmen.

Der Baustein Talententwicklungsprozess beinhaltet drei Teilbausteine: Aktivitäten, Aufwand und Fortschritt. Der Prozess beginnt, wenn ein Kind oder Erwachsener durch Identifikation oder Selektion Zugang zu einem systematischen, talentorientierten Programm von Aktivitäten erhält. Diese Aktivitäten umfassen einen bestimmten Inhalt, den Lehrplan, der in einem spezifischen Lernumfeld angeboten wird. Dieses Lernumfeld kann unstrukturiert (autodidaktisch) oder strukturiert (z.B. Schule, Konservatorium, Sportverein) sein.

Der Teilbaustein Aufwand quantifiziert die Intensität des Talententwicklungsprozesses in Bezug auf Zeit, Geld und psychische Energie. Diese drei Indizes werden in Längskurven dargestellt, die die Schwankungen im Verlauf der Zeit abbilden. Diese Form der Darstellung kann auch individuelle Unterschiede zwischen einzelnen Talentierenden aufzeigen.

Der Fortschritt der Talentierenden vom ursprünglichen Zugang zum Fachgebiet bis zum Erbringen von Höchstleistungen kann in einzelne Stufen unterteilt werden (Novize, Fortgeschrittener, Fachperson, Experte). Das Tempo, mit dem ein Talentierender Fortschritte – in Relation zu den Peers – in Richtung auf das angestrebte Ziel macht, ist als Entwicklungsgeschwindigkeit messbar. Die langfristige Entwicklung eines Talentierenden wird durch eine Reihe von mehr oder weniger kritischen Lebensereignissen oder Ereignissen geprägt (z.B. von einem Lehrer oder Coach erkannt zu werden, ein wichtiges Stipendium zu erhalten, Unglücksfälle, Tod einer nahe stehenden Person).

## Die intrapersonalen und Umwelt-Katalysatoren

In der Chemie ermöglichen und beschleunigen Katalysatoren chemische Prozesse. Diese bleiben auch nach ihrer Beteiligung am jeweiligen Prozess erhalten. Ihre Namensvettern im DMGT unterscheiden sich von chemischen Katalysatoren gleich zweifach: a) sie können den Prozess durch ihre An- oder Abwesenheit positiv wie auch negativ beeinflussen und b) sie können durch ihre Beteiligung am Entwicklungsprozess selbst nachhaltig verändert werden.

**Intrapersonale Katalysatoren:** Das DMGT unterscheidet zwei grundlegende intrapersonale Dimensionen: a) relativ stabile, physische und mentale Merkmale und b) zielorientierte Prozesse. Die physischen Merkmale umfassen u.a. das äussere Erscheinungsbild einer Person, das Geschlecht, die Hautfarbe und andere ethnische Merkmale, Behinderungen (man denke an die Paralympischen Spiele) sowie chronische Krankheiten. Bei den mentalen Merkmalen findet sich eine nahezu unendliche Liste von Eigenschaften. Der Begriff Temperament bezieht sich auf Prädispositionen im Verhalten mit stark erblicher Komponente, wogegen der Begriff Persönlichkeit eine grosse Vielfalt an später erworbenen positiven und negativen Verhaltensweisen umfasst.

Die Dimension „Zielorientierung“ umfasst drei Elemente: Bewusstsein, Motivation und Willenskraft. Für die Planung von Talent entwickelnden Massnahmen ist es immens wichtig, sich seiner eigenen Stärken und Schwächen bewusst zu sein. Stärken und Schwächen spiegeln sich in den Bausteinen Begabungen wie auch in den intrapersonalen und Umwelt-Katalysatoren wider. Zielorientierte Prozesse können in zielidentifizierende und zielreichende Aktivitäten unterschieden werden. Der Begriff „Motivation“ bezieht sich sowohl darauf, was uns motiviert, als auch wie motiviert wir sind, d.h. wie viel Anstrengung wir bereit sind für die Erreichung unseres Ziels aufzuwenden.

Im Rahmen des DMGT bezieht sich Motivation speziell auf das Identifizieren und gelegentliche Überprüfen von angemessenen Leistungszielen. Talentierende sollen ihre Werthaltungen und Bedürfnisse überdenken, ihre Interessen bestimmen oder völlig von einem Thema fasziniert sein. Je höher das gesteckte Ziel, desto mehr muss sich der Talentierende anstrengen, es zu erreichen. Solche hochgesteckten, langfristigen Ziele fordern intensives Engagement sowie den täglichen Willen trotz Widrigkeiten, Langweile und gelegentlichen Misserfolgen intensiv zu üben.

**Umwelt-Katalysatoren:** Leserinnen und Leser, die mit älteren Versionen des DMGT vertraut sind, erinnern sich, dass diese Katalysatoren früher unterhalb eines zentralen Pfeiles dargestellt waren. Dieser Pfeil stellte den Entwicklungsprozess als fortschreitende Umsetzung von Begabungen zu Talenten dar. In

diesem 2.0 Update des DMGT wurden die Umwelt-Katalysatoren nach oben und grösstenteils hinter die intrapersonalen Katalysatoren verschoben.

Diese partielle Überschneidung der Katalysatoren zeigt die massgebliche Filterfunktion auf, die die intrapersonalen Bereiche für die Umwelt-Katalysatoren haben. Der schmale Pfeil auf der linken Seite deutet einen geringen direkten Einfluss der Umwelt auf den Entwicklungsprozess an. Der Hauptanteil der Umwelt-Stimuli muss zuerst durch die individuellen Bedürfnisse, Interessen und Persönlichkeitsmerkmale des Einzelnen gefiltert werden. Talentierende suchen sich laufend aus, welche Stimuli sie jeweils gerade zulassen. So wissen Eltern wie auch Lehrpersonen zum Beispiel sehr gut, wie begrenzt ihre Möglichkeiten sind, die Arbeitshaltung von widerwilligen Jugendlichen zu beeinflussen. Andererseits zeigt die Resilienz-Forschung, dass mit grosser Willensanstrengung gelegentlich auch scheinbar unüberwindliche Hindernisse bewältigt werden können.

Die Umwelt-Katalysatoren beinhalten drei Elemente. Das erste Element, „Milieu“, bezeichnet eine Vielfalt von Umwelteinflüssen. Darunter fallen geographische (z.B. Klima, ländliche oder städtische Umgebung), soziale, kulturelle wie auch sozioökonomische Gegebenheiten (familiärer Wohlstand).

Das zweite Element, „Personen“, betont den Einfluss von relevanten Personen aus dem direkten Umfeld. Dazu gehören natürlich die Eltern und Geschwister, aber auch Familie im weiteren Sinn, Lehrpersonen, Trainer, Peers, Mentoren und sogar Personen des öffentlichen Lebens, die vom Talentierenden zum Vorbild genommen werden. Für die Talententwicklung gemäss dem DMGT-Modell werden jedoch nur diejenigen persönlichen Einflüsse beachtet, die den Entwicklungsprozess auch beeinflussen.

Das dritte Element, „Fördermassnahmen“, deckt alle Arten von begabungsfördernden Massnahmen und Programmen ab. Die zwei traditionellen Sub-Kategorien, Enrichment (Anreicherung) und administrative Massnahmen, sind direkt vergleichbar mit dem „Inhalt“ und dem „Lernumfeld“ des Teilbausteins „Aktivitäten“ im Baustein „Talententwicklungsprozess“, der bereits oben besprochen wurde. Hierbei nehmen wir jedoch eine breitere Perspektive ein, als nur die konkreten, aus einem gegebenen Talententwicklungsprozess abgeleiteten Massnahmen zu betrachten. Anreicherung bezieht sich auf spezifische Curricula oder pädagogische Strategien für die Talententwicklung; das bestens bekannte Beispiel wird als Compacting oder Verdichtung bezeichnet. Administrative Massnahmen sind üblicherweise auf zwei Arten möglich: a) Teilzeit- (z.B. Clustergruppen oder Pullout-Klassen) oder Vollzeit-Gruppierungen nach Fähigkeiten sowie b) akzeleratives Enrichment (z.B. vorzeitiger Schuleintritt, Klassenspringen, Leistungskurse).

## Der Faktor Zufall

Über die Jahre hat sich im DMGT die Stellung des Faktors „Zufall“ beträchtlich verändert. Zuerst war „Zufall“ eines von fünf Elementen der Umwelt, später wurde er zu einem der drei Katalysatoren. Ich kam schliesslich zu der Auffassung, dass seine „wahre“ Rolle die eines bestimmenden Elements für jeglichen kausalen Einfluss in Verbindung mit der Richtung (positiv/negativ) und der Intensität ist. Der Zufall stand für das Ausmass an Kontrolle, das die Talentierenden über Einflüsse aus der Umwelt hatten.

John William Atkinson, ein berühmter Motivationspsychologe, sagte einst, dass alle menschlichen Leistungen zwei entscheidenden Zufällen zugeschrieben werden können: dem Zufall der Geburt und dem Zufall der Familienverhältnisse. Wir können die genetische Ausstattung nicht kontrollieren, die wir bei der Empfängnis erhalten haben. Sie beeinflusst jedoch unsere angeborenen Fähigkeiten, unser Temperament wie auch andere Elemente der intrapersonalen Katalysatoren. Weiter können wir nicht beeinflussen, in welcher Familie und in welchem sozialen Umfeld wir aufwachsen. Allein diese beiden Effekte verleihen dem Zufall bereits eine einflussreiche Rolle bei der Ausgestaltung der Grundlagen für die mögliche Talententwicklung einer Person.

Wegen dieser neu definierten Rolle sollte der Faktor „Zufall“ nicht mehr in Abbildungen des DMGT erscheinen. Weil er aber unter den Anhängern des DMGT so beliebt ist – und wegen meiner persönlichen Bindung daran – habe ich ihn in den Hintergrund derjenigen Bausteine gestellt, die von ihm beeinflusst werden.

## Häufigkeit und Ausmass

Wie viele Personen sind begabt und/oder talentiert? Diese Frage nach der Häufigkeit ist ausschlaggebend für alle normativen Konstrukte wie z.B. Armut, Körpergrösse, Gewicht oder die meisten neurotischen Störungen. Sie alle bilden jeweils einen kleinen – und marginalen – Teil der ganzen Population ab. Konkret heisst dies, dass die Erhöhung einer Selektionsgrenze eines bestimmten Konstruktes von 1 % auf 10 % – also um den Faktor 10 – einen enormen Einfluss auf Selektionskriterien und mögliche Fördermassnahmen hat.

Auf die Frage nach dem „wie viele?“ gibt es keine verbindliche Antwort. Nirgends findet sich eine magische Zahl, die automatisch die Begabten oder Talentierten vom Rest der Bevölkerung trennt. Das Festlegen einer geeigneten Grenze erfordert, dass sich die Fachwelt diesbezüglich einig ist. Im DMGT erhalten diejenigen dieses Label, die zu den besten 10 % ihrer Bezugsgruppe in den Bausteinen „natürliche Fähigkeiten“ (für Begabung) oder „Kompetenzen“ (für Talent) gehören. Diese grosszügige Wahl der Eingangsschwelle erhält ein Gegengewicht durch die Ein-

führung von Stufen oder Graden von Begabung oder Talent. Hierzu wurden fünf hierarchische Stufen definiert. Jede dieser Stufen umfasst die besten 10 % der vorhergehenden Stufe. Dieses metrische System begründet einen intrinsischen Bestandteil des DMGT. In den obersten 10 % von überdurchschnittlich begabten oder talentierten Personen schlägt das DMGT vier weitere, progressiv selektive Subgruppen vor. Sie werden mit hochbegabt (1:100), besonders hochbegabt (1:1'000), ausserordentlich begabt (1:10'000) und extrem begabt (1:100'000) bezeichnet.

Zu beachten gilt, dass das metrisch basierte Stufensystem für alle Begabungsdomänen und Talentbereiche gilt. Da die Begabungsdomänen nicht eng miteinander korrelieren, sind begabte Personen in einer Domäne nicht zwingend dieselben, die in einer anderen Domäne begabt sind. Folglich übersteigt die Gesamtzahl an begabten und talentierten Personen die 10 % Marke bei weitem. Einige Studien lassen vermuten, dass es gut das Doppelte oder Dreifache sein könnte.

## Die Basis des DMGT

Wie bereits oben erwähnt, sind natürliche Begabungen nicht angeboren. Sie entwickeln sich zwar, haben aber unbestreitbar biologische Grundlagen. Heute, wo das menschliche Genom entschlüsselt ist, versucht die Forschung a) Gene zu identifizieren, die für unterschiedliche Fähigkeiten und andere Persönlichkeitsmerkmale verantwortlich sind, und b) den biologischen Pfad von den Genen zu beobachtbaren (phänotypischen) Eigenschaften zu rekonstruieren. Das DMGT stellt eine Theorie der Talententwicklung dar, die auf das „Grundniveau“ direkt beobachtbaren Verhaltens begrenzt ist. Die unterstützenden biologischen Strukturen befinden sich darunter. Sie tragen zwar dazu bei, die grossen individuellen Differenzen hervorzubringen, die man auf dem Grundniveau beobachten kann, sind aber keine Basiselemente des DMGT; jede Stufe hat ihren eigenen Grad von Autonomie.

Die Basis des DMGT kann im übertragenen Sinne in drei Stufen unterteilt werden. Zuerst liegen die genotypischen Strukturen und Prozesse (z.B. DNA, RNA, Produktion von Proteinen). Auf der zweiten Stufe findet sich eine grosse Vielfalt physiologischer und neurologischer Prozesse (Endophänotypen), die das richtige Funktionieren des Körpers und des Gehirns sicherstellen. Viele dieser Prozesse sind bekannte Quellen für die individuelle Ausprägung der Bausteine „Begabung“ und „intrapersonale Katalysatoren“. Die höchste Stufe umfasst die anatomischen Strukturen (Exophänotypen) wie z.B. Gehirngrösse, Körpergrösse oder Beweglichkeit, die mit den natürlichen Fähigkeiten und anderen Persönlichkeitsmerkmalen eng verknüpft sind. Diese drei Basisstrukturen interagieren stark miteinander, um die gesunde Entwicklung natürlicher Fähigkeiten und vieler intrapersonaler Katalysatoren zu gewährleisten.

## Die Dynamik der Talententwicklung

Das DMGT ist ein Talententwicklungsmodell. Es will nicht vorgeben, die ganze persönliche Entwicklung einer Person abzubilden. Folglich sollten nur solche Elemente einbezogen werden, die einen massgeblichen Einfluss auf die Talententwicklung einer Person haben. Jede Fallstudie über einen Talententwicklungsprozess sollte deshalb alle intrapersonalen und Umwelt-Katalysatoren, die irrelevant für die ausserordentliche Leistung des Talentierenden sind, ausschliessen.

### Grundlegende Regeln

Im DMGT sind natürliche Fähigkeiten als Rohmaterial oder als Basisbausteine für Talente anzusehen. Folglich setzt das Auftreten von Talenten das Vorhandensein von deutlich überdurchschnittlichen Begabungen voraus. In den meisten Fällen kann jemand nicht talentiert werden, ohne vorher bereits begabt oder nahe an der Schwelle zur Begabung zu sein. Der Umkehrschluss ist nicht zulässig: Hohe natürliche Fähigkeiten können bloss Begabungen bleiben und nicht zu Talenten umgesetzt werden (vgl. intellektuell begabte Minderleister).

Weiter besteht eine Verbindung zwischen spezifischen Begabungen und Talenten. Aufgrund des Status als „Rohmaterial“ können Begabungen im Sinne von allgemeinen Fähigkeiten, in Abhängigkeit vom späteren Tätigkeitsfeld des Talentierenden, zu recht unterschiedlichen Fertigkeiten weiterentwickelt werden. Manuelle Fingerfertigkeit, eine von vielen natürlichen körperlichen Fähigkeiten, kann z.B. zu den speziellen Fertigkeiten eines Pianisten, eines Zahnarztes, einer Schreibkraft oder eines Spielers von Videogames entwickelt werden. Ähnlich kann sich die analytische Denkfähigkeit, eine von vielen natürlichen kognitiven Fähigkeiten, zur wissenschaftlichen Denkweise eines Chemikers, zur Spielanalyse eines Schachspielers oder zur strategischen Trainingsplanung eines Sportlers entwickeln.

In den meisten Situationen der Talententwicklung tragen die vier kausalen Bausteine (Begabung, Entwicklungsprozess, Umwelt- und intrapersonale Katalysatoren) positiv zur Entwicklung von Talenten bei. Je höher die Ziele eines Talentierenden, desto positiver ist dieser Effekt. Diese Beiträge können in Intensität und Kontinuität von einem Fallbeispiel zum anderen variieren. Keine zwei Fälle sind gleich. Aus diesem Grund ist die Talententwicklung ein sehr komplexer Prozess, in dem die vier ursächlichen Bausteine ihre Interaktion während eines Talententwicklungsprozesses verändern. Denken wir z.B. an die Beaufsichtigung der

Hausaufgaben, die viele Eltern in der Grundschulzeit ausüben und die praktisch aufhört, wenn die Kinder zur weiterführenden Schule gehen.

### Erklärende Beispiele

In der Schule sieht man nicht selten akademisch talentierte Schüler, die kaum mehr als ihre hohen natürlichen intellektuellen Begabungen in die Schularbeit investieren. Viele davon sind für schulische Inhalte wenig intrinsisch motiviert. Sie brauchen kaum Hilfe von aussen und investieren neben blosser Anwesenheit in der Klasse und gelegentlichem Büffeln vor Prüfungen wenig für ihr schulisches Fortkommen. Dies sind Schüler, die auf ihren intellektuellen Begabungen buchstäblich „surfen“. Ihre „wahren“ Interessen liegen anderswo: Sport, Freunde, Videospiele etc. Andererseits gibt es vereinzelt Schüler, die kaum überdurchschnittliche intellektuelle Begabungen aufweisen, jedoch aufgrund ihres Engagements und Einsatzes, unzähliger Übungsstunden und kontinuierlicher Unterstützung durch Eltern und Lehrer die Einstiegsebene unseres metrischen Begabungsstufen-Systems – leichtes akademisches Talent – erreichen können. Diese zwei Beispiele zeigen die unterschiedlichen, dynamischen Interaktionen zwischen den vier Basisbausteinen und ihren jeweiligen Elementen auf.

### Was macht den Unterschied?

Gibt es Bausteine, die für die Talententfaltung generell – im Mittel – wichtiger sind als andere? Meine eigene Literaturrecherche hat dazu geführt, die folgende Hierarchie der vier Bausteine festzulegen: 1. Begabung, 2. intrapersonale Katalysatoren, 3. Entwicklungsprozess, 4. Umweltkatalysatoren. In den weiterführenden Literaturangaben wird diese Hierarchie der Bausteine näher diskutiert. Dennoch: Das Festlegen einer Hierarchie soll nicht dazu verführen, zu vergessen, dass im Talententwicklungsprozess grundsätzlich alle Faktoren eine wichtige Rolle spielen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Talentwerdung das Ergebnis einer komplexen Choreographie zwischen den vier kausalen Bausteinen ist, eine Choreographie, die für jedes Individuum einzigartig abläuft.

---

## Literatur

- Gagné, F. (2003). Transforming gifts into talents: The DMGT as a developmental theory. In N. Colangelo & G. A. Davis (Hrsg.), *Handbook of gifted education* (3. Aufl., S. 60-74). Boston: Allyn and Bacon.
- Gagné, F. (2009). Building gifts into talents: Detailed overview of the DMGT 2.0. In B. MacFarlane & T. Stambaugh (Hrsg.), *Leading change in gifted education: The Festschrift of Dr. Joyce Van Tassel-Baska*. Waco, TX: Prufrock Press.