Il modello di formazione dell'identità del plusdotato

Alla ricerca dell'identità dotata, dal concetto astratto alle applicazioni pratiche, per il lavoro di accompagnamento.

di Andrew S. Mahoney M.S.,L.P.C., L.M.F.T.

tradotto per gentile concessione dell'autore, da **Giovanni Galli**, psicologo e psicopedaggista specializzato in APC/plusdotazione, https://giovannigalli-ch.com, info@giovannigalli-ch.com

È un testo che ritengo molto utile ed importante per i professionisti che devono sostenere un plusdotato. Mahoney propone un modello di lavoro utile ancora oggi, Giovanni Galli, 25 aprile 2020

abstract (riassunto)

Riconoscere il proprio talento e avere un senso di identità ben sviluppato, quale persona dotata, è cruciale per lo sviluppo di sé. Molte persone dotate lottano con i loro talento (giftedness), a sapere cosa significa essere dotati e come sviluppare tale potenziale.

Sono pochi i modelli disponibili nell'assistenza dello sviluppo dell'identità e della consulenza delle persone dotate. Inoltre, l'identità stessa è spesso vista come un concetto astratto, rendendo estremamente arduo il compito di collegare questo concetto ad applicazioni pragmatiche.

Il modello di formazione dell'identità del plusdotato, presentato qui, aiuta a collegare la teoria alla pratica, include l'identità e la sua formazione come variabili cruciali nel processo di consulenza. Questo modello usa l'identità come base per l'intervento. Il modello propone di ricorrere con una valutazione e aiuta ad implementare interventi di consulenza che esplorano e rafforzano l'identità e la formazione dell'identità delle persone dotate, migliorando a loro volta la salute e lo sviluppo di sé.

Esistono molte sfide concettuali per comprendere le problematiche legate alla formazione dell'identità della plusdotazione.
Una sfida è capire cosa entra in gioco nella formazione dell'identità della persona dotata.
Una seconda sfida (e forse più impegnativa) risiede nella pragmatica dell'aiuto, a sapere come promuovere un'identità sana e equilibrata della persona dotata.
La necessità di servizi di consulenza differenziati e specializzati per i dotati è evidente in tutta la letteratura (Moon, Kelly & Feldhusen, 1997; Treffinger & Feldhusen, 1996; Feldman, 1996; Rocamara, 1992; Alverado, 1989; Coangelo, 1989). David Feldman (1996) ha richiesto un'espansione delle teorie sullo sviluppo umano, includendo le caratteristiche specifiche esigenze di sviluppo delle persone dotate.
Tuttavia, il problema è che ci sono pochi modelli differenziati che consiglieri, educatori e altri professionisti possono usare nell'accompagnamento dei plusdotati e aiutarli a rafforzare lo sviluppo di un'identità che integri la plusdotazione.
Il compito di integrare un concetto intricato e complesso come la plusdotazione, o lo sviluppo dell'identità del plusdotato, in applicazioni pratiche di consulenza è una sfida con molte sfaccettature.

Il modello di formazione dell'identità del plusdotato è un modello di consulenza differenziata, che tenta di collegare i costrutti teorici relativi alla formazione dell'identità con gli aspetti pratici della consulenza dei plusdotati. Ai fini di questo modello, il talento è definito come un'abilità eccezionale in una varietà di settori come l'intelletto, le arti e la creatività.
Il talento è anche visto come un aspetto (o molteplici aspetti) del sé.
Questo articolo illustra la complessità, il processo e le sfumature della formazione dell'identità dei plusdotati, e quindi fornisce una panoramica aperta di un modello differenziato, che incorpora la formazione dell'identità nel processo di consulenza dei plusdotati.

L'identità e la sua formazione

Definire l'identità può essere un compito complesso come sviluppare la propria identità; persino Eric Erikson (1968) era riluttante a offrire una spiegazione definitiva. Una definizione potrebbe includere l'unità e l'integrazione di tutti gli aspetti del sé, compresi il conscio e l'inconscio. Un altro modo per definire l'identità potrebbe rispondere alla domanda "chi sono io?"

Se l'identità comprende la complessità di tutti gli aspetti del "chi sono io", allora la formazione dell'identità è il processo d'integrazione e modellazione di pezzi distinti che fanno del Sé un essere unico. Erikson (1968) parlava della formazione dell'identità come di "un processo situato nel nucleo dell'individuo e tuttavia anche nel nucleo della sua cultura comunitaria" (pag. 22). Si riferiva alla relazione integrativa e complessa tra il sé interiore (tutti gli aspetti interiori e l'interazione interna del sé) e il mondo esterno (come il sé si relaziona-confronta con il mondo esterno). Erikson descrisse alcuni "requisiti minimi" da considerare, quando ci confrontiamo al complesso processo di formazione dell'identità. Ebbene questi pre-requisiti formano la base di lavoro del modello di formazione dell'identità plusdotata:

- la formazione dell'identità impiega un processo simultaneo di riflessione e osservazione;
- la formazione dell'identità avviene a tutti i livelli del funzionamento mentale;
- un individuo giudica se stesso alla luce di ciò che percepisce nel giudizio altrui, rispetto a se stesso, e secondo una topologia significativa per gli altri.

Per Erikson, la formazione dell'identità è in gran parte inconscia, per tanto indica quanto credesse alla realtà dell'influenza del mondo interiore di ognuno sulla propria identità. Credeva che il processo fosse "per la maggior parte inconscio, tranne dove le condizioni interne e le circostanze esterne si combinano per aggravare una dolorosa o euforica coscienza-identità" (p 23).
Erikson si riferiva a ciò che accade quando un individuo non è in sincronia con il suo vero sé. Ad esempio, nonostante a Mary le sia stato detto fin dall'infanzia di essere dotata, non si considerava tale ed era molto angosciata quando dovette fare una scelta carrieristica. Si lamentava costantemente che il lavoro prescelto non fosse in sintonia con chi fosse Lei realmente, ma non aveva idea di come reindirizzare se stessa.
È anche importante tenere presente che Erikson non ha mai visto l'identità come statica o immutabile, ma ha creduto che la formazione dell'identità fosse un processo continuo, per tutta la vita. Pertanto, il Modello di formazione dell'identità del plusdotato funziona secondo il principio secondo cui lo sviluppo e l'integrazione del proprio talento deve essere considerato come una variabile del sano sviluppo dell'identità di sé per tutta la durata della vita.

Il modello di formazione dell'identità del plusdotato (MFIP)
Il MFIP è una guida per comprendere la complessità e le sfumature delle persone dotate. Il modello fornisce un quadro di consulenza che aiuta gli individui dotati a essere consapevoli e a comprendere l'effetto che il loro dono ha sullo sviluppo della loro vita e l'importanza che il dono ha sulla loro formazione identitaria, quindi meglio comprendere se stessi come persone dotate.
Il consulente utilizza il modello per valutare la complessità che circonda il dono di un individuo e in che modo il dono è rilevante per lo sviluppo sano o malsano di quell'individuo. Il modello funge da guida per progettare interventi, pratiche o strategie per facilitare e/o intervenire nel processo di consulenza. Il modello non è pensato per essere utilizzato come scala di criteri per la salute mentale o per confrontare lo sviluppo degli individui. Piuttosto ha tre scopi di consulenza primari: servire come strumento di valutazione, assistere nello sviluppo di interventi di consulenza e agire come guida nel processo di consulenza.

Il modello fornisce anche un contesto per comprendere il talento come parte del continuum del comportamento umano. Permette al talento di essere collocato in un contesto positivo di sviluppo piuttosto che essere caratterizzato erroneamente come anormale o patologico. Con questo quadro il consulente è parimenti portato a esplorare la diversa natura diversa del sé dotato e la sua importanza nella portata più ampia della natura umana.

Utilizzando una struttura a griglia incrociata (vedi Figura 1) di **quattro costrutti** (Convalida, Affermazione, Affiliazione e Affinità) e **dodici sistemi** (Sé, Famiglia, Famiglia di origine, Culturale, Professionale, Ambientale, Educativi, Sociali, Psicologici, Politici, Biologici-Fisiologici e di Sviluppo), i consulenti (con i loro clienti o indipendentemente) esplorano, discutono e tracciano le componenti dello sviluppo dell'identità esponendo la dotazione come una variabile (vedi Figura 2). Ad esempio, quando si valuta ogni costrutto e sistema, è importante esplorare se la plusdotazione ha, o ha avuto, un valore positivo, negativo o intermediaria.

Figura 1

Sistemi che incidono sulla formazione dell'identità del plusdotato				
	Costrutti			
sistemi	**Convalida**	**Affermazione**	**Affiliazione**	**Affinità**
Sé				
Famiglia				
Origini				
Culturale				
Professionale				
Ambientale				
Educativo				
Sociale				
Psicologico				
Politico				
Organico-fisiologico				
Evolutivo				

figura 2

sistemi	**Convalida**	**Affermaz**
Sé		
Familia	i miei genitori non hanno mai detto che ero dotato ... ho solo pensato che fossi strano ai loro occhi	
Origini		
Cuturale		
Professionale		

Jon è cresciuto in una famiglia che non ha mai riconosciuto il suo talento. Per questa sezione della griglia riferì che non vi era alcuna convalida proveniente dai suoi genitori. Questa auto-relazione di Jon è un esempio di convalida famigliare (cioè dei suoi genitori) negativa o indifferente, per quanto riguarda il suo talento.

I costrutti ed i sistemi sono differenziati per accentuare la complessità dell'identità e il processo di formazione dell'identità.
Rubricando queste variabili e aspetti della formazione dell'identità, il consulente e il cliente sono in grado di gestire la complessità e lavorare sull'identità in una forma meno astratta.

Inoltre, il modello può essere utilizzato con altri contesti d'accompagnamento. Ad esempio, se il consulente scolastico sta conducendo un lavoro di riflessione sulle opportunità carrieristiche, il modello può fornire uno strumento differenziale adattato agli studenti plusdotati.
Il modello, potrebbe aiutare le persone a definire le aree di forza e identificare i mezzi per supportare meglio le aree che richiedono un accompagnamento in relazione al loro talento. Pertanto, il modello può essere utilizzato per interventi di consulenza che indirizzano le persone ad essere più in sintonia con la loro plsudotazione e dimostrare come la loro plusdotazione può avere un ruolo reale nel loro lavoro, nell'istruzione, nello loro sviluppo e nelle relazioni.
L'intenzione è di valutare e introdurre la variabile della plusdotazione in molti contesti per sostenere e sviluppare un'identità del plusdotato come parte integrante di sé.

I quattro costrutti

I quattro costrutti rappresentano alcune delle forze o basi che modellano e influenzano l'identità. Questi punti focali sono descritti e delineati per aiutare il consulente a risolvere e lavorare con la natura complessa dell'identità e la maniera in cui si forma. Non esiste un ordine distinto per i quattro costrutti, sebbene ci possa essere una sequenza per essi. Ad esempio, i bambini vengono spesso identificati come plusdotati in maniera formale (vedi "convalida") prima di essere inseriti in un programma educativo mirato (vedi "affermazione"). L'autore incoraggia l'uso fluido di questi costrutti, per supportare la nozione che l'identità è multiforme, complessa e in continua evoluzione.

Validazione. Il primo costrutto è la convalida, il riconoscimento corroborato dell'esistenza della propria plusdotazione, come rinforzo dagli altri o da se stessi. La convalida trae origine dalle relazioni primarie con se stessi, con i genitori, insegnanti, istituzioni e persone in posizioni d'autorità. Le relazioni sono primarie nel senso che gli individui dipendono da queste relazioni, o fonti di convalida, che facilitano in qualche modo il loro sviluppo ed evoluzione.

La convalida della plusdotazione può provenire sia da un programma accademico per plusdotati, come da una persona autorevole, o da se stessi grazie a risultati eccezionali, ecc.
Bisogna stare però attenti alla forma e fonte di convalida: un bambino plusdotato, che non soddisfa i criteri d'ammissione ad un programma per plusdotati, potrà pensare che "non sono plusdotato perché lo dice la scuola".
Pertanto, per facilitare l'autocomprensione, i consulenti dovrebbero considerare e definire una varietà di indicatori di abilità che aiuteranno le persone a capire come il loro dono è valido.

Le persone che considerano che la loro plusdotazione non è valida, possono soffrire di problemi d'autostima e di un basso concetto di sé. Se il concetto di plusdotazione di un soggetto è definito in modo limitato, anche il modo in cui quel dono si svilupperà sarà limitato.

Un'altra forma di convalida si riflette nella consapevolezza dei genitori, che il bambino è plusdotato. Sanno cos'è la plusdotazione, convalidano, riconoscono e accettano che il figlio è plusdotato? Se il genitore sa che il proprio figlio è plusdotato, questa convalida può arrivare dalla partecipazione ad un programma specifico per plusdotati, fornendo delle opportunità d'arricchimento, o qualsiasi attività in cui possa comprendersi, e sviluppare il suo comportamento, da una prospettiva che considera la plusdotazione. La convalida diventa quindi un marcatore importante per il talento.

Affermazione. L'affermazione, il secondo costrutto, richiede un riconoscimento interattivo di chi siamo da parte di molti individui o processi di supporto.
È il continuo rinforzo delle sfaccettature del talento di un individuo, derivante da apprendimento, dalle esperienze, dall'ambiente, dai genitori, dagli insegnanti e dal suo arricchimento in generale. È il processo continuo e interattivo tra il plusdotato e il mondo. Il processo che rafforza nel Sé, "io sono plusdotato".

L'affermazione può anche essere negativa, a causa dell'assenza di un rinforzo o di un feedback negativo. Un esempio positivo d'affermazione è la partecipazione di un bambino a un programma specifico per plusdotati, che offre una sfida continua alle sue capacità e beneficiare del continuo riflesso positivo intorno alla sua capacità.

Un altro esempio potrebbe derivare dal sistema della famiglia di origine (considerante la famiglia allargata). L'affermazione di questo sistema viene dalle strutture di valore, sia consce che inconsce, che vengono trasmesse generazionalmente.
Ad esempio, in una famiglia in cui non è stata affermata la genialità femminile e in cui la famiglia ha disapprovato le donne nell'istruzione superiore per diverse generazioni, lo sviluppo di doti intellettuali nelle donne potrebbe non essere né riconosciuta né sostenuta. Questo esemplifica un'affermazione negativa.
Questo tipo di valori sono spesso fortemente radicati nell'identità di una persona e devono essere esplorati e portati a consapevolezza cosciente. L'individuo dotato che è aiutato nell'esplorazione del dono, sotto l'angolo dei valori originari della famiglia, sarà in grado di iniziare una riflessione più sana di ciò che lo differenzia dagli altri, e consentire al proprio sé di integrare più pienamente il proprio dono.

Tuttavia, la sola consapevolezza non sempre facilita la crescita. A questo punto, si fa affidamento sull'abilità del consulente per intervenire e approfondire tale consapevolezza. Negli esempi precedenti, il costrutto dell'Affermazione è stato analizzato con l'occhio dei valori famigliari, del sistema culturale ed educativo accademico, indicando come il modello consente un'analisi che induce naturalmente all'esplorazione di altri costrutti e sistemi.

Affiliazione. L'affiliazione è un'alleanza o associazione con altri individui che vivono di intensità, passioni, desideri e capacità simili. Significa essere accomunati o integrati in un gruppo, o società, senza perdita di identità (o di sé).
L'affiliazione fornisce una ragione d'essere fornendo una passerella tra sé e la comunità.
Il processo d'individuazione si basa fortemente sull'affiliazione, per sostenere al Sé d'esistere per se stesso.
Per lo sviluppo ottimale dell'identità del plusdotato, l'associazione o l'alleanza deve incoraggiare la plusdotazione. Quando si discute della validazione, le relazioni primarie (come genitori, insegnanti e figure di autorità) sono al centro dell'attenzione. Quando trattiamo dell'affiliazione, vengono evidenziate le relazioni secondarie (ad es. coetanei, fratelli, colleghi, ecc.).
Queste relazioni migliorano l'individuazione del sé incoraggiando la separazione dalla famiglia di origine e dal genitore. In questo modo, l'affiliazione supporta l'individuazione e lo sviluppo di un sé integro e sano.
Il riconoscimento della necessità di appartenenza e sentire "chi sono io", è incluso nel processo d'affiliazione.
L'affiliazione del plusdotato offre un luogo in cui gli individui sono apprezzati e accettati per la loro unicità. Ad esempio, con affiliazioni appropriate, un bambino non dovrà negare la propria plusdotazione per fare amicizia.

Per integrarsi, le persone devono essere apprezzate per quello che sono - per la loro unicità, talento, specialità e che sono esseri umani. Qui comincia veramente l'integrazione. L'io sperimenta altri simili, lontano dalla fonte primaria di convalida. Il sé, in questo frangente, vede positivamebte la plusdotazione attraverso gli altri. Così potrà iniziare a raggiungere un livello più alto di apprezzamento e accettazione di sé. Affiliare gli aspetti plusdotati di cio che siamo è presumibilmente uno dei metodi più forti per alleviare l'alienazione e l'isolamento che le persone di talento percepiscono così spesso.

Per gli adulti di talento l'affiliazione è spesso difficile. Oltre a MENSA, ci sono poche organizzazioni

con cui gli adulti dotati possono affiliarsi, per una sfida o un sostegno reciproco, adatto allo sviluppo della loro abilità.
Il modello di formazione dell'identità dotata può essere utilizzato per valutare molti sistemi che potrebbero fornire luoghi d'affiliazione.
Un ambiente di lavoro potrebbe essere riorganizzato in modo tale che le persone con una mentalità simile abbiano maggiori opportunità di collaborare, sia a livello professionale che a livello sociale. È importante tenere presente che le affiliazioni non devono escludere gli altri. Le persone possono unirsi, attraverso un sottogruppo all'interno del posto di lavoro.

In un ambiente scolastico, un consulente o un insegnante potrebbe creare dei gruppi per coloro che hanno delle qualità d'artista: scrittori, musicisti, che si incontrano periodicamente, piuttosto che proporre un'affiliazione di talento come solo appropriata nel solo dominio intellettuale. È importante creare affiliazioni a livello di micro gruppi, rappresentanti molteplici diverse abilità. Ciò contribuirà ad ampliare la visione di ciò che è la dotazione e ridurre la propagazione degli stereotipi.

Affinità. Il quarto costrutto è l'affinità. Mantiene il fuoco dell'io. È un'attrazione, per ciò che nutre e assomiglia, l'accordo fra anime, spirito e filosofia; non un anelito, ma una chiamata. Ha qualcosa a che fare con l'anima, una missione e una spiegazione del senso della vita. Si riferisce ad un significato più profondo ed esoterico. Le aspirazioni profonde connettono l'Io al resto del mondo e ai misteri della vita.

Spesso i bisogni di affinità vengono messi da parte, quando il processo identitario non è massimizzato. L'affinità non soddisfatta crea angoscia, rendendo la vita più tenue. "Se non riesco a soddisfare le mie aspirazioni, allora non vivrò mai un senso di realizzazione e non potrò risollevarmi dalla mia angoscia".

La soddisfazione delle aspirazioni profonde conduce ad un senso di pienezza, stimola grazie a sfide appropriate, e sviluppa le caratteristiche della plusdotazione – per alcuni ciò potrebbe essere l'ultima loro ricerca.
Senza la consapevolezza e il soddisfacimento dei bisogni di affinità, l'individuo plusdotato si sente spesso impotente e alienato dalla vita, e dagli altri. Le aspirazioni profonde permettono l'affiliazione, possono guidare lo sviluppo della dotazione, o alleviare l'angoscia esistenziale associata all'essere plusdotato. E senza questa soddisfazione delle aspirazioni profonde, non c'è tregua, non c'è rifugio per proteggersi dalla mancanza di umanità e spiritualità di questo mondo.

Quando lavora con questo costrutto il consulente pone la domanda: "Le aspirazioni profonde del cliente (cioè quelle che anno senso alla sua vita e alla sua ricerca esistenziale) sono soddisfatte?" in relazione alle sue doti, passioni, obiettivi e pulsioni che derivano o sono originate dalla specificità della sua plusdotazione?
Ad esempio, un adolescente plusdotato potrebbe avere una passione ardente per una causa e portarvi un contributo sociale e politico. Una persona che faciliti l'impegno di questo giovane, avrà bisogno di chiedersi come aiutarlo a soddisfare quella aspirazione. Questo costrutto richiede uno sguardo molto più profondo in se stessi. L'affinità del sé può essere scoperta da una mancanza di convalida, affermazione o affiliazione o una combinazione di tutti e tre. La persona può avere la consapevolezza della propria affinità ma non conoscere la validità dei propri sentimenti.
Questo costrutto richiede uno sguardo molto più profondo in se stessi. La soddisfazione delle aspirazioni profonde può rimanere sepolta per mancanza di convalida, d'affermazione o d'affiliazione o una combinazione di tutte e tre.
Una persona può avere la consapevolezza delle proprie aspirazioni, ma non capire la validità dei propri sentimenti.

Questi quattro costrutti - Convalida, Affermazione, Affiliazione, Affinità - rappresentano importanti elementi costitutivi dello sviluppo del sé. Si interfacciano e hanno un impatto con i 12 sistemi seguenti, per aiutare a modellare e influenzare la formazione dell'identità nel talento.

I 12 Sistemi che incidono sulla formazione dell'identità

I seguenti dodici sistemi (Sé, Famiglia, Famiglia di origine, Cultura, Professionale, Ambientale, Educativo, Sociale, Psicologico, Politico, Biologico-Fisiologico e Sviluppo) delineano tutte le variabili che contribuiscono allo sviluppo dell'identità di sé del plusdotato. Rappresentano e si interfacciano con le forze interne ed esterne, che incidono sulla formazione dell'identità. Ogni sistema ha proprietà o valori che influenzano lo sviluppo del dono individuale.

Il modello di formazione dell'identità del plusdotato richiede che il consulente e il cliente esplorino ogni sistema, per capire come influenza o impatta sullo sviluppo dell'identità dell'utente, perché sono altrettanti chiavi per la crescita personale. Tutti questi sistemi si sovrappongono, o si sovrappongono a dati momenti.
L'intenzione del modello è quella di sfidare il consulente e il cliente ad esplorare in profondità ciò che accade all'interno e tra ciascuno di questi sistemi in relazione alla plusdotazione dell'utente.

Sistema del Sé. Questo sistema si riferisce ai valori e alle credenze dell'individuo, inclusa la visione interna di sé come persona dotata. Include anche la percezione che il soggetto ha di come viene percepito dagli altri.
Ad esempio, Charles entra in consulenza con una stima di sé molto bassa, soffre di depressione ed è professionalmente annoiato. Quando gli viene chiesto come percepisce il proprio talento, si dichiara di media capacità (anche se ha conseguito un dottorato di ricerca con lode in fisica presso un'università di grande prestigio). Non ha praticamente alcuna consapevolezza del suo talento intellettuale. La visione di sé che presenta è altamente incongruente con la realtà della sua esperienza presente e passata.
In questo caso particolare, il cliente ha trascorso gran parte della sua carriera isolato nel suo lavoro, intrappolato dall'unica maniera di preformare con il suo talento (vedi figura 3).

Figura 3

formazione dell'identità del plusdotato				
	costrutti			
sistemi	**Convalida**	**Affermazione**	**Affiliazione**	**Aff**
Sé	Mai mi sono considerato plusdotato		gran parte del mio lavoro è stato svolto da solo ... preferisco così	
Famiglia				

L'auto-percezione di Charles non è congruente con i suoi successi (vale a dire un dottorato di ricerca in fisica con lode) che dovrebbero convalidare il suo senso di sé come dotato.
Charles convalida la sua visione di sé con la sua scelta di lavorare da solo, senza altri.

Dopo aver esplorato maggiormente i suoi doni, Charles è stato in grado di apportare cambiamenti appropriati della sua vita, sulla base di una migliore e più adeguata comprensione di sé e della sua plusdotazione. Per quest'uomo, il consulente ha come compito quello di aiutarlo
a comprendere il proprio talento, e creare una visione di sé che egli possa comprendere e quindi sviluppare ulteriormente.

Sistema familiare. Questo sistema include la famiglia immediata: il/la coniuge, i genitori, fratelli e sorelle, i figli e i partner, tenendo presente che la famiglia immediata varia a seconda delle culture. Il cliente e il consulente, quando lavorano con questo sistema, esplorano come la famiglia immediata si interfaccia con il talento dei suoi membri. Ad esempio, i genitori di Sheli hanno riconosciuto la sua genialità e hanno fatto di tutto per fornire un ambiente arricchente.

Sistema della famiglia di origine "Famiglia di origine" si riferisce alle generazioni passate della famiglia allargata. I valori, le credenze e le tradizioni detenute dalla famiglia di origine svolgono un ruolo importante nel modo in cui le persone vivono e trattano la loro plusdotazione.
Un giovane voleva usare i suoi doni letterari e scientifici per diventare uno scrittore di fantascienza. Era confuso, a sapere se quella fosse una scelta rispettabile, e difficilmente si sentiva libero di esplorare quella direzione di carriera. Pensava di essere la prima persona della sua famiglia ad usare il proprio talento in modo non tradizionale. Inconsciamente si stava separando da una lunga serie di ingegneri tecnici e sentiva di tradire le ultime tre generazioni di uomini dotati che avevano seguito un percorso più tradizionale e conservatore. Incoraggiato ad esplorare l'albero genealogico, il paziente scoprì un romanziere. Sollevato, la scoperta lo aiutò a separarsi dalla sua Famiglia d'origine per perseguire il proprio sogno.

Sistema culturale. Questo sistema include bagaglio culturale, genere, razza, religione ed etnia. Ogni variabile contiene il proprio insieme di credenze, valori e proprietà riguardo a ciò che significa essere plusdotati. Le opinioni sulla plusdotazione variano da cultura a cultura e in alcune possono pure essere inesistenti.
Vinny è cresciuto nel Bronx e aveva forti radici operaie. Si trovava di fronte alla sfida di lasciare una cultura a lui ben nota per perseguire una carriera artistica. Arrivato in consulenza con grande angoscia dopo un periodo di transizione che aveva dovuto attraversare per esprimere il suo talento e avere successo. Durante la sua vita, la sua cultura e la sua formazione gli avevano insegnato che essere un bravo artista non era una scelta accettabile. Vinny visse nel panico per chi fosse e dove fosse diretto. Si sentiva solo e non aveva il sostegno della sua famiglia né della sua cultura d'origine. Trascorse anche del tempo a rivisitare la sua esistenza esplorando la discrepanza con il suo ambiente, a causa delle sue doti e dei valori che gli erano stati insegnati attorno al suo talento.

Sistema professionale. Questo sistema si riferisce alla scelta della carriera, allo sviluppo della carriera, alle occupazioni e al tipo di contatti professionali che può sperimentare una persona.
Steve era piuttosto appassionato di computer ma la sua formazione era limitata a causa di difficoltà finanziarie e mancanza di supporto dei genitori. A livello professionale aveva bisogno di maggiori contatti e più conoscenze nell'ambito dell'informatica. Attraverso la sua esperienza in un gruppo di consulenza di giovani plusdotati, ebbe la possibilità di incontrare qualcuno disposto a condividere con lui la propria passione, aiutando Steve a soddisfare il suo interesse professionale nel campo informatico. Questo è un esempio del sistema professionale che si interfaccia con un'opportunità di affiliazione (vale a dire coetanei plusdotati in un gruppo di consulenza).

Sistema educativo. Questo sistema si riferisce ai mezzi formali o informali che concorrono alla formazione del plusdotato, comprese scuole, gruppi di discussione, club, studio individuale e osservazione. Lavorando su questo sistema, il consulente deve esplorare sia gli ambienti educativi tradizionali sia quelli correlati. L'interfaccia tra il sistema educativo e l'identità del plusdotato è fondamentale a causa della tendenza a definire la plusdotazione in termini accademici. La società ha attribuito un valore enorme al talento accademico, i cui criteri sono stati stabiliti dal tradizionale sistema educativo accademico.
Nelson, ad esempio, a causa della sua profonda plusdotazione, non è stato in grado di trovare alcuna stimolante situazione educativa tradizionale. Al secondo anno di liceo e il suo profitto era fortemente diminuito. Il suo consulente e i genitori hanno lavorato su un piano per accelerarlo in alcune materie in una università locale. Il piano includeva anche un mentore che insegnava a Nelson come eseguire tecniche avanzate di animazione al computer. Da allora migliorarono i risultati scolastici.

Sistema sociale. Questo sistema comporta le relazioni con i colleghi, i familiari e la connessione con gli altri. I gruppi di parola offrono una forma di socializzazione.

David non ha mai avuto l'opportunità di parlare con un altro plusdotato della maniera i cui i bambini si prendevano gioco di lui quando parlava. Unendosi a un gruppo di parola, di ragazzi di 8-10 anni di grande talento, David ha iniziato a capire come affrontare meglio i bambini a scuola. Il gruppo era un luogo dove trovare sicurezza e supporto per sopravvivere nel suo mondo.

Sistema psicologico. Questo è il sistema della nostra psiche, quello in cui le dinamiche e le esperienze entrano in gioco e costruiscono la propria autostima ed il concetto di sé, incidendo sul modo in cui l'individuo prende il suo posto nella vita. Il sistema psicologico riflette anche la complessità delle difese e la profondità dell'ego di ognuno come pure il proprio e carattere.
Il campo della psicologia fa parte del sistema psicologico.
Ad esempio, la psicologia come considera la natura della plusdotazione? Il talento è patologizzato, ignorato, oppure capito nella sua differenza? Troppo spesso un bambino plusdotato precoce diventa un indicatore di un comportamento inaccettabile; tuttavia quel comportamento potrebbe essere il potenziale grezzo per un futuro eccezionale contributo al mondo.

Sistema politico. Questo sistema include e spesso detta valori riguardanti la plusdotazione. Le persone plusdotate possono cadere vittima di programmi politici. La chiave è aiutare il consulente e il cliente a valutare e comprendere in che modo il clima politico ha un impatto sul talento di quel cliente.
Ad esempio, la questione dei finanziamenti per l'istruzione o l'allocazione di risorse e opportunità di lavoro è spesso influenzata dalla politica.
L'esempio più comune è il finanziamento di programmi per sportivi rispetto il finanziamento di programmi per i plusdotati.

Sistema organico-fisiologico. Questo sistema esplora le aree in cui esiste una relazione comportamentale o fisiologica con il proprio talento.
Benbow (1986) ha dimostrato che alcuni tratti fisiologici appaiono più frequentemente in studenti estremamente capaci. Ha identificato i tratti di mancinismo o ambidestri, miopia, malattia atopica sintomatica (asma e altre allergie) tra studenti matematicamente e verbalmente estremamente dotati.
Tali studi sollevano la questione se il talento abbia una base fisiologica.
Una migliore conoscenza delle basi fisiologiche della plusdotazione potrà aiutare a rispondere a molte domande e preoccupazioni che una persona plusdotata può avere rispetto alla propria visione di sé.

Sistema evolutivo. Questo sistema comprende i cambiamenti delle tappe vitali: l'ingresso nell'adolescenza, la nascita di un bambino, l'individuazione e la separazione dalla famiglia.
Il sistema evolutivo può essere utilizzato per indicare come lo sviluppo di un plusdotato può essere discrepante rispetto le tradizionali visioni dello sviluppo (Silverman, 1998).
I genitori di Juan non riuscivano a capire come il figlio potesse essere così maturo, simile ad un adulto, e improvvisamente cambiare mostrando i comportamenti degni dei 5 anni che aveva.

I 12 sistemi qui descritti sono stati selezionati perché interagisco sullo sviluppo dell'identità di una persona.
L'autore riconosce che molti sistemi si interfacciano e si sovrappongono contemporaneamente.
L'intenzione è quella di verificare tutti i sistemi, incoraggiando l'esplorazione complessiva delle forze delle variabili che contribuiscono alla formazione dell'identità.

Considerazioni per il futuro

Lo sviluppo dell'identità di una persona plusdotata si gioca su una delicata interazione. Il modo in cui un individuo integra e sviluppa il suo talento ha conseguenze per tutta la sua vita.

Come professionisti, la nostra responsabilità è di aiutare l'individuo plusdotato a conoscere le variazioni delle proprie abilità e capire come tale varianza possa essere integrata nel "chi sono io".
Nella comprensione della formazione dell'identità del plusdotato, senza il contesto appropriato i loro bisogni potrebbero non essere soddisfatti. Esiste una forza o danza eccezionale nell'individuo plusdotato. Questo modello vi fornisce un tipo di esplorazione benefico.

Questo modello differenziato di consulenza è proposto come un punto di partenza, un punto di discussione, perché le tematiche della plusdotazione suppongono l'elaborazione di nuove modalità per espanderne lo sviluppo.
Il modello è aperto per ogni revisione, per essere migliorato. L'obiettivo attuale è quello di mostrarne la radice qualitativa del modello e una sintesi del vasto lavoro clinico dell'autore, utilizzando il costrutto della plusdotazione nello sviluppo di Sé, e di condividerlo.

riferimenti

- **Alvarado, N.** (1989). Adjustment of Gifted Adults. Advanced Development, (vol. 1), 77-86.
- **Benbow, C. P.** (1986). Physiological Correlates of Extreme Intellectual Precosity. Neuropsychologia, (vol. 24), 719-725.
- **Colangelo Ogburn, K. M.** (1989). Giftedness as Multilevel Potential. Advanced Development, (vol.1), 87-100.
- **Erikson, E. H.** (1968). Identity Youth and Crisis. New York: W. W. Norton & Company, Inc.
- **Feldman, D.** (1996). A Developmental Theory of Giftedness: Worthy of a name. Invited Keynote, Rosen Symposium.
- **Feldman, S. S. & Elliot, G. R.** At the Threshold. Self and Identity Development,
- **Harter, S.** (chapter 14). **Lovecky, D. V.** (1986). Can You Hear the Flowers Singing? Journal of Counseling and Development, (vol. 4), 572-575.
- **Passow, A. & Frasier, M. M.** (1996). Toward Improving Identification of Talent Potential Among Minority and Disadvantaged Students. Roeper Review, (vol.18), n3, 198-202.
- **Rocamora, M.** (1992). Counseling Issues With Recognized and Unrecognized Creatively Gifted Adults. Advanced Development, (vol. 4), 75-89.
- **Silverman, L. K.** (1998). Developmental Stages of Giftedness: Infancy through adulthood. In J. VanTassel-Baska (Ed.), Excellence in educating gifted & talented learners 3rd Edition (pp.145-166). Denver: Love.
- **Tolan, S.** (1989). Discovering the Gifted Ex-Child. Advanced Development, (vol.1). Treffinger, D. J., & Feldhusen, J. F. (1996). Talent Recognition and Development: Successor to Gifted Education. Journal for the Education of the Gifted, (vol. 19), n2, 181-193.

Questo articolo è apparso per la prima volta ne **Roeper Review**, Vol. 20, No. 3, 1997-1998, Pages 222-226. Used with permission.

Andrew S. Mahoney, MS, L.P.C., L.M.F.T., è direttore di The Counselling Practice di Andrew S. Mahoney, un centro di consulenza per plusdotati e talentuosi. Inoltre, è stato presidente della divisione Counselling and Guidance della National Association of Gifted Children e formatore e supervisore di consulenti. Per oltre 20 anni, Mahoney ha esplorato e sviluppato strutture per la consulenza e la psicoterapia di individui dotati e di talento. Il suo lavoro offre una prospettiva nuova e originale per coloro che sono interessati a servire meglio questa popolazione unica. È anche un artista professionsita di pastello. Per visualizzare il suo portfolio web online, click here.

e-mail: mahoney@counselingthegifted.com

In Pittsburgh, PA
Phone: 412-362-2639
U.S. Mail
5829 Ellsworth Avenue
Pittsburgh PA 15232

In Bedford, PA
Phone: 412-362-2639
U.S. Mail
Pitt Street
Bedford, PA 15522