Il modello di formazione dell'identità del plusdotato
Suggestioni per i consulenti

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

Traduzione G. Galli

Questi suggerimenti aiuteranno i consulenti a condurre i colloqui con gli utenti, attraverso i 12 sistemi descritti precedentemente, al fine di rilevare come si è costruita la loro identità.
La modalità in cui gli utenti si percepiscono essi stessi come plusdotati, all'interno dei 12 sistemi identità, sarà una base di lavoro per interventi meditati.

- Prima del colloquio, puoi esercitarti su te stesso o su un amico di talento. per avere un'idea del processo e dei suoi sviluppi.
- Usa un registratore per fare un'intervista strutturata. Offri una copia del nastro, o la trascrizione.
- Inizia l'intervista spiegando il modello, inclusi i 12 sistemi e i quattro costrutti. Mentre conduci l'intervista, sarà importante ribadire ripetutamente il significato dei costrutti e dei sistemi al fine di favorire chiarezza nelle risposte.
- Alcune plusdotati non riconoscono tali, al di là di un talento specifico. Ad esempio, potrebbero dire di avere un talento artistico. Nella maggior parte dei casi, man mano che l'intervista stessa procede emerge un senso piu ampio della plusdotazione dell'individuo.
- Poiché alcune persone plusdotate hanno molti talenti, è possibile intervistarli sul loro talento specifico o sul talento generale.
- Non è necessario seguire la griglia in un ordine particolare, purché sia possibile tenere traccia delle risposte alle "celle" appropriate della griglia. A volte gli intervistati, stimolati dai ricordi evocati, seguono un loro percorso tra sistemi e costrutti. Basta gestire il ritmo del flusso in modo che sia possibile registrare con precisione, per successivamente tornare alle "celle" lasciate aperte.
- Sii sensibile alla linea di intervista più consono ad ogni utente. Ad esempio, se ritieni che le domande aperte funzionino meglio, muoviti in quella direzione e usa questo approccio nelle future interviste. A volte il colloquio assumerà la forma di un dialogo. Lascia che il dialogo scorra, spetterà al consulente decidere dove si collocano tali informazioni nella griglia.
- Prendi nota quando l'utente non può rispondere ad una domanda che permette di colmare "cella", prendi nota. Le informazioni mancanti possono dire molto sugli interventi che futuri.
- Mentre conduci l'intervista, potresti avere delle idee d'intervento. Prendi appunti, ma evita di offrire suggerimenti durante il colloquio.
- Detto questo, tieni presente che l'intervista è pure un intervento. Non sottovalutate il potere della plusdotato d'intravvedere cosa cambiare, indipendentemente dalla sua età.
- Lascia all'utente la facoltà di modificare o suggerire modifiche del modello, una volta completata l'intervista.
- Fornisci all'utente esempi di risposte mentre procedi nel colloquio. Ciò aiuta l'intervistato a rimanere concentrato sulle specifiche "celle" della griglia.
- Puoi anche chiedere allutente di compilare la griglia, prima dell'intervista. Se necessario, spiegate preventivamente il modello, fornite una griglia vuota con la dicitura "compiti a casa", per la sessione successiva. Puoi compilare la griglia da solo, se conosci la persona.

© Copyright 2001-2006 | Andrew S. Mahoney and Associates | Tutti i diritti riservati. Andrew S. Mahoney, M.S., L.P.C., L.M.F.T., è direttore di The Counselling Practice di Andrew S. Mahoney &

Associates, un centro di consulenza per i talentuosi e talentuosi di Herndon, in Virginia. Inoltre, è membro del consiglio direttivo della divisione Counselling and Guidance della National Association of Gifted Children e formatore e supervisore di consulenti. Per più di un decennio, 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.
e-mail: mahoney@counselingthegifted.com