



CENTRO STUDI IKIGAI COACH | CASO STUDIO

CENTRO STUDI IKIGAI COACH

L'IMPATTO DELL'IKIGAI COACHING SUI TALENTI E SULLA RICERCA DEL PROPRIO SCOPO DI VITA

Caso studio con metodologia, analisi e cambiamenti osservati

*Collana "Casi Studio Ikigai Coach" – Volume 1
Edizione 2026*

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

www.ikigaicoach.it – info@ikigaicoach.it - Numero Verde: 800.960214 - WhatsApp: 3475820941

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



Nota editoriale

© 2026 Ikigai Coach. Tutti i diritti riservati.

Il presente documento ha finalità formative e divulgative. Non costituisce una ricerca sperimentale, una valutazione clinica, un intervento psicologico, una diagnosi, un trattamento sanitario o una promessa di risultati evolutivi. Il caso descritto è composito: integra situazioni ricorrenti, opportunamente anonimizzate e rielaborate, per illustrare il processo di Ikigai Coaching e tutelare la riservatezza delle persone.

Titolo: L'impatto dell'Ikigai Coaching sui talenti e sulla ricerca del proprio scopo di vita. Caso studio con metodologia, analisi e cambiamenti osservati. Edizione 2026.

Editore: Centro Studi Ikigai Coach.



INDICE

Prefazione

Executive Summary

Introduzione

1. Il contesto del caso

2. Il profilo del coachee

3. L'esecuzione del percorso secondo il Metodo Ikigai Coach

3.1 Fase 1: Comprensione del tema – Stato Presente

3.2 Fase 2: Esplorazione dell'obiettivo – Stato Desiderato

3.3 Fase 3: Allineamento dell'obiettivo alla persona

3.4 Fase 4: Definizione delle strategie

3.5 Fase 5: Sperimentazione, apprendimento e adattamento

3.6 Fase 6: Consolidamento e autonomia

Il ruolo dell'Ikigai Coach nel caso studio

Il monitoraggio dei progressi durante il caso studio

4. Prima fase del percorso: comprendere il tema dell'atleta

5. Seconda fase del percorso: esplorazione dell'obiettivo

5.1 Dalla richiesta iniziale al cambiamento desiderato

5.2 Il ruolo dell'Ikigai Coach

5.3 Osservazioni metodologiche

6. Terza fase del percorso: l'allineamento dell'obiettivo

6.1 Dal cambiamento desiderato all'obiettivo ben formato

6.2 Valori, identità e motivazione: il coaching generativo nella ricerca dello scopo di vita

6.3 Un obiettivo finalmente allineato

6.4 Osservazioni metodologiche

7. Quarta fase del percorso: dalla consapevolezza alla strategia

7.1 Dalla riflessione all'azione

7.2 La costruzione del piano d'azione

7.3 Il ruolo dell'Ikigai Coach

7.4 Osservazioni metodologiche

8. Quinta fase del percorso: sperimentazione, apprendimento e adattamento

8.1 I primi cambiamenti e risultati

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

www.ikigaicoach.it – info@ikigaicoach.it - Numero Verde: 800.960214 - WhatsApp: 3475820941

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



- 8.2 Le difficoltà incontrate
- 8.3 La riflessione sull'esperienza
- 8.4 L'adattamento delle strategie
- 8.5 Osservazioni metodologiche

9. Sesta fase del percorso: consolidamento e sviluppo dell'autonomia

- 9.1 Integrare gli apprendimenti
- 9.2 I cambiamenti osservati durante il caso studio
- 9.3 Le difficoltà che rimangono nel caso studio
- 9.4 Il piano di mantenimento
- 9.5 Il ruolo dell'Ikigai Coach nel caso studio
- 9.6 Osservazioni metodologiche nel caso studio

10. Analisi dei cambiamenti osservati nel caso studio

- 10.1 Evoluzione rispetto agli obiettivi iniziali
- 10.2 Abilità sviluppate nel caso studio
- 10.3 Gli aspetti ancora in evoluzione
- 10.4 Considerazioni finali

11. Lezioni apprese dal caso studio

- 11.1 Un obiettivo ben costruito orienta l'intero percorso
- 11.2 L'allineamento è una condizione del cambiamento
- 11.3 La consapevolezza da sola non basta
- 11.4 Gli ostacoli fanno parte del percorso
- 11.5 Il cambiamento richiede continuità
- 11.6 L'Ikigai Coaching favorisce autonomia
- 11.7 La metodologia sostiene il processo

12. Il caso studio alla luce della letteratura scientifica

- 12.1 Ikigai, purpose e costruzione del significato
- 12.2 Talenti, punti di forza e autoefficacia
- 12.3 L'apprendimento esperienziale dello scopo di vita
- 12.4 Autonomia e motivazione
- 12.5 Una lettura metodologicamente prudente
- 12.6 Considerazioni conclusive

13. Limiti del caso studio

Conclusioni

FAQ

- Che cos'è un caso studio di coaching?

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

www.ikigaicoach.it – info@ikigaicoach.it - Numero Verde: 800.960214 - WhatsApp: 3475820941

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



- Il caso descritto riguarda una persona reale?
- Il coaching garantisce risultati?
- Qual è la caratteristica principale del Metodo Ikigai Coach?
- Quali competenze sviluppa il coaching?

Glossario

- Coachee
- Ikigai Coach
- Ikigai
- Talento
- Purpose/Scopo
- Allineamento

Bibliografia essenziale



Prefazione

Negli ultimi anni l'Ikigai Coaching ha trovato uno spazio crescente nei percorsi di sviluppo personale, orientamento e transizione professionale. Parallelamente alla diffusione del tema dell'ikigai è aumentata l'esigenza di descriverne con rigore l'utilizzo nel coaching, distinguendolo dalla consulenza di carriera, dalla psicologia, dalla psicoterapia e dagli interventi sanitari.

Con questo obiettivo nasce **“L'impatto dell'Ikigai Coaching sui talenti e sulla ricerca del proprio scopo di vita”**, un caso studio del Centro Studi Ikigai Coach rivolto a coach, studenti, professionisti e persone interessate ai processi di significato, orientamento e sviluppo del potenziale.

Il caso analizza un percorso strutturato, esplicita le scelte metodologiche e osserva i cambiamenti che possono maturare quando la coachee partecipa attivamente al processo. Il focus non è sulla prescrizione di aspettative evolutive o sulla proposta di ricette personali: l'Ikigai Coaching lavora sulla consapevolezza, sugli obiettivi, sulle risorse interne, sulla responsabilità personale e sulla capacità di trasformare l'esperienza in apprendimento.

Il caso non intende dimostrare che l'Ikigai Coaching sia una soluzione universale o che produca effetti identici in ogni situazione. Ogni percorso dipende dal contesto, dalla qualità della relazione di coaching, dall'impegno della coachee, dalla chiarezza degli obiettivi, dalle dinamiche personali e dalle condizioni nelle quali il cambiamento viene sperimentato.

Gli indicatori utilizzati sono descrittivi e qualitativi: non sono misurazioni cliniche e non possiedono valore statistico. La Scuola Ikigai Coach promuove una cultura dell'Ikigai Coaching fondata su competenza, etica, responsabilità, apprendimento continuo e rispetto dell'unicità della persona e della vita.

Questo caso studio si inserisce in tale visione e intende offrire uno strumento per comprendere non soltanto che cosa avviene durante un percorso di Ikigai Coaching, ma anche perché determinate scelte metodologiche possono favorire presenza, fiducia, continuità, azione e autonomia.



Executive Summary

Il caso studio analizza l'evoluzione di una professionista di 38 anni, responsabile marketing in un'azienda di servizi, che dopo anni di crescita professionale avverte una crescente distanza tra ciò che sa fare bene, ciò che considera significativo e il modo in cui impiega tempo ed energie. Possiede competenze solide, curiosità e capacità creative, ma riferisce una sensazione persistente di dispersione e di scarso significato nel proprio percorso.

La richiesta iniziale riguarda il desiderio di **“capire che cosa voglio davvero fare”**, riconoscere i propri talenti e trovare una direzione capace di integrare lavoro, valori e contributo. Il percorso mostra tuttavia che il nodo principale non è trovare una risposta perfetta o una professione ideale: riguarda il modo in cui la persona interpreta talento, successo, aspettative esterne, possibilità di scelta e significato personale.

Il percorso viene progettato secondo il Metodo di Ikigai Coach, utilizzando il coaching generativo, e si articola in sei fasi:

1. comprendere il tema portato dal coachee (Stato Presente);
2. esplorare l'obiettivo e il futuro desiderato (Stato Desiderato);
3. allineare l'obiettivo alla persona attraverso l'Obiettivo Ben Formato;
4. definire risorse interne, strategie e micro-obiettivi;
5. sperimentare, apprendere e adattare attraverso piano d'azione e compiti tra le sessioni;
6. consolidare gli apprendimenti e sviluppare autonomia.

Lo stato presente viene esplorato quanto basta per comprendere il contesto, senza prolungare la narrazione del problema. L'attenzione viene orientata rapidamente verso il cambiamento desiderato e verso la costruzione di un **obiettivo ben formato**. La verifica dell'allineamento assume un ruolo centrale: un obiettivo personale può essere chiaro e misurabile, ma essere alimentato soprattutto da aspettative esterne, paura del giudizio o bisogno di conferma.

Nel caso analizzato, l'obiettivo evolve dalla generica volontà di **“trovare il mio ikigai”** alla scelta di costruire una direzione personale nella quale talenti, valori, interessi, competenze e contributo possano trovare espressione concreta, utilizzando sperimentazioni progressive invece di attendere una risposta definitiva.

Le difficoltà emerse vengono utilizzate come dati per apprendere e adattare il piano d'azione. Al termine del percorso si osservano:

- maggiore stabilità del focus durante i momenti di disorientamento;
- più rapidità nel recupero dopo una scelta automatica;
- migliore qualità del dialogo interno;
- maggiore coerenza tra intenzioni evolutive e comportamenti quotidiani;
- aumento della percezione di autoefficacia;
- maggiore capacità di riconoscere e gestire i vecchi automatismi.

Il risultato più importante non consiste nell'individuazione di un'unica formula definitiva dello scopo di vita, ma nello sviluppo dell'autonomia necessaria per riconoscere ciò che genera significato, mettere alla prova ipotesi di direzione e compiere scelte progressivamente più coerenti con talenti e valori. Il caso mette inoltre in relazione le osservazioni emerse con riferimenti della letteratura su ikigai, purpose, autoefficacia, motivazione, punti di forza e apprendimento esperienziale, esplicitando i limiti metodologici dell'analisi.



Introduzione

L'Ikigai Coaching è un'applicazione del coaching orientata all'esplorazione del significato personale, alla valorizzazione dei talenti e alla costruzione di obiettivi coerenti con valori, interessi, competenze e contributo. Non propone una formula universale dello scopo di vita: facilita un processo nel quale la persona chiarisce ciò che conta, riconosce risorse e possibilità e trasforma la riflessione in sperimentazioni concrete.

Un caso studio permette di osservare concretamente:

- come una richiesta iniziale venga trasformata in una direzione di lavoro;
- come un obiettivo personale venga chiarito e allineato;
- come le strategie vengano costruite senza sostituirsi alle scelte evolutive della vita;
- come gli apprendimenti possano essere sperimentati nelle esperienze quotidiane e nei momenti di disorientamento;
- come la coachee possa diventare progressivamente più autonomo.

A differenza di una guida teorica, un caso studio ricostruisce il processo. Descrive il contesto, esplicita le scelte metodologiche, analizza le difficoltà e mette in direzione personale le azioni con i cambiamenti osservati. Il suo valore non consiste nel fornire una formula replicabile, ma nell'offrire una base per la riflessione professionale.

1. Il contesto del caso

Ogni percorso di Ikigai Coaching nasce da un'esigenza di orientamento e cambiamento. Il caso analizzato prende avvio in una fase professionale apparentemente stabile: la coachee ha raggiunto diversi obiettivi di carriera, ma avverte una crescente distanza tra risultati esterni e senso di realizzazione. Le giornate sono dense di impegni e responsabilità, mentre diminuisce lo spazio dedicato ad attività percepite come creative, utili e profondamente proprie.

La richiesta iniziale riguarda il desiderio di "capire che cosa voglio davvero fare", riconoscere i propri talenti e trovare una direzione capace di integrare lavoro, valori e contributo. Il percorso mostra tuttavia che il nodo principale non è trovare una risposta perfetta o una professione ideale: riguarda il modo in cui la persona interpreta talento, successo, aspettative esterne, possibilità di scelta e significato personale.

- sentirsi meno sotto pressione quando emergono opposizioni o richieste ripetute;
- mantenere lucidità nei momenti di disorientamento;
- non trasformare un singolo episodio difficile in un giudizio globale su di sé;
- recuperare chiarezza e fiducia più rapidamente;
- portare nei momenti difficili la qualità personale presente nei momenti sereni.

Dietro questa richiesta emergono tuttavia questioni più profonde. Il problema non riguarda soltanto l'attivazione emotiva durante il disorientamento, ma anche il modo in cui la coachee interpreta le aspettative dell'ambiente, il giudizio degli altri, il confronto con altri modelli personali, il proprio standard ideale e il significato personale attribuito al ruolo personale.

2. Il profilo del coachee

La protagonista del caso studio è una professionista di 38 anni che lavora da circa quindici anni nel marketing e nella comunicazione. Ha costruito una carriera solida, coordina un piccolo team e viene riconosciuta per

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

www.ikigaicoach.it – info@ikigaicoach.it - Numero Verde: 800.960214 - WhatsApp: 3475820941

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



affidabilità, capacità di sintesi e creatività. Negli ultimi mesi, tuttavia, il successo professionale non coincide più con una sensazione di pienezza: avverte il bisogno di comprendere quali talenti desidera esprimere maggiormente e quale contributo vuole generare nella fase successiva della propria vita.

Negli ultimi mesi la coachee riferisce:

- una crescente pressione nei momenti di maggiore carico personale;
- la sensazione di dover essere sempre una persona efficace e coerente;
- difficoltà a restare focalizzata sull'obiettivo evolutivo quando un progetto si oppone;
- dialogo interno severo dopo aver alzato la voce o perso il senso della direzione;
- tendenza a confrontarsi con altre persone e con modelli ideali di successo e realizzazione;
- riduzione del piacere nella direzione personale quotidiana;
- distanza crescente dai valori di creatività, contributo e crescita che desidera esprimere come professionista.

Durante il colloquio preliminare emergono anche alcune tendenze ricorrenti:

- interpretare un errore come segnale che “sto sbagliando tutto”;
- modificare eccessivamente il proprio approccio dopo un episodio negativo;
- cercare conferme esterne dalle persone di riferimento, dai colleghi o dal riconoscimento professionale;
- confondere il risultato di un episodio con la qualità complessiva del proprio percorso;
- mantenere standard molto elevati e poco flessibili;
- pensare alle conseguenze future mentre il disorientamento è ancora in corso.

Il nodo principale non riguarda una mancanza di competenze. La coachee possiede già numerose risorse personali e professionali. Il bisogno riguarda soprattutto la capacità di riconoscere i propri talenti ricorrenti, distinguere desideri autentici da aspettative interiorizzate, recuperare chiarezza, formulare ipotesi di scopo e trasformarle in azioni esplorative sostenibili.

La domanda risulta coerente con le finalità dell'Ikigai Coaching: sviluppo della consapevolezza, valorizzazione dei talenti, incremento dell'autoefficacia, chiarificazione di valori e direzione, sostegno al raggiungimento di obiettivi concreti e sviluppo dell'autonomia, nel rispetto dei confini professionali e delle competenze degli altri specialisti eventualmente coinvolti.

3. L'esecuzione del percorso secondo il Metodo Ikigai Coach

Il Metodo Ikigai Coach, caratterizzato dal coaching generativo, si articola in sei fasi.

Nella pratica le fasi non sono compartimenti rigidi: durante una sessione possono intrecciarsi, ripetersi e richiamarsi. L'Ikigai Coach utilizza ascolto, domande potenti e restituzioni per orientare il dialogo e riportare la coachee verso la fase più utile al processo.

3.1 Fase 1: Comprensione del tema – Stato Presente

La coachee arriva spesso in sessione con un problema: un disorientamento ricorrente, una scelta automatica, una difficoltà nel mantenere le aspettative o un momento di sfiducia. In questa fase tende naturalmente a descrivere



ciò che non funziona. L'Ikigai Coach rimane in ascolto ed effettua domande per conoscere e comprendere meglio lo Stato Presente.

Questa fase è utile per instaurare una direzione personale positiva, costruire fiducia e raccogliere informazioni sul tema. Allo stesso tempo, nel Metodo Ikigai Coach viene mantenuta intenzionalmente breve: il cuore della sessione non consiste nel ripetere il problema, ma nell'attivare le risorse e orientare la coachee verso ciò che desidera costruire.

3.2 Fase 2: Esplorazione dell'obiettivo – Stato Desiderato

La coachee deve spesso essere accompagnata dalla descrizione della difficoltà all'espressione di un obiettivo. In questa fase si esplora la richiesta reale di cambiamento. Il pensiero può essere influenzato dall'esperienza recente, dal confronto con altre persone, dalle aspettative dell'ambiente e da interpretazioni parziali del proprio percorso.

L'Ikigai Coach ascolta la richiesta, comprende il contesto e facilita un pensiero più costruttivo, orientato al futuro e sostenibile. L'attenzione viene portata verso il cambiamento desiderato, il risultato da costruire e le evidenze che permetteranno di riconoscerlo.

3.3 Fase 3: Allineamento dell'obiettivo alla persona

Un obiettivo personale può essere ben formulato e allo stesso tempo non essere realmente allineato. La coachee può desiderare un nuovo ruolo, maggiore riconoscimento o un cambiamento radicale soprattutto per pressioni esterne, confronto sociale, aspettative interiorizzate o bisogno di conferma. Per questo motivo il Metodo Ikigai Coach dedica una fase specifica alla verifica dell'allineamento attraverso lo strumento dell'Obiettivo Ben Formato.

L'Ikigai Coach accompagna la coachee nell'esplorazione di valori personali, identità personale, motivazioni profonde, convinzioni limitanti, eventuali momenti di disorientamento interni e coerenza tra obiettivo e significato personale. L'obiettivo viene progressivamente chiarito fino a diventare ecologico e capace di alimentare una versione più evoluta e consapevole di sé come persona.

3.4 Fase 4: Definizione delle strategie

Una volta chiarito e allineato l'obiettivo, la coachee viene accompagnata nella costruzione delle strategie. L'Ikigai Coach non prescrive soluzioni evolutive e non si sostituisce alle decisioni personali. Facilita invece l'esplorazione di alternative, risorse disponibili, ostacoli prevedibili, priorità, azioni sostenibili e criteri di verifica.

Le strategie possono riguardare, ad esempio, la preparazione ai momenti di scelta, il focus personale, il linguaggio interno, la gestione delle pause, l'uso di frasi guida, la qualità del recupero dopo un errore e il modo di rileggere un episodio. Devono essere realistiche, applicabili e coerenti con la persona e con il contesto personale.

3.5 Fase 5: Sperimentazione, apprendimento e adattamento

Le strategie vengono sperimentate nella realtà personale, soprattutto attraverso il piano d'azione e i attività tra una sessione e l'altra. La coachee osserva che cosa funziona, che cosa incontra resistenze, quali reazioni emergono, quali risorse riesce ad attivare e quali comportamenti devono essere adattati.

L'azione diventa uno strumento di apprendimento. Le esperienze quotidiane e i momenti di disorientamento forniscono informazioni utili per aggiornare il piano, senza trasformare ogni risultato in un giudizio definitivo.



3.6 Fase 6: Consolidamento e autonomia

L'ultima fase è dedicata all'integrazione degli apprendimenti e allo sviluppo dell'autonomia. La coachee viene accompagnato a riconoscere i cambiamenti maturati, individuare i fattori che li hanno favoriti, identificare segnali di possibili ricadute, costruire strategie di mantenimento e affrontare le sfide future senza dipendere dall'Ikigai Coach.

Il ruolo dell'Ikigai Coach nel caso studio

Durante l'intero percorso l'Ikigai Coach non assume il ruolo di psicologo, psicoterapeuta, pedagogo o decisore. Il suo compito consiste nel creare uno spazio di riflessione, facilitare l'apprendimento, stimolare nuove prospettive, sostenere il processo decisionale, mantenere il focus sull'obiettivo e favorire responsabilità e autonomia.



Il monitoraggio dei progressi durante il caso studio

L'evoluzione del percorso viene osservata attraverso indicatori qualitativi relativi a:

- chiarezza del focus nelle esperienze quotidiane e nei momenti di disorientamento;
- qualità del dialogo interno;
- tempo di recupero dopo una scelta automatica;
- gestione della pressione percepita;
- percezione di autoefficacia;
- coerenza tra intenzioni evolutive e comportamento nei momenti difficili;
- autonomia nell'utilizzo delle strategie.

Questi indicatori non hanno finalità diagnostiche. Servono a sostenere la riflessione, rendere osservabili i cambiamenti e mantenere il percorso orientato verso gli obiettivi condivisi.

Da questo momento entriamo nello specifico e riportiamo le fasi del percorso di Ikigai Coaching vissute nel caso studio.

4. Prima fase del percorso: comprendere il tema dell'atleta

La prima fase della sessione è stata dedicata alla comprensione del tema portato dalla coachee:

“Ho costruito una carriera che funziona, ma non sono più sicura che rappresenti davvero ciò che voglio portare nel mondo. Sento di avere talenti che uso solo in parte.”

L'Ikigai Coach ha impiegato la prima parte della sessione per entrare in sintonia con la coachee e gettare le basi del rapporto di fiducia indispensabile per il lavoro. Attraverso domande di precisione, riformulazioni e strumenti di esplorazione linguistica ha chiarito il significato di parole come “sentirsi senza direzione”, “pressione”, “autenticità” e “disorientamento”, evitando interpretazioni premature.

Si tratta di una fase che si ripete nelle sessioni successive ogni volta che la coachee condivide esperienze o vissuti che necessitano di maggiore comprensione. Anche se breve, è importante per raccogliere informazioni, creare persone di riferimento e comprendere la mappa mentale con la quale interpreta la propria esperienza personale.



5. Seconda fase del percorso: esplorazione dell'obiettivo

La seconda fase della prima sessione rappresenta uno dei momenti più importanti dell'intero percorso. Nel Metodo Ikigai Coach questa fase ha l'obiettivo di spostare il focus della coachee: dal problema al cambiamento, dalla difficoltà al risultato, dall'episodio passato alla direzione personale che desidera costruire.

Si tratta di un passaggio delicato perché modifica l'orientamento dell'attenzione. La coachee smette progressivamente di chiedersi soltanto come evitare di sentirsi senza direzione e inizia a esplorare come desidera essere, pensare e agire quando la pressione aumenta.

5.1 Dalla richiesta iniziale al cambiamento desiderato

La richiesta iniziale della coachee è:

“Voglio trovare il mio ikigai e capire quale lavoro dovrei fare davvero.”

Attraverso le domande potenti e lo spostamento del focus, la coachee arriva a formulare una prima direzione diversa:

“Voglio costruire una direzione che integri ciò che so fare bene, ciò che mi interessa e il contributo che desidero offrire.”

Si tratta di un punto di partenza che verrà esplorato più in profondità nella fase successiva, ma che rappresenta già un cambiamento di focus e un orientamento differente delle risorse interne. Non è soltanto una ridefinizione lessicale: è un cambio di sguardo che porta la coachee dal tentativo di eliminare una reazione alla costruzione di una modalità desiderata di stare nella direzione personale.

5.2 Il ruolo dell'Ikigai Coach

In questa fase l'Ikigai Coach non suggerisce obiettivi, non interpreta e non propone soluzioni evolutive. Attraverso domande, ascolto e restituzioni aiuta la coachee a chiarire ciò che desidera realmente costruire. Mantiene inoltre una particolare attenzione al linguaggio: quando emergono formulazioni orientate alla colpa, al fallimento o al controllo assoluto del comportamento dei progetti, accompagna progressivamente verso formulazioni orientate alla direzione personale e alle risorse controllabili.

5.3 Osservazioni metodologiche

Accompagnare la coachee verso una prima ridefinizione dell'obiettivo ha permesso di spostare l'attenzione da “non sentirsi senza direzione” a “restare presente e chiara”. Anche sul piano emotivo questo cambio produce una risposta differente: la mente non è più concentrata esclusivamente su ciò che deve evitare, ma su ciò che desidera esprimere. Il passaggio prepara il terreno per un obiettivo più autentico, motivante e sotto maggiore controllo personale.



6. Terza fase del percorso: l'allineamento dell'obiettivo

Ridefinire l'obiettivo non è sufficiente. Un obiettivo personale può nascere da aspettative personali, richieste dell'ambiente, modelli culturali, confronto sociale o convinzioni interiorizzate nel tempo. Per questo motivo il Metodo Ikigai Coach dedica una fase specifica all'allineamento, utilizzando l'Obiettivo Ben Formato.

L'obiettivo viene esplorato fino a verificare che sia compatibile con l'identità, i valori e il progetto personale e personale della coachee.

6.1 Dal cambiamento desiderato all'obiettivo ben formato

Durante le prime sessioni emerge un elemento significativo. La coachee afferma di voler **“trovare il proprio scopo”**. Approfondendo il significato di questa espressione, emerge che il vero desiderio non consiste nell'individuare una risposta unica e definitiva o nel cambiare immediatamente lavoro.

Desidera invece:

- sentirsi presente nei momenti personali più delicati;
- rimanere connessa al proprio obiettivo evolutivo anche dopo una scelta automatica;
- agire con autenticità senza inseguire continuamente l'approvazione dei progetti;
- mantenere un dialogo interno più utile;
- riconoscersi nel proprio modo di vivere e lavorare indipendentemente dal riconoscimento esterno.

L'obiettivo cambia profondamente. Non riguarda più l'eliminazione della pressione e non riguarda nemmeno una generica “chiarezza”: riguarda la qualità della presenza personale e il modo in cui la coachee desidera esprimere il proprio potenziale.

6.2 Valori, identità e motivazione: il coaching generativo nello sport

L'Ikigai Coach accompagna la coachee nell'esplorazione di alcune domande fondamentali. Nel coaching generativo queste domande servono a far emergere il futuro desiderato e a facilitare la connessione con la parte più profonda e valoriale della persona:

- Perché questo obiettivo è importante per te?
- Quali valori esprime il tuo modo ideale di vivere e lavorare?
- Che coachee vuoi essere quando la direzione personale diventa difficile?
- Che cosa succederebbe se imparassi a rimanere presente anche dopo un errore o un disorientamento?
- Che cosa perderesti e che cosa manterresti?
- Come ti fa sentire immaginarti capace di vivere e lavorare in questo modo?



Queste domande consentono alla coachee di esplorare più in profondità il significato dell'obiettivo e far emergere informazioni che la sola analisi del risultato non avrebbe mostrato. Nel caso analizzato emerge una frase centrale:

“Voglio sentire che le mie capacità creative, la mia attitudine a far crescere le persone e il bisogno di contribuire a qualcosa di utile hanno uno spazio reale nelle mie giornate. Voglio scegliere con più coerenza, non solo inseguire ciò che sembra giusto agli altri.”

Questa visione sposta il livello di attenzione e avvia un lavoro più motivante per la coachee. La risposta dell'ambiente rimane importante, ma non è più l'unico criterio con il quale valutare sé stessa.

6.3 Un obiettivo finalmente allineato

Al termine di questa fase la coachee riconosce che il proprio obiettivo non consiste semplicemente nel “gestire la pressione”. Desidera diventare una persona capace di esprimere presenza, autenticità e continuità, utilizzare gli errori come informazioni e restare fedele ai propri valori evolutivi anche nei momenti di difficoltà.

Questo cambiamento modifica profondamente il significato dell'intero percorso. L'obiettivo non viene più percepito come un insieme di tecniche da applicare per sentirsi sempre bene; diventa un progetto di sviluppo personale e personale.

6.4 Osservazioni metodologiche

Nel Metodo Ikigai Coach l'allineamento rappresenta una fase caratterizzante. Molti percorsi si concentrano esclusivamente sulla definizione di un risultato o sulla ricerca di una strategia per affrontare il problema. L'esperienza mostra invece che alcune difficoltà possono essere alimentate da obiettivi formalmente corretti ma scarsamente allineati con la persona.

Quando obiettivo, identità e valori convergono, aumenta la probabilità che la coachee sostenga il cambiamento nel tempo. L'approccio generativo cerca inoltre di favorire un cambiamento più profondo: non soltanto fare qualcosa di diverso, ma iniziare a vedere sé stessi come una persona capace di agire in modo diverso.



7. Quarta fase del percorso: dalla consapevolezza alla strategia

L'obiettivo è stato definito, chiarito e allineato con la persona. Il passo successivo consiste nel trasformare questa chiarezza in un piano d'azione concreto. Nel Metodo Ikigai Coach questa fase non coincide con una lista di ricette evolutive. Una strategia efficace è quella che la coachee è realmente disposta e in grado di sperimentare con continuità nel proprio contesto personale.

7.1 Dalla riflessione all'azione

Durante la quarta fase la coachee identifica le aree sulle quali può intervenire con maggiore efficacia. Attraverso ascolto generativo, dialogo e domande potenti emergono quattro ambiti prioritari:

- costruire un focus di direzione personale basato su elementi controllabili;
- definire una routine breve per recuperare dopo la scelta automatica;
- rendere il dialogo interno più essenziale e funzionale;
- separare la valutazione di un episodio dal giudizio sul proprio valore come persona.

Si tratta di micro-obiettivi che possono essere trasformati in azioni osservabili e sperimentabili.

7.2 La costruzione del piano d'azione

Per ciascuna area vengono individuate azioni concrete, realistiche e compatibili con gli impegni professionali attuali. Tra queste:

- raccogliere dieci episodi della propria storia nei quali ha percepito energia, efficacia e significato;
- chiedere feedback mirati a tre persone su talenti e qualità che osservano con maggiore continuità;
- dedicare due ore settimanali a un progetto pilota di mentoring e progettazione formativa;
- tenere un diario essenziale con tre indicatori: energia, senso di utilità e uso dei talenti;
- realizzare due conversazioni esplorative al mese con professionisti che operano in ambiti coerenti con le ipotesi emerse.

Ogni azione viene valutata secondo tre criteri: coerenza con l'obiettivo, sostenibilità nel tempo e reale possibilità di applicazione. Questo consente di evitare protocolli eccessivamente complessi che rischierebbero di aumentare il carico mentale invece di ridurlo.

7.3 Il ruolo dell'Ikigai Coach

L'Ikigai Coach mantiene un ruolo di facilitatore. Non costruisce il piano al posto della coachee e non prescrive comportamenti evolutivi. Aiuta la persona a valutare opzioni, conseguenze, risorse disponibili e alternative. In questo modo il piano d'azione nasce dall'interno e favorisce responsabilità e motivazione intrinseca.

7.4 Osservazioni metodologiche

Nel lavoro sportivo è facile trasformare la motivazione iniziale in una quantità eccessiva di rituali, formule, visualizzazioni o istruzioni. Nel Metodo Ikigai Coach il cambiamento viene progettato attraverso piccoli passi



progressivi. La continuità produce risultati più duraturi dell'entusiasmo iniziale. La qualità dell'azione è più importante della quantità delle evolutive.

8. Quinta fase del percorso: sperimentazione, apprendimento e adattamento

Una strategia produce valore soltanto quando viene sperimentata nella realtà. Per questo motivo, tra una sessione e l'altra, la coachee applica il piano d'azione nelle esperienze quotidiane, nei momenti di opposizione e nei momenti di disorientamento. L'obiettivo non è verificare se tutto funzioni perfettamente, ma apprendere dall'esperienza.

Nel Metodo Ikigai Coach ogni esperienza rappresenta un'opportunità di osservazione e crescita.

8.1 I primi cambiamenti e risultati

Nelle settimane successive la coachee introduce gradualmente alcune modifiche nel proprio modo di comunicare e agire grazie alle attività definiti in autonomia e, quando utile, con il supporto dell'Ikigai Coach.

In particolare:

- prima dei momenti di scelta richiama tre indicatori personali controllabili;
- riduce il numero di pensieri-istruzione e usa frasi guida semplici;
- dopo una scelta automatica applica una routine breve di reset;
- rimanda la valutazione complessiva dell'episodio a quando il momento di scelta è concluso;
- annota a fine giornata un apprendimento e una risorsa utilizzata;
- condivide con l'persone di riferimento personale gli indicatori di processo che desidera mantenere.

I primi risultati sono incoraggianti. La coachee riferisce una sensazione di maggiore ordine mentale e nota una ricorrenza: le esperienze più significative combinano creatività, capacità di facilitare la crescita altrui, progettazione e utilità percepita. Non emerge ancora una nuova professione definita, ma aumenta la chiarezza sui criteri con cui valutare opportunità e scelte.



8.2 Le difficoltà incontrate

Il cambiamento non procede in modo lineare. Dopo alcune settimane, la coachee torna spontaneamente a un vecchio automatismo: cerca una risposta definitiva, confronta troppe possibilità, valuta ogni idea in base alla sicurezza economica immediata e interpreta l'incertezza come prova di non avere ancora trovato la strada giusta.

Questi episodi non vengono interpretati come fallimenti, ma come informazioni preziose. Permettono di comprendere quali automatismi siano ancora presenti e quali abilità debbano essere ulteriormente consolidate.

8.3 La riflessione sull'esperienza

Ogni sessione si apre con un momento di condivisione delle esperienze vissute. L'Ikigai Coach guida il confronto attraverso domande come:

- Che cosa ha funzionato meglio?
- In quale momento sei riuscito a tornare sul compito?
- Che cosa ti ha sorpreso?
- Quali risorse hai scoperto di possedere?
- Quando hai perso il focus, che cosa stavi cercando di controllare?
- Che cosa faresti diversamente?
- Che cosa hai imparato dall'esperienza difficile, indipendentemente dal risultato?

L'obiettivo è trasformare l'esperienza in apprendimento. Il disorientamento cessa progressivamente di essere un esame definitivo del proprio valore personale e diventa anche una fonte di dati sul proprio funzionamento.

8.4 L'adattamento delle strategie

Sulla base delle osservazioni emerse, il piano viene aggiornato. La coachee si accorge, ad esempio, che analizzare troppe opzioni aumenta la dispersione. Riduce quindi il campo a due ipotesi da sperimentare per otto settimane: un progetto di mentoring interno e un laboratorio esterno di orientamento e creatività. Anche il diario viene semplificato: al termine di ogni esperienza registra che cosa le ha dato energia, quale talento ha utilizzato e quale forma di contributo ha percepito.

Anche la scheda post-episodio viene semplificata. Invece di analizzare numerosi aspetti, la coachee risponde a tre domande: che cosa mantengo, che cosa modifico, che cosa ho imparato? Il percorso rimane dinamico e viene costruito attraverso un processo continuo di osservazione, sperimentazione e adattamento.

8.5 Osservazioni metodologiche

Nel Metodo Ikigai Coach l'azione rappresenta il principale strumento di apprendimento. La consapevolezza acquisita durante le sessioni trova significato quando viene verificata nel contesto reale. Ogni esperienza, positiva o negativa, contribuisce allo sviluppo di nuove consapevolezze e abilità. Per questo motivo il percorso non ricerca la perfezione, ma il miglioramento continuo. In questa fase risultano particolarmente importanti le attività tra una sessione e l'altra.



9. Sesta fase del percorso: consolidamento e sviluppo dell'autonomia

L'ultima fase del percorso non coincide semplicemente con la conclusione delle sessioni. Nel Metodo Ikigai Coach rappresenta il momento nel quale il cambiamento viene consolidato e la coachee sviluppa la capacità di proseguire senza dipendere dalla presenza dell'Ikigai Coach. L'obiettivo del coaching non è creare una direzione personale di dipendenza, ma favorire autonomia, responsabilità e capacità di apprendimento continuo.

9.1 Integrare gli apprendimenti

Dopo diverse settimane di sperimentazione, la coachee dispone di un patrimonio di esperienze concrete. Le ultime sessioni sono dedicate a comprendere:

- quali cambiamenti si sono consolidati;
- quali strategie hanno prodotto i risultati più significativi;
- quali risorse interne vengono attivate con maggiore facilità;
- quali segnali anticipano la perdita di focus;
- come mantenere nel tempo quanto appreso.

L'attenzione non è più rivolta esclusivamente all'obiettivo iniziale. Si amplia verso il modo in cui la coachee affronta il cambiamento e sa apprendere dalla propria esperienza.

9.2 I cambiamenti osservati durante il caso studio

Rispetto all'inizio del percorso emergono alcuni cambiamenti significativi. La coachee dimostra una maggiore capacità di:

- riconoscere rapidamente quando il focus si sposta sul risultato;
- recuperare dopo una scelta automatica senza trasformarlo in una valutazione globale del momento difficile;
- utilizzare un dialogo interno più breve e funzionale;
- mantenere maggiore continuità tra intenzione educativa e comportamento;
- chiedere feedback in modo più specifico e meno dipendente dalla conferma;
- riconoscere le proprie risorse anche nelle esperienze non soddisfacenti.

Anche il rapporto con l'incertezza evolve. La mancanza di una risposta definitiva non viene più vissuta esclusivamente come segnale di confusione, ma come spazio nel quale osservare, sperimentare, raccogliere informazioni e costruire progressivamente una direzione personale.

9.3 Le difficoltà che rimangono nel caso studio

Il percorso non elimina ogni difficoltà. Nelle decisioni percepite come particolarmente importanti la coachee riconosce che possono riemergere alcune tendenze precedenti:

- controllare eccessivamente le aspettative dell'ambiente;
- interpretare la pressione come segnale negativo;
- aumentare la severità del dialogo interno;
- cercare conferme immediate dall'ambiente.



La differenza rispetto all'inizio consiste nella capacità di riconoscere più rapidamente questi automatismi e intervenire prima che diventino la modalità prevalente di agire come persona.

9.4 Il piano di mantenimento

Per favorire la continuità del cambiamento viene costruito un piano personale di mantenimento. La coachee individua alcune pratiche da integrare stabilmente nella propria routine:

- revisione settimanale dei propri indicatori personali;
- uso della routine di centratura anche nei piccoli contrasti quotidiani;
- analisi post-episodio essenziale e orientata all'apprendimento;
- verifica periodica della coerenza tra obiettivi evolutivi e valori personali;
- confronto con l'persona di riferimento personale sui comportamenti osservabili, evitando richieste generiche di rassicurazione;
- richiamo mensile dei valori che desidera esprimere nella direzione personale con i progetti.

Queste pratiche costituiscono punti di riferimento utili per mantenere elevato il livello di consapevolezza senza trasformare il lavoro mentale in un ulteriore fattore di pressione.

9.5 Il ruolo dell'Ikigai Coach nel caso studio

Nelle ultime sessioni l'Ikigai Coach riduce progressivamente il livello di guida. Le domande diventano sempre più orientate all'autonomia. Il focus si sposta dalla soluzione della singola difficoltà alla capacità della coachee di affrontare autonomamente le sfide future. Il successo del percorso viene valutato anche attraverso questa evoluzione.

9.6 Osservazioni metodologiche nel caso studio

Nel Metodo Ikigai Coach, il percorso di Ikigai Coaching termina quando la coachee possiede risorse e criteri sufficienti per continuare il proprio sviluppo senza supporto costante. L'autonomia non significa assenza di pressione, errori o momenti difficili. Significa possedere la capacità di osservare ciò che accade, riflettere sulle proprie scelte, adattare i propri comportamenti e continuare ad apprendere dall'esperienza.

10. Analisi dei cambiamenti osservati nel caso studio

Valutare un percorso di Ikigai Coaching significa osservare l'evoluzione della coachee rispetto agli obiettivi condivisi, mantenendo la consapevolezza che la direzione personale è influenzata da molteplici fattori. Le considerazioni che seguono hanno carattere qualitativo e descrittivo e non rappresentano misurazioni statistiche né consentono generalizzazioni.

10.1 Evoluzione rispetto agli obiettivi iniziali del caso studio

Area osservata	Situazione iniziale	Cambiamenti osservati
Focus	Prevalenza del riconoscimento immediato, del giudizio e del	Maggiore capacità di orientarsi su compito, frasi guida e indicatori

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

www.ikigaicoach.it – info@ikigaicoach.it - Numero Verde: 800.960214 - WhatsApp: 3475820941

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



	confronto	controllabili.
Reazione impulsiva	Errore vissuto come conferma di essere una persona inadeguata	Recupero più rapido e maggiore capacità di utilizzare la scelta automatica come informazione.
Tensione	Tensione interpretata come segnale di perdita di controllo	Maggiore tolleranza della pressione e riduzione della lotta contro le emozioni.
Dialogo interno	Linguaggio severo, valutativo e ripetitivo	Dialogo più breve, specifico e funzionale all'azione successiva.
Fiducia	Fiducia dipendente dal comportamento del progetto nel momento e dalle conferme esterne	Maggiore riferimento alle risorse, alla preparazione e ai comportamenti controllabili.
Autonomia	Ricerca frequente di rassicurazioni	Maggiore capacità di autoregolarsi e valutare la direzione personale con criteri propri e condivisi.

10.2 Abilità sviluppate nel caso studio

Durante il percorso si osserva lo sviluppo di abilità che inizialmente non erano state esplicitamente formulate come obiettivi. Tra queste:

- maggiore capacità di auto-osservazione;
- incremento della percezione di autoefficacia;
- migliore gestione del focus personale;
- maggiore flessibilità dopo la scelta automatica;
- capacità di distinguere fatto, interpretazione e giudizio;
- capacità di apprendere dall'esperienza personale;
- maggiore responsabilità nella preparazione personale alle decisioni e alle sperimentazioni.

Questi elementi rappresentano uno degli aspetti più significativi del percorso. L'Ikigai Coaching non produce soltanto risultati immediati: può favorire lo sviluppo di competenze trasferibili a future scelte professionali e personali e, in parte, anche ad altri contesti di vita.

10.3 Gli aspetti ancora in evoluzione

Al termine del percorso alcune aree richiedono ulteriore attenzione. La coachee riconosce che:

- la tendenza a cercare una risposta definitiva può riemergere nelle decisioni percepite come decisive;
- la capacità di osservare energia, significato e uso dei talenti richiede pratica costante;
- il dialogo interno può tornare valutativo nei momenti di stanchezza o confronto sociale;
- il mantenimento del cambiamento dipende dalla continuità della sperimentazione e dal contesto personale e professionale.



Questa consapevolezza costituisce essa stessa un risultato. L'obiettivo dell'Ikigai Coaching non è consegnare una definizione definitiva dello scopo di vita, ma sviluppare la capacità di riconoscere ciò che genera significato, formulare ipotesi, sperimentarle e compiere scelte più intenzionali.

10.4 Considerazioni finali

L'analisi complessiva suggerisce un'evoluzione significativa nella chiarezza della direzione, nel riconoscimento dei talenti, nel dialogo interno e nella capacità della coachee di affrontare le scelte con maggiore coerenza rispetto ai propri valori e obiettivi.

Il cambiamento osservato appare il risultato dell'integrazione tra diversi elementi:

- chiarezza dell'obiettivo;
- allineamento con valori e identità;
- riconoscimento dei talenti ricorrenti;
- costruzione di strategie sostenibili;
- sperimentazione attraverso progetti pilota e conversazioni esplorative;
- riflessione sull'esperienza;
- consolidamento dell'autonomia.

Più che il risultato di una singola tecnica, il cambiamento emerge come conseguenza di un processo strutturato di consapevolezza, sperimentazione, apprendimento e sviluppo personale applicato alla ricerca di una direzione significativa.

11. Lezioni apprese dal caso studio

Ogni percorso di Ikigai Coaching è unico. Le persone, i contesti, gli obiettivi, i talenti e le fasi di vita cambiano continuamente. Un singolo caso studio non può quindi essere considerato una prova generale dell'efficacia dell'Ikigai Coaching. Può però offrire indicazioni utili sui processi che favoriscono chiarezza, sperimentazione e cambiamento.

11.1 Un obiettivo ben costruito orienta l'intero percorso

La richiesta iniziale raramente coincide con il vero obiettivo del coaching. Nel caso analizzato, il desiderio di **"trovare il mio ikigai"** si è progressivamente trasformato nella volontà di costruire una direzione capace di integrare talenti, valori, interessi, competenze e contributo. Questa evoluzione ha modificato profondamente il significato del percorso.

Lavorare sulla formulazione dell'obiettivo significa costruire una direzione chiara, capace di guidare le decisioni e mantenere alta la motivazione anche quando il risultato non è immediatamente favorevole.

11.2 L'allineamento è una condizione del cambiamento

Un obiettivo può essere specifico, misurabile e sportivamente ambizioso, ma non essere realmente coerente con la persona. Si può inseguire una carriera, un ruolo o un cambiamento per paura di deludere, bisogno di approvazione o confronto sociale. Il coaching generativo dedica attenzione a questo livello perché un cambiamento profondo richiede anche un nuovo modo di leggere sé stessi e le proprie possibilità.



L'allineamento tra obiettivi, valori, identità e progetto personale aumenta la probabilità che l'impegno venga sostenuto nel tempo e che il risultato non diventi l'unico criterio di valore personale.

11.3 La consapevolezza da sola non basta

Comprendere perché si perde il focus rappresenta un passaggio importante, ma non sufficiente. Il cambiamento si consolida quando la consapevolezza viene trasformata in azione. Per questo motivo il Metodo Ikigai Coach integra costantemente riflessione, sperimentazione e adattamento. Ogni interazione quotidiana e ogni disorientamento possono diventare occasioni di apprendimento.

11.4 Gli ostacoli fanno parte del percorso

Durante l'Ikigai Coaching la coachee incontra inevitabilmente momenti di difficoltà. Nel caso analizzato emergono esitazioni, dispersione e ritorni ai vecchi automatismi. Questi episodi non vengono interpretati come fallimenti: costituiscono informazioni preziose per comprendere il proprio funzionamento, affinare le ipotesi e adattare le strategie.

11.5 Il cambiamento richiede continuità

Non esistono trasformazioni profonde costruite in una sola sessione o in una sola esperienza. I cambiamenti osservati derivano dalla ripetizione di nuovi comportamenti, dalla riflessione sulle esperienze e dalla disponibilità a verificare progressivamente il proprio modo di scegliere e agire. La continuità produce effetti più duraturi dell'entusiasmo iniziale.

11.6 L'Ikigai Coaching favorisce autonomia

Uno degli aspetti più significativi emersi dal caso studio riguarda lo sviluppo dell'autonomia. Al termine del percorso la coachee non dispone semplicemente di nuove strategie. Possiede soprattutto un diverso modo di osservare sé stessa, riconoscere talenti, leggere le opportunità, prendere decisioni e apprendere dall'esperienza.

11.7 La metodologia sostiene il processo

Ogni Ikigai Coach sviluppa uno stile personale. Tuttavia, una metodologia chiara offre una struttura che aiuta a mantenere il percorso coerente e orientato agli obiettivi. Nel Metodo Ikigai Coach la successione delle sei fasi consente di accompagnare il cambiamento rispettando tempi, bisogni e caratteristiche della coachee, senza sostituire il coaching alle altre professionalità presenti nella rete personale.

12. Il caso studio alla luce della letteratura scientifica

La letteratura sull'ikigai, sul purpose, sui punti di forza, sulla motivazione, sull'autoefficacia e sull'apprendimento offre riferimenti utili per interpretare alcuni meccanismi osservati nel caso. Il presente caso studio non nasce con l'obiettivo di confermare sperimentalmente tali risultati, ma di confrontare quanto osservato con modelli teorici e ricerche pertinenti.

12.1 Ikigai, purpose e costruzione del significato

Nel pensiero di *Mieko Kamiya*, l'ikigai riguarda ciò che rende la vita degna di essere vissuta e viene trattato come esperienza di significato personale, non come semplice formula professionale. Lo *studio di Sone e colleghi (2008)* ha esaminato il "*sense of life worth living (ikigai)*" in una popolazione giapponese adulta.

ECOSISTEMA MASTER COACH ITALIA | Scuola di Ikigai Coaching

"Diamo Forma al Tuo Futuro"

Sedi: Bari, Roma e Milano

www.ikigaicoach.it – info@ikigaicoach.it - Numero Verde: 800.960214 - WhatsApp: 3475820941

MasterCoachItalia srls | P. Iva 08365540726



Sul versante del purpose, Damon (2008) e Bronk (2014) descrivono lo scopo come una direzione significativa capace di organizzare impegno e progettualità nel tempo.

Nel caso analizzato, questi riferimenti sostengono una lettura prudente dell'ikigai: non una risposta unica da scoprire, ma una direzione di significato da chiarire e tradurre in scelte.

12.2 Talenti, punti di forza e autoefficacia

Peterson e Seligman (2004) hanno sistematizzato lo studio dei punti di forza del carattere, offrendo un linguaggio utile per osservare qualità ricorrenti senza ridurre la persona a un'etichetta. La teoria dell'autoefficacia di Albert Bandura (1997) sottolinea invece il ruolo delle convinzioni circa la propria capacità di organizzare e realizzare le azioni necessarie per affrontare compiti e situazioni.

Nel caso studio, la coachee passa progressivamente dal chiedersi quale talento “dovrebbe” possedere al raccogliere evidenze dalle esperienze, dai feedback e dalle attività che generano energia ed efficacia. La fiducia diventa meno dipendente dalla certezza di avere già trovato la strada e più collegata alla capacità di esplorare, apprendere e adattarsi.

12.3 L'apprendimento esperienziale nella ricerca dello scopo di vita

Il Metodo Ikigai Coach prevede una continua alternanza tra riflessione, azione, osservazione e adattamento. Questa impostazione è coerente con la teoria dell'apprendimento esperienziale di David A. Kolb (1984), secondo cui la competenza si sviluppa attraverso esperienza concreta, osservazione riflessiva, concettualizzazione e sperimentazione attiva.

Nel percorso questo ciclo è particolarmente evidente: progetti pilota e conversazioni esplorative generano esperienze concrete; la riflessione permette di attribuire significato a ciò che accade; la coachee formula ipotesi sulla propria direzione; le esperienze successive offrono un nuovo spazio di verifica. Ogni azione viene sperimentata, osservata, discussa e adattata.

12.4 Autonomia e motivazione

La Self-Determination Theory di Deci e Ryan (2000) considera autonomia, competenza e relazione bisogni psicologici fondamentali capaci di influenzare la qualità della motivazione. Nella ricerca dello scopo di vita, una direzione sostenuta esclusivamente da aspettative esterne o bisogno di approvazione può risultare più fragile rispetto a una direzione nella quale la persona riconosce significato, scelta e coerenza con i propri valori.

Nel caso analizzato, il percorso favorisce una maggiore autonomia nella definizione dei criteri con cui valutare opportunità, nella scelta delle sperimentazioni e nella lettura dell'esperienza. La coachee non diventa indipendente dal contesto o dalle persone significative: diventa più responsabile della parte del processo che le appartiene.

12.5 Una lettura metodologicamente prudente

Pur evidenziando punti di contatto con la letteratura, è necessario mantenere un approccio rigoroso. Le osservazioni riportate derivano da un caso composito e non consentono di attribuire i cambiamenti esclusivamente all'Ikigai Coaching.

Ogni percorso di ricerca dello scopo è influenzato da molteplici variabili:



- risorse personali e organizzative;
- condizioni economiche e professionali;
- contesto sociale e relazionale;
- motivazione e fase di vita;
- opportunità concrete di sperimentazione;
- eventi esterni;
- esperienze pregresse;
- condizioni ambientali e situazionali.

Per questo motivo il presente caso studio non vuole dimostrare l'efficacia generale dell'Ikigai Coaching. Offre piuttosto un esempio di applicazione metodologica interpretato alla luce di conoscenze su significato, purpose, punti di forza, motivazione e apprendimento.

12.6 Considerazioni conclusive

Il confronto con la letteratura evidenzia una coerenza plausibile tra le dinamiche osservate e alcuni modelli teorici su ikigai, purpose, punti di forza, obiettivi, autoefficacia, motivazione e apprendimento. Allo stesso tempo conferma che ogni percorso rappresenta un processo unico, nel quale metodologia, relazione di coaching, partecipazione attiva della persona e contesto interagiscono nel favorire il cambiamento.

Il dialogo continuo tra pratica professionale e ricerca scientifica costituisce un elemento fondamentale per lo sviluppo di un Ikigai Coaching sempre più rigoroso, responsabile e orientato alla qualità.

13. Limiti del caso studio

Ogni caso studio rappresenta uno strumento di approfondimento e riflessione professionale. Allo stesso tempo è importante riconoscerne i limiti metodologici affinché le osservazioni possano essere interpretate correttamente. Esplicitare tali limiti non riduce il valore del lavoro svolto; contribuisce a una lettura più rigorosa e trasparente.

13.1 Assenza di finalità statistiche

Il presente lavoro non costituisce una ricerca sperimentale né uno studio quantitativo. Le osservazioni riportate non hanno valore statistico e non consentono di generalizzare i risultati alle persone che intraprendono percorsi di Ikigai Coaching. L'obiettivo è descrivere un percorso, evidenziandone fasi, scelte metodologiche, dinamiche emerse e cambiamenti osservati.

13.2 Natura qualitativa delle osservazioni

L'analisi si basa prevalentemente su osservazioni qualitative. I cambiamenti vengono interpretati attraverso il dialogo sviluppato durante le sessioni, l'autovalutazione della coachee, i comportamenti riferiti e le riflessioni condivise. Non vengono utilizzati strumenti diagnostici, scale cliniche o procedure di valutazione psicologica.

13.3 La complessità della direzione personale

Ogni prestazione è influenzata da numerosi fattori. Tra questi rientrano caratteristiche individuali, condizioni personali, competenze evolutive, qualità delle esperienze personali, relazioni, motivazione, contesto personale ed



eventi esterni. Per questo motivo non è possibile attribuire con certezza tutti i cambiamenti osservati esclusivamente all'intervento di Ikigai Coaching.

13.4 Il ruolo della relazione di coaching

Anche la qualità della relazione professionale costituisce una variabile importante. Fiducia reciproca, partecipazione attiva, disponibilità alla sperimentazione e continuità dell'impegno influenzano significativamente l'evoluzione del percorso. Percorsi differenti, sviluppati con genitori diversi o in discipline differenti, possono produrre risultati differenti pur seguendo la medesima metodologia.

13.5 Il contributo del caso studio alla pratica professionale

Pur con questi limiti, il caso studio offre un contributo concreto alla comprensione dell'Ikigai Coaching. La descrizione dettagliata delle fasi del percorso, delle decisioni metodologiche e delle riflessioni emerse può costituire uno strumento utile per:

- Ikigai Coach professionisti;
- studenti di coaching;
- coach, formatori e professionisti interessati al dialogo tra coaching, talenti e purpose;
- persone in fase di orientamento o transizione professionale;
- dirigenti e responsabili di contesti evolutivi;
- formatori e professionisti dello sviluppo della direzione personale.

Più che proporre un modello rigido, il caso invita a riflettere sull'Ikigai Coaching come processo dinamico, adattabile e profondamente centrato sulla persona-coachee.

Conclusioni

L'Ikigai Coaching viene talvolta raccontato attraverso diagrammi o formule che promettono di individuare rapidamente una "ragione di vita". Questo caso studio mostra invece la disciplina nella sua dimensione più concreta: un processo nel quale la persona acquisisce maggiore consapevolezza, riconosce talenti e valori, formula ipotesi di direzione e sviluppa comportamenti più coerenti con il significato che desidera costruire.

L'elemento più significativo emerso durante il percorso non riguarda una singola tecnica educativa utilizzata dall'Ikigai Coach. Riguarda il modo in cui la coachee ha progressivamente imparato a osservare sé stesso, distinguere ciò che può controllare da ciò che non può controllare, recuperare dopo la scelta automatica e trasformare la riflessione in azione.

Nel Metodo Ikigai Coach questo processo viene accompagnato attraverso sei fasi strettamente collegate:

1. **Comprensione del tema (Stato Presente):** ascolto iniziale della difficoltà portata dalla coachee, con permanenza intenzionalmente breve sul problema.
2. **Esplorazione dell'obiettivo (Stato Desiderato):** costruzione del futuro desiderato, chiarificazione del cambiamento richiesto e identificazione delle evidenze che permetteranno di riconoscerlo.
3. **Allineamento dell'obiettivo alla persona:** verifica della coerenza tra obiettivo, valori, identità personale, motivazioni e significato personale attraverso l'Obiettivo Ben Formato.
4. **Definizione delle strategie:** co-costruzione di strategie realistiche, sostenibili e coerenti con la persona, nel rispetto del lavoro evolutivo quotidiano e delle competenze della rete personale.



5. **Sperimentazione, apprendimento e adattamento:** attuazione delle strategie nelle situazioni personali mediante piano d'azione e attività tra le sessioni.
6. **Consolidamento e autonomia:** stabilizzazione degli apprendimenti e sviluppo della capacità della coachee di continuare a crescere senza dipendere dall'Ikigai Coach.

Ogni fase prepara la successiva, ma le fasi possono integrarsi, sovrapporsi e ripetersi. L'obiettivo non consiste semplicemente nel raggiungere un risultato personale. Consiste nello sviluppare la capacità di affrontare anche le sfide future con maggiore consapevolezza, responsabilità e autonomia.

Il caso studio conferma inoltre l'importanza di mantenere un approccio flessibile e rispettoso dei confini professionali. Le metodologie costituiscono una guida, non una garanzia di risultato. Per questo motivo è fondamentale integrare continuamente esperienza professionale, ricerca scientifica, aggiornamento metodologico, collaborazione con altre figure competenti ed etica.



FAQ

Che cos'è un caso studio di Ikigai Coaching?

Un caso studio è la descrizione strutturata di un percorso di coaching applicato al contesto personale. Analizza il contesto iniziale, gli obiettivi, la metodologia adottata, le fasi del percorso e i cambiamenti osservati, con finalità formative e di approfondimento.

Il caso descritto riguarda una persona reale?

Il caso è composito: integra situazioni ricorrenti rielaborate e anonimizzate per finalità formative. Non deve essere interpretato come il resoconto integrale e identificabile di una singola coachee.

L'Ikigai Coaching garantisce risultati?

No. I risultati dipendono da numerosi fattori, tra cui coinvolgimento della coachee, risorse personali, contesto, qualità della relazione di coaching e coerenza degli obiettivi. L'Ikigai Coaching può creare condizioni favorevoli allo sviluppo, ma non può garantire cambiamenti o risultati identici per ogni persona.

L'Ikigai Coach sostituisce lo psicologo o altri professionisti?

No. L'Ikigai Coach non sostituisce lo psicologo, lo psicoterapeuta, il medico, il consulente di carriera o altri professionisti. Il coaching lavora su obiettivi, consapevolezza, risorse, responsabilità, apprendimento e autonomia all'interno dei propri confini professionali.

Qual è la caratteristica principale del Metodo Ikigai Coach?

Il Metodo Ikigai Coach pone particolare attenzione alla costruzione di un obiettivo autentico e al suo allineamento con valori, identità e progetto personale prima di definire strategie e piani d'azione. Nell'Ikigai Coaching ciò significa non fermarsi alla domanda "che lavoro dovrei fare?", ma esplorare anche quali talenti, valori e forme di contributo la persona desidera esprimere.

Quali competenze può sviluppare l'Ikigai Coaching?

- consapevolezza;
- capacità di definire obiettivi;
- gestione del focus;
- autoefficacia e fiducia nelle proprie risorse;
- responsabilità;
- apprendimento dall'esperienza;
- autonomia.



Glossario

Coachee

La persona che intraprende il percorso di Ikigai Coaching.

Ikigai Coach

Il professionista che facilita il processo di esplorazione e sviluppo attraverso ascolto, domande, riflessione e accompagnamento metodologico, senza sostituire le altre figure specialistiche.

Ikigai

Concetto giapponese riferito a ciò che attribuisce valore e significato alla vita e contribuisce alla percezione che essa meriti di essere vissuta. Nel coaching viene esplorato senza ridurlo a una formula universale.

Talento

Modalità ricorrente di pensare, agire o apprendere che può tradursi in efficacia e valore quando viene riconosciuta, sviluppata e applicata in contesti coerenti.

Purpose / scopo

Direzione significativa e relativamente stabile che orienta obiettivi, impegno e contributo oltre il risultato immediato.

Allineamento

Verifica della coerenza tra obiettivi, valori, identità, motivazioni e progetto personale e sportivo.

Autonomia

Capacità dell'atleta di affrontare nuove situazioni utilizzando in modo consapevole le competenze sviluppate durante il percorso.

Apprendimento esperienziale

Processo di sviluppo basato sull'alternanza tra azione, osservazione, riflessione e adattamento.



Bibliografia essenziale

- Kamiya, M. (1966). Ikigai ni tsuite [Sul significato dell'ikigai]. Misuzu Shobo.
- Sone, T., Nakaya, N., Ohmori, K., et al. (2008). Sense of life worth living (ikigai) and mortality in Japan: Ohsaki Study. Psychosomatic Medicine, 70(6), 709–715.
- Damon, W. (2008). The Path to Purpose: How Young People Find Their Calling in Life. Free Press.
- Bronk, K. C. (2014). Purpose in Life: A Critical Component of Optimal Youth Development. Springer.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification. Oxford University Press.
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. W.H. Freeman.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. American Psychologist, 57(9), 705–717.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268.
- Kolb, D. A. (1984). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Prentice Hall.