



CENTRO STUDI IKIGAI COACH | GUIDA ALL'IKIGAI COACHING

**CENTRO STUDI
IKIGAI COACH**

GUIDA DEFINITIVA ALL'IKIGAI COACHING

Edizione 2026

A cura del Centro Studi Ikigai Coach



CENTRO STUDI IKIGAI COACH | GUIDA ALL'IKIGAI COACHING

Nota editoriale

© 2026 Scuola 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 o una promessa di risultati.

Titolo: Guida definitiva all'Ikigai Coaching. Edizione 2026.

Editore: Centro Studi Ikigai Coach.



INDICE

Introduzione – Una guida per comprendere davvero il significato dell'ikigai coaching

1. Che cos'è l'ikigai coaching?

Le definizioni delle principali organizzazioni e il significato di ikigai

La definizione secondo la Scuola Ikigai Coach

Una metafora per comprendere l'Ikigai Coaching

2. Le origini dell'ikigai coaching: perché è nata una nuova professione

2.1 Le radici giapponesi dell'ikigai

2.2 Mieko Kamiya e lo studio del senso della vita

2.3 Dall'ikigai alla cultura occidentale

2.4 L'incontro tra ikigai, orientamento e coaching

Box di approfondimento – Coach Adamo

3. Perché l'ikigai coaching funziona?

Le basi scientifiche dell'ikigai coaching

3.1 Un principio fondamentale: l'Ikigai Coaching non consegna risposte

3.2 L'Ikigai Coaching aumenta la consapevolezza

3.3 Rafforza l'autoefficacia

3.4 Favorisce la motivazione autonoma

3.5 Rende gli obiettivi più coerenti con i valori

3.6 Favorisce la metacognizione

3.7 La sintesi: perché l'Ikigai Coaching funziona?

4. Come funziona l'ikigai coaching

Le basi del processo dell'ikigai coaching



- 4.1 L'accordo: chiarire la direzione
 - 4.2 La relazione: il contesto nel quale nasce il cambiamento
 - 4.3 La fiducia: il vero acceleratore del percorso
 - 4.4 L'ascolto: comprendere oltre le parole
 - 4.5 Le domande: esplorare valori, talenti e possibilità
 - 4.6 La consapevolezza: integrare ciò che conta
 - 4.7 L'azione: trasformare l'ikigai in scelte concrete
- Una riflessione finale

5. Le competenze distintive del coach professionista

- 5.1 Saper impostare la sessione di ikigai coaching
- 5.2 Saper interpretare il Coaching Mindset
- 5.3 Co-creare la relazione
- 5.4 Saper generare apprendimento, performance e cambiamento

6. Cosa dice la scienza sull'ikigai coaching

Le evidenze disponibili su coaching, scopo, significato e ikigai

- 6.1 Cosa sappiamo davvero dalla ricerca
- 6.2 Le evidenze sul coaching e sui costrutti collegati
- 6.3 I benefici osservati più frequentemente
- 6.4 Cosa influenza i risultati dell'Ikigai Coaching?
- 6.5 I limiti della ricerca
- 6.6 Quando l'Ikigai Coaching è indicato
- 6.7 Quando l'Ikigai Coaching non è indicato

7. Diventa ikigai coach professionista

Una professione che unisce coaching, orientamento e ricerca di senso

- 7.1 Quali competenze servono per diventare ikigai coach?
- 7.2 La formazione dell'ikigai coach



7.3 Certificazioni e accreditamenti

7.4 Come scegliere una scuola di ikigai coaching

7.5 Esiste la scuola perfetta?

7.6 Le 10 domande da fare prima di iscriversi a una scuola di ikigai coaching

8. Miti e false credenze sul coaching

Fare chiarezza su coaching, ikigai e ricerca di senso

8.1 L'Ikigai Coach trova lo scopo al posto del cliente

8.2 L'ikigai è soltanto il diagramma dei quattro cerchi

8.3 Per fare coaching basta essere empatici

8.4 Tutti possono improvvisarsi Ikigai Coach

8.5 Il coaching sostituisce la psicoterapia

8.6 L'Ikigai Coaching funziona con chiunque

8.7 Il coaching garantisce il raggiungimento degli obiettivi

9. Gli sbocchi professionali e le opportunità di business

Dove può lavorare un ikigai coach professionista?

La libera professione

Orientamento scolastico e universitario

Career coaching e transizioni professionali

Aziende e sviluppo delle persone

Scuole, enti di formazione e terzo settore

Le professioni che integrano l'Ikigai Coaching

Creare un'attività di Ikigai Coaching

Le competenze imprenditoriali dell'Ikigai Coach

Una professione in evoluzione

In sintesi



10. Domande frequenti sul coaching professionale

1. Che cos'è l'ikigai coaching?
2. A chi si rivolge l'ikigai coaching?
3. Qual è la differenza tra Ikigai Coaching e psicoterapia?
4. L'ikigai coach dà consigli?
5. Quanto dura un percorso di ikigai coaching?
6. Quanto dura una sessione?
7. L'ikigai coaching funziona davvero?
8. Serve avere un problema per rivolgersi a un ikigai coach?
9. Chi può diventare ikigai coach?
10. Esiste un albo degli ikigai coach?
11. Esistono certificazioni?
12. Come scegliere un ikigai coach?
13. Come scegliere una scuola di ikigai coaching?
14. Quante sessioni servono?
15. L'ikigai coaching può essere svolto online?
16. Quali obiettivi si possono affrontare?
17. L'ikigai coaching è una consulenza tecnica?
18. Come si misura il successo di un percorso?
19. L'ikigai coaching è regolamentato in Italia?
20. Quanto costa un percorso di ikigai coaching?
21. Come si svolge il primo incontro?
22. Tutti gli ikigai coach lavorano allo stesso modo?
23. Perché scegliere un percorso di ikigai coaching?

Conclusioni

Guida definitiva all'ikigai coaching – Edizione 2026

Un pensiero per il futuro

Bibliografia essenziale



Cos'è l'Ikigai Coaching

Una guida per comprendere davvero il significato dell'ikigai coaching

Introduzione

Ogni giorno prendiamo decisioni che orientano la nostra vita: scegliere un percorso di studi, cambiare lavoro, avviare un progetto, ridefinire una priorità o capire quale direzione sentiamo davvero nostra. Spesso il problema non è la mancanza di possibilità, ma la difficoltà di riconoscere quali siano coerenti con ciò che conta per noi.

In questi momenti molte persone cercano una risposta pronta. L'Ikigai Coaching propone una strada diversa: creare uno spazio professionale nel quale esplorare valori, talenti, interessi, bisogni, contesto e possibilità, per trasformare la consapevolezza in scelte concrete.

Negli ultimi anni il tema dell'ikigai è diventato molto popolare anche fuori dal Giappone. Parallelamente, coaching e orientamento hanno sviluppato strumenti sempre più efficaci per sostenere le persone nelle transizioni personali, formative e professionali. L'Ikigai Coaching nasce dall'incontro tra questi mondi.

Proprio per la sua diffusione, l'ikigai viene spesso ridotto a una formula o a un diagramma. L'Ikigai Coaching professionale, invece, non promette di trovare una risposta definitiva: accompagna la persona a costruire una direzione sufficientemente significativa, realistica e vitale.

È una specializzazione del coaching che richiede competenze relazionali, metodo, etica professionale e conoscenza dei processi di orientamento e di sviluppo del potenziale.

In questa guida scoprirai che cos'è l'Ikigai Coaching, da dove nasce, come funziona, quali basi scientifiche possono sostenerne i meccanismi, quali competenze richiede e quali opportunità professionali può offrire.



1. Che cos'è l'ikigai coaching?

Una definizione operativa può essere questa:

L'ikigai coaching è un processo di coaching orientato ad aiutare la persona a costruire una direzione di vita e di lavoro percepita come significativa, attraverso l'esplorazione di valori, talenti, interessi, bisogni, possibilità e azioni concrete.

Questa definizione descrive ciò che fa l'ikigai coaching, ma per comprenderne l'essenza è necessario chiarire anche che cosa non è.

- L'ikigai non è una risposta magica né una destinazione immutabile. Può evolvere nel tempo insieme alla persona e ai suoi contesti di vita.
- L'Ikigai Coaching non consiste nel dire al cliente quale lavoro scegliere o quale sia il suo scopo. Non è un test che produce una sentenza e non è una consulenza nella quale l'esperto decide la strada migliore.

È uno spazio strutturato di riflessione e azione nel quale il cliente osserva la propria esperienza da prospettive nuove, riconosce ciò che gli dà energia e significato, mette a fuoco risorse e vincoli e sperimenta passi concreti.

Il presupposto è che la direzione personale emerga dall'incontro tra identità, valori, talenti, interessi, relazioni, contributo e realtà. Il compito del percorso non è semplificare questa complessità, ma renderla leggibile e utilizzabile.

In questa prospettiva, l'Ikigai Coach non possiede la risposta: facilita il processo attraverso cui il cliente costruisce una risposta propria, verificabile nella vita reale.



Le definizioni delle principali organizzazioni e il significato di Ikigai

Per comprendere che cosa sia l'**Ikigai Coaching**, è utile partire dalle definizioni di coaching proposte dalle principali organizzazioni professionali e comprendere, successivamente, il significato del termine giapponese *ikigai*.

[L'International Coaching Federation \(ICF\)](#) definisce il coaching come una partnership con i clienti in un processo creativo e stimolante che li ispira a massimizzare il loro potenziale personale e professionale

L'**European Mentoring and Coaching Council (EMCC)** sottolinea il valore della relazione di apprendimento e sviluppo, orientata ad aiutare la persona a migliorare performance, apprendimento e benessere.

[L'Associazione Coach Professionisti \(Asso.Co.Pro.\)](#) organizzazione italiana di coach professionisti, definisce il coaching come una **partnership generativa** che agevola il cambiamento, favorisce il miglioramento delle performance, permette di esprimere pienamente il proprio potenziale e di accedere a nuove consapevolezze.

Pur utilizzando parole diverse, queste definizioni mettono in evidenza alcuni elementi comuni:

- il coaching è una **partnership**, non un rapporto gerarchico;
- è orientato al **futuro** più che al passato;
- favorisce **autonomia e responsabilità**;
- mira allo **sviluppo del potenziale della persona**.

Sono proprio questi principi a costituire la base professionale dell'**Ikigai Coaching**.

L'Ikigai Coach non stabilisce quale debba essere lo scopo della vita del cliente e non gli fornisce una risposta preconfezionata su quale lavoro scegliere o quale strada seguire. Attraverso il processo di coaching, lo accompagna invece a sviluppare maggiore consapevolezza di sé, riconoscere valori, talenti, interessi e motivazioni, chiarire ciò che considera significativo e trasformare questa consapevolezza in obiettivi, scelte e azioni concrete.



Che cosa significa Ikigai?

La parola giapponese **Ikigai** (生き甲斐) è composta da *iki*, che richiama il concetto di **vita, vivere**, e *gai*, che rimanda all'idea di **valore, beneficio o qualcosa per cui vale la pena**.

Non esiste una traduzione italiana perfettamente sovrapponibile al significato originale. L'ikigai può essere interpretato come **“ciò che rende la vita degna di essere vissuta”, “ciò che dà valore alla propria vita”** o, in una formulazione più conosciuta, **“la propria ragione per vivere”**.

Questo significato è particolarmente importante per comprendere l'Ikigai Coaching.

L'ikigai, infatti, **non coincide necessariamente con il lavoro ideale, con una professione o con una grande missione da realizzare**. Può essere collegato alla professione, ma anche alle relazioni, alla famiglia, alle passioni, all'apprendimento, alla creatività, al contributo offerto agli altri, alla comunità o alle piccole attività quotidiane capaci di generare significato e coinvolgimento.

In Occidente l'ikigai è diventato famoso soprattutto attraverso il cosiddetto **diagramma dei quattro cerchi**, costruito intorno all'intersezione tra:

- ciò che ami;
- ciò in cui sei bravo;
- ciò di cui il mondo ha bisogno;
- ciò per cui puoi essere pagato.

Questo schema può essere utilizzato come **strumento di riflessione personale e professionale**, ma è importante non confonderlo con il significato originario dell'ikigai. Il concetto giapponese è più ampio e non richiede necessariamente che ciò che attribuisce valore alla vita produca reddito o corrisponda a una professione.

Dall'Ikigai all'Ikigai Coaching

L'**Ikigai Coaching** nasce dall'incontro tra questi due mondi: da una parte i principi e le competenze del **coaching professionale**, dall'altra l'esplorazione dell'**ikigai**, inteso come ciò che contribuisce a dare significato, valore e direzione alla propria esistenza.



In questa prospettiva, l'Ikigai Coaching può essere definito come **un processo professionale di coaching che accompagna la persona a esplorare e costruire una direzione personale e professionale coerente con i propri valori, talenti, interessi, motivazioni e aspirazioni, trasformando progressivamente questa consapevolezza in scelte, obiettivi e azioni concrete.**

Il punto centrale è importante: **l'Ikigai Coach non "trova l'ikigai" del cliente.** Sarebbe contrario alla natura stessa del coaching. Crea piuttosto uno spazio di esplorazione nel quale la persona può interrogarsi su ciò che per lei possiede realmente valore.

Se il coaching pone domande come **"Dove vuoi andare?", "Quale obiettivo vuoi raggiungere?"** e **"Quali risorse puoi utilizzare?"**, l'Ikigai Coaching amplia l'esplorazione attraverso altre domande fondamentali:

- **"Che cosa conta davvero per te?"**
- **"Che cosa ti fa sentire vivo e coinvolto?"**
- **"Quali talenti desideri esprimere?"**
- **"Quale contributo vuoi offrire?"**
- **"Quale direzione può rendere la tua vita personale e professionale più coerente con ciò che sei e con ciò che vuoi diventare?"**

L'Ikigai Coaching, quindi, **non consegna alla persona una risposta sul proprio scopo: crea le condizioni affinché possa costruire consapevolmente la propria risposta e, soprattutto, trasformarla in azione.**



La definizione della Scuola Ikigai Coach

Nella **Scuola Ikigai Coach**, l'Ikigai Coaching viene considerato una **specializzazione del coaching professionale** applicata ai processi di orientamento, scelta, sviluppo del talento e costruzione di una direzione personale e professionale significativa. Il percorso accompagna la persona a comprendere più profondamente ciò che per lei ha valore, riconoscendo interessi, capacità, motivazioni, aspirazioni e possibilità concrete di espressione.

Lo sguardo è **generativo e orientato al futuro**: non ci si limita a chiedere «che cosa vuoi ottenere?», ma si esplorano anche domande come «che cosa per te merita energia?», «quali valori vuoi esprimere?», «quali talenti desideri mettere in gioco?», «in quali attività senti maggiore coinvolgimento?» e «quale contributo desideri portare nei contesti personali e professionali che attraversi?». L'ikigai non viene quindi trattato come una risposta da trovare, ma come una **direzione da esplorare e costruire progressivamente**.

L'obiettivo dell'Ikigai Coaching non è individuare una formula definitiva, né stabilire dall'esterno quale debba essere la "missione" della persona. È piuttosto quello di **favorire consapevolezza, autonomia e responsabilità**, aiutando il cliente a costruire una coerenza progressiva tra ciò che è, ciò che considera importante, ciò che desidera diventare e le azioni che può realisticamente intraprendere. In questa prospettiva, l'Ikigai Coach trasforma l'esplorazione del significato in un **processo concreto di sviluppo**, nel quale consapevolezza e direzione vengono progressivamente tradotte in scelte, obiettivi, sperimentazioni e azioni sostenibili.

Una metafora per comprendere l'ikigai coaching

Immagina di trovarti davanti a una mappa con molti sentieri possibili. Ogni sentiero rappresenta una possibile direzione della tua vita personale o professionale.

Puoi scegliere diverse figure che ti accompagnino. Un consulente può suggerirti il percorso più conveniente. Un orientatore può offrirti informazioni sulle strade disponibili. Un insegnante può trasmetterti conoscenze e strumenti. Un terapeuta può aiutarti a comprendere un disagio o una sofferenza psicologica. L'Ikigai Coach, invece, svolge un ruolo diverso:



- Cammina accanto a te.
- Ti aiuta a comprendere ciò che per te ha realmente valore.
- Ti accompagna a riconoscere talenti, interessi e motivazioni.
- Ti aiuta a osservare possibilità e ostacoli con maggiore lucidità.
- Facilita la costruzione di una direzione coerente con ciò che sei e con ciò che desideri diventare.

La mappa resta la tua, la direzione la scegli tu e il passo lo fai tu.

Ma raramente è semplice scegliere il proprio sentiero quando non abbiamo ancora compreso **che cosa dà significato al viaggio e quale direzione sentiamo veramente nostra**. È proprio in questo spazio che può intervenire l'Ikigai Coaching.



2. Le origini dell'ikigai coaching: perché è nata una nuova professione

L'ikigai appartiene a una tradizione culturale nella quale il senso della vita non è necessariamente separato dalla quotidianità: può emergere da relazioni, responsabilità, attività, appartenenza e contributo.

Per questo l'Ikigai Coaching evita di trattare lo scopo come una risposta unica e immutabile. La direzione può cambiare con l'età, i ruoli, le opportunità e le esperienze.

Uno dei bisogni contemporanei più evidenti è orientarsi in percorsi di studio e di lavoro non lineari. Le persone cambiano ruolo, settore, città, identità professionale e priorità più volte nella vita.

Il coaching offre un metodo utile per affrontare questa complessità: definire una direzione, aumentare la consapevolezza, esplorare alternative, scegliere e sperimentare azioni verificabili.

L'Ikigai Coaching nasce quindi dall'incontro tra una domanda antica - che cosa rende la vita degna di essere vissuta? - e strumenti moderni di sviluppo personale e professionale.

La riflessione di Mieko Kamiya è particolarmente importante perché descrive l'ikigai come esperienza di significato e possibilità, non come semplice formula occupazionale.

Nella pratica professionale questo invita il coach a lavorare con curiosità, senza imporre una definizione esterna di successo, felicità o realizzazione.

La persona viene accompagnata a riconoscere ciò che le dà energia, ciò che considera importante, le capacità che desidera esprimere e i contesti nei quali tali elementi possono prendere forma.

2.1 Le radici giapponesi dell'ikigai

La diffusione occidentale dell'ikigai ha prodotto strumenti semplici e intuitivi. Alcuni possono essere utili come mappe di conversazione, purché vengano presentati per ciò che sono: modelli di esplorazione, non verità scientifiche o tradizionali.



Il celebre schema dei quattro cerchi, per esempio, può aiutare a formulare domande su passione, competenza, utilità e sostenibilità economica, ma non esaurisce il significato dell'ikigai.

L'incontro con il coaching rende il concetto operativo: ciò che emerge dalla riflessione viene trasformato in scelte, piccoli esperimenti, feedback e nuove decisioni.

In questo senso l'Ikigai Coaching non promette di trovare una vocazione perfetta. Sviluppa piuttosto la capacità di orientarsi, apprendere dall'esperienza e costruire progressivamente coerenza.

L'ikigai appartiene a una tradizione culturale nella quale il senso della vita non è necessariamente separato dalla quotidianità: può emergere da relazioni, responsabilità, attività, appartenenza e contributo.

Per questo l'Ikigai Coaching evita di trattare lo scopo come una risposta unica e immutabile. La direzione può cambiare con l'età, i ruoli, le opportunità e le esperienze.

Uno dei bisogni contemporanei più evidenti è orientarsi in percorsi di studio e di lavoro non lineari. Le persone cambiano ruolo, settore, città, identità professionale e priorità più volte nella vita.

Il coaching offre un metodo utile per affrontare questa complessità: definire una direzione, aumentare la consapevolezza, esplorare alternative, scegliere e sperimentare azioni verificabili.

L'Ikigai Coaching nasce quindi dall'incontro tra una domanda antica - che cosa rende la vita degna di essere vissuta? - e strumenti moderni di sviluppo personale e professionale.

La riflessione di Mieko Kamiya è particolarmente importante perché descrive l'ikigai come esperienza di significato e possibilità, non come semplice formula occupazionale.

2.2 Mieko Kamiya e lo studio del senso della vita

Nella pratica professionale questo invita il coach a lavorare con curiosità, senza imporre una definizione esterna di successo, felicità o realizzazione.



La persona viene accompagnata a riconoscere ciò che le dà energia, ciò che considera importante, le capacità che desidera esprimere e i contesti nei quali tali elementi possono prendere forma.

La diffusione occidentale dell'ikigai ha prodotto strumenti semplici e intuitivi. Alcuni possono essere utili come mappe di conversazione, purché vengano presentati per ciò che sono: modelli di esplorazione, non verità scientifiche o tradizionali.

Il celebre schema dei quattro cerchi, per esempio, può aiutare a formulare domande su passione, competenza, utilità e sostenibilità economica, ma non esaurisce il significato dell'ikigai.

L'incontro con il coaching rende il concetto operativo: ciò che emerge dalla riflessione viene trasformato in scelte, piccoli esperimenti, feedback e nuove decisioni.

In questo senso l'Ikigai Coaching non promette di trovare una vocazione perfetta. Sviluppa piuttosto la capacità di orientarsi, apprendere dall'esperienza e costruire progressivamente coerenza.

L'ikigai appartiene a una tradizione culturale nella quale il senso della vita non è necessariamente separato dalla quotidianità: può emergere da relazioni, responsabilità, attività, appartenenza e contributo.

2.3 Dall'ikigai alla cultura occidentale

Per questo l'Ikigai Coaching evita di trattare lo scopo come una risposta unica e immutabile. La direzione può cambiare con l'età, i ruoli, le opportunità e le esperienze.

- Uno dei bisogni contemporanei più evidenti è orientarsi in percorsi di studio e di lavoro non lineari. Le persone cambiano ruolo, settore, città, identità professionale e priorità più volte nella vita.
- Il coaching offre un metodo utile per affrontare questa complessità: definire una direzione, aumentare la consapevolezza, esplorare alternative, scegliere e sperimentare azioni verificabili.
- L'Ikigai Coaching nasce quindi dall'incontro tra una domanda antica - che cosa rende la vita degna di essere vissuta? - e strumenti moderni di sviluppo personale e professionale.



- La riflessione di Mieko Kamiya è particolarmente importante perché descrive l'ikigai come esperienza di significato e possibilità, non come semplice formula occupazionale.
- Nella pratica professionale questo invita il coach a lavorare con curiosità, senza imporre una definizione esterna di successo, felicità o realizzazione.
- La persona viene accompagnata a riconoscere ciò che le dà energia, ciò che considera importante, le capacità che desidera esprimere e i contesti nei quali tali elementi possono prendere forma.
- La diffusione occidentale dell'ikigai ha prodotto strumenti semplici e intuitivi. Alcuni possono essere utili come mappe di conversazione, purché vengano presentati per ciò che sono: modelli di esplorazione, non verità scientifiche o tradizionali.
- Il celebre schema dei quattro cerchi, per esempio, può aiutare a formulare domande su passione, competenza, utilità e sostenibilità economica, ma non esaurisce il significato dell'ikigai.

L'incontro con il coaching rende il concetto operativo: ciò che emerge dalla riflessione viene trasformato in scelte, piccoli esperimenti, feedback e nuove decisioni.



Box di approfondimento – Coach Adamo

Secondo il [Coach Adamo](#), tra i massimi esperti del coaching in Italia è considerato il **“coach dei coach”** per la sua lunga esperienza nel settore, l'Ikigai Coaching trasferisce nel percorso di crescita personale e professionale il passaggio dal **paradigma della performance al paradigma del potenziale**.

Di fronte a momenti di insoddisfazione, cambiamento o disorientamento è facile concentrarsi su ciò che manca e cercare immediatamente una nuova meta. L'Ikigai Coaching propone una prospettiva diversa: esplorare anche **valori, talenti, interessi e potenzialità che possono ancora trovare espressione**.

Questo non significa ignorare limiti, vincoli e difficoltà, ma riconoscere che la persona è più grande della situazione che sta vivendo. Il compito dell'Ikigai Coach è creare le condizioni affinché possa sviluppare **nuove consapevolezze e nuove possibilità di azione**, costruendo progressivamente una direzione più significativa, autonoma e coerente con il proprio potenziale.



3. Perché l'ikigai coaching funziona?

Le basi scientifiche dell'ikigai coaching

Molte persone descrivono il coaching come un'esperienza trasformativa. Al termine di un percorso raccontano di aver preso decisioni che rimandavano da anni, di aver ritrovato motivazione, migliorato le proprie relazioni o raggiunto obiettivi che sembravano irrealizzabili.

Ma da cosa dipende tutto questo? È solo una questione di motivazione? Di carattere? Di empatia del coach? La risposta è più complessa.

Negli ultimi quarant'anni numerose ricerche in psicologia, neuroscienze e scienze dell'apprendimento hanno identificato diversi meccanismi che aiutano a spiegare perché il coaching possa favorire il cambiamento. Il coaching non funziona perché "motiva" le persone. Funziona perché attiva alcuni processi psicologici che la ricerca ha dimostrato essere strettamente collegati allo sviluppo umano, all'apprendimento e al cambiamento comportamentale.

Comprenderli significa comprendere l'essenza stessa del coaching.

3.1 Un principio fondamentale: l'Ikigai Coaching non consegna risposte

Può sembrare un'affermazione paradossale. In realtà è uno dei principi più importanti. Il coaching non "cambia" direttamente nessuno. Le persone cambiano quando modificano il modo in cui osservano la realtà, interpretano le esperienze e agiscono di conseguenza. Il coach non inserisce nuove idee nella mente del cliente. Crea piuttosto le condizioni affinché il cliente possa costruire nuove rappresentazioni della propria realtà.

È una differenza sottile, ma decisiva. Per comprenderla possiamo immaginare il cambiamento come un percorso composto da quattro passaggi.

Consapevolezza → Scelta → Azione → Apprendimento



Questa sequenza, pur non appartenendo a un singolo modello teorico, descrive con efficacia il funzionamento di molti percorsi di coaching. Una nuova consapevolezza rende possibile una scelta diversa. Una scelta diversa genera un'azione diversa. L'azione produce un'esperienza. L'esperienza modifica nuovamente la consapevolezza. È questo ciclo che alimenta il cambiamento

3.2 L'Ikigai Coaching aumenta la consapevolezza

Uno dei contributi più importanti del coaching riguarda l'ampliamento della consapevolezza.

Le persone non agiscono soltanto in base a ciò che sanno. Agiscono soprattutto in base a ciò che notano. Ogni giorno il nostro cervello filtra una quantità enorme di informazioni. Per rendere il mondo gestibile, presta attenzione solo a una piccola parte della realtà. Questo significa che spesso non siamo limitati dalle circostanze, ma dal modo in cui le osserviamo.

Il coach interviene proprio qui. Attraverso domande, ascolto e feedback aiuta la persona a:

- riconoscere schemi ricorrenti;
- distinguere fatti e interpretazioni;
- individuare convinzioni implicite;
- esplorare prospettive alternative;
- rendere visibili possibilità che fino a quel momento erano rimaste fuori dal proprio campo di attenzione.

In altre parole, il coaching amplia la mappa con cui leggiamo il territorio. E quando cambia la mappa, spesso cambia anche il modo di muoversi nel territorio.

3.3 L'Ikigai Coaching rafforza l'autoefficacia

Uno dei concetti più influenti nella psicologia contemporanea è quello di **autoefficacia**, sviluppato dallo psicologo Albert Bandura. L'autoefficacia non coincide con l'autostima. Non riguarda il valore che attribuiamo a noi stessi. Riguarda una domanda molto più concreta:

"Credo di essere in grado di affrontare questa situazione?"



Due persone con competenze simili possono ottenere risultati molto diversi se hanno livelli differenti di autoefficacia.

Chi percepisce di poter influenzare gli eventi tende a:

- affrontare sfide più impegnative;
- perseverare più a lungo;
- recuperare più rapidamente dopo gli insuccessi;
- sperimentare nuove strategie.

Il coaching contribuisce a rafforzare questa convinzione non attraverso incoraggiamenti generici, ma aiutando il cliente a riconoscere le proprie risorse, valorizzare le esperienze di successo e costruire obiettivi progressivi.

Ogni piccolo risultato ottenuto alimenta la percezione di poter affrontare la sfida successiva. È uno dei meccanismi attraverso cui il cambiamento diventa progressivamente più stabile.

3.4 L'Ikigai Coaching favorisce la motivazione autonoma

Molte persone pensano che il compito del coach sia motivare. In realtà un coach professionista diffida della motivazione intesa come entusiasmo momentaneo. Le emozioni sono importanti, ma tendono a essere instabili. La ricerca sulla **Self-Determination Theory**, sviluppata da Edward Deci e Richard Ryan, mostra che la motivazione più duratura nasce quando tre bisogni psicologici fondamentali vengono soddisfatti:

- **autonomia**, cioè la percezione di scegliere liberamente;
- **competenza**, cioè il sentirsi capaci di affrontare le sfide;
- **relazione**, cioè sentirsi sostenuti e riconosciuti.

Un percorso di coaching ben condotto favorisce tutti e tre questi elementi. Il cliente definisce i propri obiettivi, sperimenta nuove competenze e costruisce una relazione professionale caratterizzata da ascolto, fiducia e responsabilità.

Per questo il coaching tende a generare una motivazione più profonda e duratura rispetto ai semplici interventi motivazionali.



3.5 L'Ikigai Coaching rende gli obiettivi più coerenti con i valori

Gli obiettivi non sono semplicemente la destinazione del percorso. Sono uno degli strumenti che orientano l'attenzione e il comportamento. Le ricerche di Edwin Locke e Gary Latham hanno mostrato che obiettivi chiari, specifici e sufficientemente sfidanti migliorano significativamente la performance rispetto a obiettivi vaghi o poco definiti.

Nel coaching gli obiettivi non vengono imposti dal coach. Sono costruiti insieme al cliente.

Questo processo ha almeno tre effetti:

- aumenta il coinvolgimento;
- rende più chiaro ciò che conta davvero;
- facilita il monitoraggio dei progressi.

L'obiettivo non è soltanto raggiungere un risultato. È creare una direzione che organizzi le energie della persona.

3.6 L'Ikigai Coaching favorisce la metacognizione

Uno degli effetti meno visibili, ma più profondi, riguarda la **metacognizione**, cioè la capacità di riflettere sul proprio modo di pensare. Durante una sessione il cliente non analizza soltanto ciò che accade. Impara gradualmente a osservare come interpreta ciò che accade.

Questa capacità produce benefici che vanno oltre il singolo obiettivo. La persona diventa progressivamente più autonoma nel riconoscere automatismi, bias cognitivi e modalità abituali di risposta.

Per questo motivo un buon coaching non risolve soltanto un problema. Lascia in eredità un modo diverso di affrontare i problemi futuri.

3.7 La sintesi: perché l'ikigai coaching funziona?

Il coaching non funziona perché il coach possiede le risposte.



Funziona perché crea un contesto nel quale diventano più probabili alcuni processi che la ricerca scientifica associa al cambiamento umano.

Tra questi:

- aumento della consapevolezza;
- rafforzamento dell'autoefficacia;
- sviluppo della motivazione autonoma;
- definizione di obiettivi significativi;
- crescita della metacognizione;
- apprendimento attraverso l'azione;
- responsabilizzazione della persona.

In altre parole, il coaching non sostituisce il cambiamento. **Ne crea le condizioni.**



4. Come funziona l'ikigai coaching

Le basi del processo dell'ikigai coaching

Una sessione di coaching può assumere forme molto diverse. Cambiano il contesto, gli obiettivi, la durata, gli strumenti utilizzati e perfino lo stile del coach. Eppure, osservando migliaia di percorsi di coaching condotti in ambiti differenti – dalle organizzazioni allo sport, dalla crescita personale alla leadership – emergono alcuni elementi ricorrenti.

Non si tratta di semplici tecniche. Sono le condizioni che rendono possibile il processo di sviluppo.

Possiamo immaginarle come sette pilastri strettamente collegati tra loro:

1. L'accordo definisce la direzione.
2. La relazione crea il contesto.
3. La fiducia rende possibile l'apertura.
4. L'ascolto permette di comprendere.
5. Le domande favoriscono l'esplorazione.
6. La consapevolezza genera nuove possibilità.
7. L'azione trasforma le intuizioni in cambiamento reale.

Vediamoli uno alla volta.

4.1 L'accordo: chiarire la direzione

Ogni percorso efficace inizia con una domanda fondamentale: **Che cosa vuoi ottenere da questo percorso?**

Può sembrare una domanda semplice. In realtà è una delle più difficili.



Molte persone arrivano al coaching con un problema molto chiaro ma con un obiettivo ancora confuso.

Ad esempio: *"Sono stressato."*

Questo descrive una condizione. Non un obiettivo.

Oppure: *"Vorrei cambiare lavoro."* È un'intenzione.

Ma non dice ancora cosa significhi concretamente il cambiamento desiderato. Uno dei primi compiti del coach consiste nell'aiutare il cliente a trasformare una situazione problematica in una direzione di sviluppo.

Questo momento prende il nome di **coaching agreement**. Non è un semplice accordo amministrativo. È il processo attraverso cui coach e cliente costruiscono una comprensione condivisa di ciò che conta davvero.

Un buon accordo chiarisce:

- quale risultato si desidera raggiungere;
- perché quel risultato è importante;
- come ci si accorgerà di averlo raggiunto;
- quali responsabilità appartengono al cliente e quali al coach.

Senza questa chiarezza il coaching rischia di trasformarsi in una conversazione interessante ma poco efficace.

L'accordo rappresenta la bussola dell'intero percorso.

Ogni volta che il dialogo si disperde, il coach può tornare a quella direzione condivisa.



4.2 La relazione: il contesto nel quale nasce il cambiamento

Molti immaginano che il coaching produca risultati grazie alle domande. Le domande sono certamente importanti. Ma prima delle domande viene la relazione.

Le ricerche sulla psicologia del cambiamento mostrano da tempo che la qualità della relazione influenza profondamente l'efficacia di qualunque intervento di sviluppo. Questo vale anche nel coaching. Una persona difficilmente esplorerà i propri dubbi, le proprie paure o i propri limiti se percepisce di essere giudicata.

Per questo il coach crea uno spazio caratterizzato da:

- rispetto;
- presenza;
- autenticità;
- riservatezza;
- assenza di giudizio.

La relazione non rappresenta un momento separato del coaching. È il terreno sul quale tutto il resto può crescere.

4.3 La fiducia: il vero acceleratore del percorso

La fiducia non è un'emozione. È una condizione relazionale. Quando una persona si sente al sicuro, il suo modo di comunicare cambia profondamente. Racconta aspetti più autentici. Ammette dubbi.

Esplora possibilità nuove. Accetta di mettere in discussione convinzioni consolidate. In assenza di fiducia accade l'opposto. Le conversazioni diventano difensive. Le risposte si fanno superficiali.

Le persone tendono a confermare l'immagine che desiderano trasmettere piuttosto che esplorare ciò che stanno realmente vivendo. Per questo motivo un coach professionista dedica molta attenzione alla costruzione della fiducia.



Non attraverso tecniche persuasive. Ma attraverso comportamenti coerenti.

La fiducia nasce quando il cliente percepisce che il coach:

- ascolta davvero;
- mantiene la riservatezza;
- rispetta i tempi della persona;
- non giudica;
- non impone soluzioni;
- mantiene gli accordi.

Nel coaching la fiducia non è un risultato. È il punto di partenza.

4.4 L'ascolto: comprendere oltre le parole

Uno degli equivoci più diffusi consiste nel pensare che ascoltare significhi semplicemente rimanere in silenzio. L'ascolto professionale è molto più complesso.

Un coach ascolta contemporaneamente diversi livelli della comunicazione. Ascolta le parole.

Ma ascolta anche:

- ciò che viene ripetuto;
- ciò che viene evitato;
- le emozioni;
- i valori;
- le convinzioni;
- le incoerenze;
- i cambiamenti nel linguaggio.

Spesso le informazioni più importanti non emergono da ciò che il cliente racconta. Emergono dal modo in cui lo racconta.

L'ascolto del coach non ha l'obiettivo di trovare rapidamente una risposta.

Ha l'obiettivo di comprendere il modo in cui quella persona sta costruendo il significato della propria esperienza. Per questo motivo un coach ascolta con curiosità più che con fretta.



4.5 Le domande: esplorare valori, talenti e possibilità

Nel linguaggio comune una domanda serve a ottenere un'informazione. Nel coaching serve soprattutto a generare una riflessione. Una buona domanda non conduce il cliente verso la risposta del coach. Lo accompagna a esplorare aspetti della propria esperienza che fino a quel momento non aveva considerato.

Le domande più efficaci sono spesso quelle che ampliano il campo di osservazione.

Per esempio:

- Che cosa stai dando per scontato?
- Quale altra interpretazione potrebbe essere possibile?
- Cosa cambierebbe se questa convinzione non fosse vera?
- Qual è la domanda che stai evitando di porti?
- Di quale risorsa ti stai dimenticando?

Una domanda potente non è quella che sorprende.

È quella che modifica il modo in cui la persona osserva la situazione.

4.6 La consapevolezza: integrare ciò che conta

Nel coaching si parla spesso di consapevolezza. Ma cosa significa davvero?

Essere consapevoli non significa semplicemente capire qualcosa. Significa vedere la propria esperienza in un modo nuovo. A volte questo avviene gradualmente. Altre volte emerge all'improvviso, attraverso un insight. È il momento in cui una persona dice: "Adesso ho capito."

Non ha necessariamente ricevuto un'informazione nuova. Ha riorganizzato ciò che già sapeva.

È questa nuova organizzazione dell'esperienza che rende possibile un cambiamento autentico.

Per questo il coaching non misura il proprio successo dal numero di consigli dati, ma dalla qualità delle nuove consapevolezze che il cliente costruisce.



4.7 L'azione: trasformare l'ikigai in scelte concrete

Una sessione straordinaria non basta. Il cambiamento prende forma solo quando le intuizioni si trasformano in comportamenti. Per questo motivo il coaching è sempre orientato all'azione. Non un'azione qualsiasi. Un'azione coerente con ciò che il cliente ha scoperto durante il percorso.

Ogni sessione dovrebbe concludersi con una domanda implicita: **Che cosa farai, concretamente, prima del nostro prossimo incontro?**

L'azione rappresenta il ponte tra la riflessione e la realtà. È attraverso l'esperienza che la persona verifica ciò che ha compreso, corregge il proprio percorso e consolida nuovi apprendimenti. Per questo il coaching non termina quando finisce la sessione. Inizia davvero quando il cliente torna nella propria vita quotidiana.

Una riflessione finale

Se osserviamo questi sette pilastri nel loro insieme, emerge un principio fondamentale:

Il coaching non produce cambiamento perché il coach possiede le risposte. Produce cambiamento perché crea un processo nel quale il cliente può vedere con maggiore chiarezza, scegliere con maggiore libertà e agire con maggiore responsabilità.
È questa la differenza tra una conversazione piacevole e un percorso di coaching professionale.



5. Le competenze distintive del coach professionista

L'Ikigai Coaching non è una conversazione improvvisata. Richiede le competenze fondamentali del coaching professionale e, in aggiunta, sensibilità specifica per orientamento, significato, talenti e transizioni.

A livello internazionale troviamo [le competenze distintive ICF](#), mentre a livello nazionale troviamo le [competenze distintive Asso.Co.Pro.](#)

Ovviamente, vi è una estrema sovrapposizione tra le due organizzazioni di coaching.

Nell'Ikigai Coaching queste competenze vengono applicate senza trasformare il coach in un esperto della vita del cliente: il metodo resta fondato su partnership, ascolto, domande, consapevolezza, responsabilità e azione.

Nelle pagine che seguono analizzeremo ciascuna competenza.

5.1 Saper impostare la sessione di ikigai coaching

La competenza che dà forma all'intero percorso

Ogni percorso di ikigai coaching inizia molto prima della prima domanda.

Prima ancora di esplorare obiettivi, ostacoli o possibilità di cambiamento, coach e cliente devono costruire le condizioni che renderanno il percorso efficace.

Questa è la funzione della prima competenza individuata da Asso.Co.Pro.: **saper impostare la sessione di coaching.**

Potrebbe sembrare un aspetto prevalentemente organizzativo. In realtà è una delle competenze più complesse e decisive dell'intera professione.



Una sessione ben impostata crea chiarezza, sicurezza e direzione. Una sessione impostata in modo superficiale rischia invece di generare aspettative confuse, incomprensioni e un percorso privo di una reale focalizzazione.

Impostare correttamente una sessione significa definire il contesto entro cui il coaching può esprimere tutto il proprio valore.

Non si tratta semplicemente di spiegare come si svolgerà l'incontro o quanto durerà una sessione.

Significa aiutare il cliente a comprendere:

- che cos'è il coaching;
- cosa può aspettarsi dal percorso;
- quale sarà il ruolo del coach;
- quale sarà il proprio ruolo;
- quale obiettivo guiderà il lavoro comune.

Il coach, in questa fase, crea la cornice entro cui si svilupperà l'intero processo.

Una cornice chiara permette al cliente di sentirsi sicuro, di comprendere il metodo e di assumersi fin dall'inizio la responsabilità del proprio percorso.

Perché questa competenza è fondamentale

Le persone arrivano al coaching con aspettative molto diverse. C'è chi si aspetta consigli.

Chi desidera ricevere motivazione. Chi pensa che il coach debba risolvere il problema. Chi immagina una forma di consulenza. Chi, ancora, confonde il coaching con un percorso terapeutico. Se queste aspettative non vengono chiarite, il rischio è che coach e cliente lavorino seguendo obiettivi differenti.

Impostare correttamente la sessione significa quindi costruire un linguaggio comune. È il momento in cui nasce la partnership. Entrambe le persone sanno dove stanno andando, con quali responsabilità e con quali confini professionali.



5.2 Saper interpretare il Coaching Mindset

Il modo di pensare che distingue l'ikigai coach professionista

Essere Ikigai Coach non significa semplicemente conoscere strumenti, modelli o tecniche. Significa, prima di tutto, sviluppare un particolare modo di osservare le persone, il cambiamento e il processo di coaching. Questa prospettiva prende il nome di **Coaching Mindset**.

Il Coaching Mindset rappresenta l'insieme di convinzioni, atteggiamenti e comportamenti interiori che guidano il coach durante ogni sessione. È ciò che permette di rimanere centrati sul cliente, evitando di sostituirsi a lui con interpretazioni, giudizi o consigli.

Un coach che interpreta correttamente il Coaching Mindset riconosce che il cliente è la persona più competente riguardo alla propria vita. Per questo motivo non si pone come esperto delle soluzioni, ma come facilitatore di un processo di scoperta, apprendimento e sviluppo.

Questa competenza richiede curiosità, apertura mentale, umiltà professionale e disponibilità a mettere continuamente in discussione le proprie convinzioni. Significa ascoltare senza cercare conferme, accogliere prospettive diverse dalla propria e mantenere uno spazio di autentico "non sapere", nel quale possano emergere nuove possibilità.

Il Coaching Mindset non è una tecnica da applicare durante la sessione. È il modo in cui il coach sceglie di essere presente nella relazione professionale.

Perché questa competenza è fondamentale

La qualità di un percorso di coaching dipende molto meno dalle domande utilizzate e molto di più dall'atteggiamento con cui il coach conduce la conversazione.

Un coach può conoscere numerosi modelli e strumenti, ma se tende a giudicare, interpretare, dare consigli o cercare di dimostrare la propria competenza, il cliente difficilmente svilupperà autonomia e consapevolezza.



Il Coaching Mindset consente invece di creare uno spazio nel quale il cliente può riflettere liberamente, esplorare nuove prospettive e assumersi la responsabilità delle proprie scelte.

È questa postura professionale che trasforma una conversazione in un autentico processo di coaching e distingue il coach da altre figure di supporto, come il consulente, il formatore o il mentore.

5.3 Co-creare la relazione

La qualità della relazione come leva del cambiamento

Il coaching è, prima di tutto, una relazione professionale. Prima ancora degli strumenti, delle domande o dei modelli, ciò che rende possibile il cambiamento è la qualità della relazione che coach e cliente costruiscono insieme.

Co-creare la relazione significa sviluppare un clima di fiducia, rispetto, apertura e collaborazione, nel quale il cliente possa sentirsi accolto, ascoltato e libero di esplorare i propri pensieri senza timore di essere giudicato.

Questa competenza richiede al coach di essere pienamente presente durante la sessione, mantenendo un ascolto autentico, un atteggiamento empatico e una curiosità genuina verso l'esperienza del cliente. Significa saper cogliere non solo le parole, ma anche emozioni, valori, convinzioni e significati, riconoscendo la persona nella sua unicità.

Co-creare la relazione significa anche essere autentici. Il coach non interpreta un ruolo, ma mette la propria presenza al servizio del processo, creando uno spazio nel quale il cliente possa sviluppare fiducia in sé stesso e nel percorso di coaching.

Perché questa competenza è fondamentale

Le persone difficilmente mettono in discussione convinzioni profonde o affrontano temi significativi se non si sentono al sicuro.

Per questo motivo la relazione non rappresenta semplicemente il contesto nel quale si svolge il coaching: è una delle principali condizioni che rendono possibile il cambiamento.



Quando il cliente percepisce rispetto, ascolto e assenza di giudizio, diventa più disponibile a esplorare nuove prospettive, riconoscere i propri limiti e valorizzare le proprie risorse.

Una relazione professionale solida favorisce l'apertura, la fiducia reciproca e la responsabilizzazione del cliente, trasformando la sessione di coaching in uno spazio di apprendimento autentico.

5.4 Saper generare l'apprendimento e il cambiamento

Trasformare la consapevolezza in nuove modalità di relazione

L'obiettivo del coaching non è semplicemente aiutare il cliente a comprendere meglio una situazione, ma favorire un cambiamento concreto e sostenibile nel tempo.

Per questo motivo il coach accompagna la persona in un percorso che conduce dalla riflessione all'azione, facilitando la nascita di nuove consapevolezze e la loro traduzione in comportamenti coerenti con gli obiettivi desiderati.

Generare apprendimento significa aiutare il cliente a osservare la realtà da prospettive nuove, mettere in discussione convinzioni limitanti, riconoscere risorse spesso sottovalutate e sviluppare nuove modalità di affrontare le sfide.

Generare cambiamento significa, invece, sostenere il cliente nella definizione di azioni concrete, monitorare i progressi, valorizzare gli apprendimenti e favorire l'autonomia, affinché i risultati ottenuti possano consolidarsi anche dopo la conclusione del percorso.

Il coaching produce valore quando le intuizioni emerse durante la sessione diventano esperienze vissute nella quotidianità.

Perché questa competenza è fondamentale

La consapevolezza rappresenta il punto di partenza del cambiamento, ma da sola non è sufficiente.



Molte persone comprendono perfettamente ciò che dovrebbero fare, senza riuscire a tradurre questa comprensione in comportamenti concreti.

Il compito del coach consiste proprio nel facilitare questo passaggio, aiutando il cliente a trasformare le riflessioni in decisioni, le decisioni in azioni e le azioni in apprendimento.

In questo modo il coaching non produce soltanto risultati legati a uno specifico obiettivo, ma contribuisce a sviluppare una maggiore capacità di affrontare in modo autonomo le sfide future, rendendo il cambiamento più stabile, consapevole e duraturo.

In sintesi

Le competenze distintive dell'Ikigai Coach non consistono nel conoscere tutte le risposte relative allo scopo o alla direzione della persona.

Consistono nella capacità di creare le condizioni perché il cliente possa costruire risposte più consapevoli e coerenti con i propri valori, talenti e aspirazioni.

Saper impostare il percorso offre una direzione. Il Coaching Mindset preserva l'autonomia del cliente. La relazione rende possibile un'esplorazione autentica. La capacità di generare apprendimento trasforma la consapevolezza in scelte e azioni concrete.

È l'integrazione di queste competenze a distinguere l'Ikigai Coaching professionale da una semplice conversazione sul proprio futuro o da una raccolta di consigli sulla realizzazione personale e professionale.



6. Cosa dice la scienza sull'ikigai coaching

Le evidenze scientifiche disponibili su coaching, scopo, significato e ikigai

La ricerca scientifica specificamente dedicata all'Ikigai Coaching come protocollo professionale è ancora limitata. Per questo è importante distinguere tra evidenze dirette e indirette.

Disponiamo di studi sul coaching professionale e, separatamente, di una vasta letteratura su purpose in life, meaning in life, valori, motivazione autonoma, autoefficacia e goal setting: tutti costrutti rilevanti per comprendere i meccanismi su cui può lavorare un percorso di Ikigai Coaching.

Esistono inoltre studi osservazionali condotti in Giappone sull'ikigai inteso come senso o ragione di vita. Questi lavori mostrano associazioni interessanti con benessere e salute, ma non dimostrano che un percorso di Ikigai Coaching produca automaticamente tali effetti.

L'Ikigai Coaching funziona davvero?

La risposta scientificamente più corretta è prudente: i meccanismi psicologici utilizzati dal coaching sono supportati da ricerca, mentre l'Ikigai Coaching come specifica metodologia necessita ancora di studi diretti più numerosi e comparabili.

Sì, esistono evidenze che il coaching possa produrre benefici significativi in numerosi contesti. Tuttavia, l'entità di tali benefici dipende dalla qualità del percorso, dalle caratteristiche del cliente, dalla competenza del coach e dal contesto nel quale il coaching viene applicato.

Come accade in molte discipline che riguardano il comportamento umano, non esiste una risposta valida per ogni persona e per ogni situazione.



6.1 Cosa sappiamo davvero dalla ricerca

Quando si valuta una metodologia emergente è essenziale non confondere la popolarità di un concetto con la quantità di evidenze disponibili sul metodo.

Le revisioni sistematiche e le meta-analisi sul coaching mostrano effetti medi positivi su esiti come goal attainment, autoefficacia, performance e benessere in diversi contesti.

La ricerca sull'ikigai, invece, è composta soprattutto da studi osservazionali e longitudinali condotti in popolazioni giapponesi, nei quali il sentirsi dotati di un ikigai è associato a diversi indicatori di benessere e salute.

Queste due linee di ricerca possono dialogare, ma non vanno sovrapposte: l'associazione tra ikigai e benessere non equivale alla prova dell'efficacia di uno specifico percorso di coaching.

Una meta-analisi va ancora oltre: combina statisticamente i risultati di più studi per stimare l'effetto complessivo di un intervento.

Nel caso del coaching, queste ricerche consentono di ottenere una visione più affidabile rispetto ai singoli studi, riducendo il rischio che i risultati siano influenzati da casi particolari o da campioni troppo limitati.

Per questo motivo le conclusioni presentate in questo capitolo fanno riferimento principalmente a revisioni sistematiche e meta-analisi, considerate tra le forme di evidenza scientifica più solide disponibili.

6.2 Le evidenze sul coaching e sui costrutti collegati

Le evidenze più utili per comprendere l'Ikigai Coaching provengono da quattro aree: coaching professionale, ricerca sul purpose e sul meaning in life, teoria dell'autodeterminazione e studi sull'autoefficacia e sugli obiettivi.

Pur utilizzando metodologie differenti, i risultati mostrano un quadro generalmente coerente.

Un percorso ben condotto può lavorare su aree che la letteratura associa allo sviluppo personale, tra cui:

- raggiungimento degli obiettivi;



-
- performance lavorativa;
 - autoefficacia;
 - benessere psicologico;
 - resilienza;
 - capacità di leadership;
 - soddisfazione lavorativa;
 - gestione dello stress;
 - consapevolezza di sé.

È importante sottolineare che questi risultati rappresentano tendenze osservate nella ricerca e non garantiscono gli stessi effetti per ogni individuo.

6.3 I benefici osservati più frequentemente

Maggiore chiarezza e consapevolezza

Uno degli effetti più costanti riguarda l'aumento della consapevolezza personale.

I partecipanti ai percorsi di coaching riferiscono frequentemente una migliore comprensione dei propri obiettivi, dei propri valori, dei punti di forza e delle aree di miglioramento.

Questa maggiore chiarezza rappresenta spesso il punto di partenza per cambiamenti successivi.

Incremento dell'autoefficacia

Diversi studi mostrano un aumento della percezione di autoefficacia, cioè della fiducia nella propria capacità di affrontare situazioni complesse e raggiungere gli obiettivi prefissati.

Questo risultato è coerente con la teoria sviluppata da Albert Bandura e rappresenta uno dei meccanismi attraverso cui il coaching può favorire il cambiamento.



Maggiore coerenza tra scelte e obiettivi

In ambito organizzativo il coaching è stato associato a miglioramenti nelle prestazioni lavorative, nella leadership e nella capacità decisionale.

Tali benefici risultano particolarmente evidenti quando il coaching viene inserito all'interno di percorsi strutturati di sviluppo manageriale.

Benessere, significato e direzione

La letteratura evidenzia anche miglioramenti nel benessere percepito, nella soddisfazione lavorativa e nella gestione dello stress.

È importante precisare che il coaching non rappresenta un trattamento per i disturbi psicologici, ma può favorire un maggiore equilibrio tra obiettivi professionali, risorse personali e qualità della vita.

6.4 Cosa influenza i risultati dell'Ikigai Coaching?

Una delle conclusioni più interessanti della ricerca è che il coaching non produce automaticamente gli stessi effetti in tutte le situazioni.

L'efficacia dipende da numerosi fattori.

Tra i principali:

- la qualità della relazione tra coach e cliente;
- la preparazione del coach;
- la motivazione del cliente;
- la chiarezza degli obiettivi;
- il sostegno del contesto organizzativo, quando presente;
- la continuità del percorso.

In altre parole, il coaching non è una tecnica che produce risultati indipendentemente dal modo in cui viene applicata. È un processo relazionale la cui efficacia dipende dall'interazione di molte variabili.



6.5 I limiti della ricerca

Una lettura scientificamente corretta richiede anche di riconoscere ciò che ancora non sappiamo.

Il limite principale è semplice: la letteratura sull'Ikigai Coaching come intervento specifico è ancora giovane e non consente promesse universali.

Gli studi disponibili differiscono per definizioni di ikigai, popolazioni, misure, durata e contesto culturale. Inoltre, molte ricerche sull'ikigai sono correlazionali: mostrano associazioni, non rapporti causali.

- campioni spesso numericamente ridotti;
- grande varietà di approcci al coaching;
- differenze nella durata dei percorsi;
- strumenti di valutazione non sempre uniformi;
- difficoltà nel confrontare studi molto diversi tra loro.

Inoltre, il termine "coaching" viene utilizzato in letteratura per descrivere interventi anche molto differenti, rendendo talvolta complesso confrontarne i risultati.

Per questi motivi la comunità scientifica continua a sottolineare la necessità di ulteriori studi, in particolare con disegni sperimentali più rigorosi e follow-up di lungo periodo.

6.6 Quando l'Ikigai Coaching è indicato

L'Ikigai Coaching può essere utile quando la persona è sufficientemente stabile per lavorare in modo orientato al futuro e desidera chiarire una direzione, affrontare una transizione o trasformare consapevolezze in scelte.

- raggiungere un obiettivo personale o professionale;
- sviluppare competenze di leadership;
- migliorare la comunicazione;
- affrontare un cambiamento;
- prendere decisioni complesse;
- incrementare la consapevolezza;
- migliorare la performance;



-
- sviluppare autonomia e responsabilità;
 - valorizzare il proprio potenziale.

In tutti questi casi il coaching offre uno spazio strutturato di riflessione e sviluppo orientato al futuro.

6.7 Quando l'Ikigai Coaching non è indicato

Proprio perché l'Ikigai Coaching è una pratica professionale seria, è importante riconoscerne i confini.

Non rappresenta lo strumento più appropriato quando la persona necessita prioritariamente di diagnosi, trattamento clinico, gestione di una crisi psicologica o interventi sanitari specialistici.

- diagnosi cliniche;
- trattamento di disturbi psicologici o psichiatrici;
- psicoterapia;
- interventi sanitari;
- consulenza specialistica in ambiti tecnici;
- supporto in situazioni di emergenza psicologica.

In questi casi il coach professionista ha la responsabilità etica di indirizzare il cliente verso il professionista più adeguato.

Riconoscere questi limiti non riduce il valore dell'Ikigai Coaching: ne aumenta la credibilità e tutela il cliente.

Al contrario, contribuisce a definirne con maggiore precisione il ruolo all'interno delle professioni di aiuto e di sviluppo della persona.

Le conoscenze scientifiche disponibili suggeriscono che il coaching professionale possa rappresentare uno strumento efficace per favorire lo sviluppo personale e professionale, in particolare quando è condotto da professionisti competenti, all'interno di un percorso strutturato e con obiettivi chiaramente definiti.

Allo stesso tempo, la ricerca invita a evitare semplificazioni eccessive. Il coaching non è una soluzione universale né produce risultati garantiti. Come ogni intervento rivolto al



comportamento umano, la sua efficacia dipende dall'incontro tra la qualità del metodo, la preparazione del coach, il coinvolgimento del cliente e il contesto nel quale il percorso si svolge.



7. Diventa ikigai coach professionista

Una specializzazione che unisce coaching, orientamento e ricerca di senso

La specializzazione richiede di conoscere il significato culturale dell'ikigai e di distinguerlo dalle semplificazioni divulgative.

L'ikigai può riguardare il lavoro, ma anche relazioni, cura, creatività, comunità, responsabilità e attività quotidiane percepite come significative.

Il coach evita di trasformare il concetto in una prescrizione: nessuno può definire dall'esterno ciò che rende significativa la vita del cliente.

La domanda centrale diventa: quali esperienze, attività e relazioni fanno percepire vitalità, utilità, coerenza e senso?

Il percorso considera anche vincoli, fase di vita, bisogni economici e contesto, perché una direzione sostenibile deve dialogare con la realtà.

Una buona formazione insegna a usare l'ikigai come lente di esplorazione e non come etichetta identitaria definitiva.

7.1 Fondamenti dell'ikigai

Comprendere il concetto senza ridurlo a una formula

La specializzazione richiede di conoscere il significato culturale dell'ikigai e di distinguerlo dalle semplificazioni divulgative.

L'ikigai può riguardare il lavoro, ma anche relazioni, cura, creatività, comunità, responsabilità e attività quotidiane percepite come significative.



- Il coach evita di trasformare il concetto in una prescrizione: nessuno può definire dall'esterno ciò che rende significativa la vita del cliente.
- La domanda centrale diventa: quali esperienze, attività e relazioni fanno percepire vitalità, utilità, coerenza e senso?
- Il percorso considera anche vincoli, fase di vita, bisogni economici e contesto, perché una direzione sostenibile deve dialogare con la realtà.
- Una buona formazione insegna a usare l'ikigai come lente di esplorazione e non come etichetta identitaria definitiva.
- La specializzazione richiede di conoscere il significato culturale dell'ikigai e di distinguerlo dalle semplificazioni divulgative.
- L'ikigai può riguardare il lavoro, ma anche relazioni, cura, creatività, comunità, responsabilità e attività quotidiane percepite come significative.
- Il coach evita di trasformare il concetto in una prescrizione: nessuno può definire dall'esterno ciò che rende significativa la vita del cliente.

La domanda centrale diventa: quali esperienze, attività e relazioni fanno percepire vitalità, utilità, coerenza e senso?

Valori, talenti e interessi

Leggere le risorse personali in modo integrato

Valori, talenti e interessi sono dimensioni differenti ma strettamente collegate. I valori indicano ciò che conta, i talenti ciò che può essere espresso con efficacia, gli interessi ciò verso cui si orienta spontaneamente l'attenzione.

L'Ikigai Coach aiuta il cliente a raccogliere evidenze dalla propria storia: momenti di energia, risultati, feedback ricevuti, attività assorbenti, scelte ricorrenti e temi che suscitano curiosità.

Il talento non viene trattato come un dono fisso. Può essere una predisposizione che acquista valore attraverso pratica, contesto, motivazione e apprendimento.

- Anche i valori vanno tradotti in comportamenti osservabili. Dire 'libertà' o 'crescita' è solo l'inizio: il coaching esplora come questi valori si manifestano nelle decisioni quotidiane.



- L'obiettivo non è compilare un profilo perfetto, ma costruire una mappa sufficientemente chiara da orientare scelte e sperimentazioni.
- Valori, talenti e interessi sono dimensioni differenti ma strettamente collegate. I valori indicano ciò che conta, i talenti ciò che può essere espresso con efficacia, gli interessi ciò verso cui si orienta spontaneamente l'attenzione.
- L'Ikigai Coach aiuta il cliente a raccogliere evidenze dalla propria storia: momenti di energia, risultati, feedback ricevuti, attività assorbenti, scelte ricorrenti e temi che suscitano curiosità.
- Il talento non viene trattato come un dono fisso. Può essere una predisposizione che acquista valore attraverso pratica, contesto, motivazione e apprendimento.
- Anche i valori vanno tradotti in comportamenti osservabili. Dire 'libertà' o 'crescita' è solo l'inizio: il coaching esplora come questi valori si manifestano nelle decisioni quotidiane.
- L'obiettivo non è compilare un profilo perfetto, ma costruire una mappa sufficientemente chiara da orientare scelte e sperimentazioni.

Valori, talenti e interessi sono dimensioni differenti ma strettamente collegate. I valori indicano ciò che conta, i talenti ciò che può essere espresso con efficacia, gli interessi ciò verso cui si orienta spontaneamente l'attenzione.

Scopo e direzione

Dal desiderio a una direzione sufficientemente significativa

Lo scopo non deve essere una grande missione. Può essere una direzione che rende più coerenti le scelte nel presente.

Il coach aiuta a distinguere desideri autentici, aspettative esterne e obiettivi ereditati dal contesto familiare, sociale o professionale.

- Una direzione significativa collega ciò che la persona considera importante con un contributo possibile e con azioni realistiche.
- Il percorso esplora anche il costo delle scelte: ogni direzione richiede priorità, rinunce e assunzione di responsabilità.



- La chiarezza cresce spesso attraverso l'azione. Per questo una buona ipotesi di scopo viene testata nella realtà, non soltanto pensata.
- Lo scopo non deve essere una grande missione. Può essere una direzione che rende più coerenti le scelte nel presente.
- Il coach aiuta a distinguere desideri autentici, aspettative esterne e obiettivi ereditati dal contesto familiare, sociale o professionale.

Una direzione significativa collega ciò che la persona considera importante con un contributo possibile e con azioni realistiche.

- Il percorso esplora anche il costo delle scelte: ogni direzione richiede priorità, rinunce e assunzione di responsabilità.
- La chiarezza cresce spesso attraverso l'azione. Per questo una buona ipotesi di scopo viene testata nella realtà, non soltanto pensata.
- Lo scopo non deve essere una grande missione. Può essere una direzione che rende più coerenti le scelte nel presente.
- Il coach aiuta a distinguere desideri autentici, aspettative esterne e obiettivi ereditati dal contesto familiare, sociale o professionale.
- Una direzione significativa collega ciò che la persona considera importante con un contributo possibile e con azioni realistiche.
- Il percorso esplora anche il costo delle scelte: ogni direzione richiede priorità, rinunce e assunzione di responsabilità.
- La chiarezza cresce spesso attraverso l'azione. Per questo una buona ipotesi di scopo viene testata nella realtà, non soltanto pensata.

Lo scopo non deve essere una grande missione. Può essere una direzione che rende più coerenti le scelte nel presente.

Orientamento e transizioni

Accompagnare scelte formative, professionali e di vita

Le transizioni sono momenti privilegiati per l'Ikigai Coaching: scelta degli studi, primo lavoro, cambi di ruolo, rientro dopo una pausa, passaggi generazionali o ridefinizione delle priorità.



In una transizione la persona deve spesso lasciare una vecchia identità prima di averne costruita una nuova. Il coaching crea uno spazio per attraversare questa fase con metodo.

Il percorso integra esplorazione interna e lettura del contesto: opportunità, competenze richieste, reti relazionali, vincoli economici e tempi realistici.

- L'Ikigai Coach può collaborare con servizi di orientamento e consulenti specialistici quando servono informazioni tecniche o valutazioni che esulano dal coaching.
- L'obiettivo è arrivare a decisioni sufficientemente informate, coerenti e assunte responsabilmente dal cliente.
- Le transizioni sono momenti privilegiati per l'Ikigai Coaching: scelta degli studi, primo lavoro, cambi di ruolo, rientro dopo una pausa, passaggi generazionali o ridefinizione delle priorità.
- In una transizione la persona deve spesso lasciare una vecchia identità prima di averne costruita una nuova. Il coaching crea uno spazio per attraversare questa fase con metodo.
- Il percorso integra esplorazione interna e lettura del contesto: opportunità, competenze richieste, reti relazionali, vincoli economici e tempi realistici.
- L'Ikigai Coach può collaborare con servizi di orientamento e consulenti specialistici quando servono informazioni tecniche o valutazioni che esulano dal coaching.
- L'obiettivo è arrivare a decisioni sufficientemente informate, coerenti e assunte responsabilmente dal cliente.

Le transizioni sono momenti privilegiati per l'Ikigai Coaching: scelta degli studi, primo lavoro, cambi di ruolo, rientro dopo una pausa, passaggi generazionali o ridefinizione delle priorità.

Dalla consapevolezza al progetto

Trasformare intuizioni in ipotesi e sperimentazioni

La consapevolezza diventa utile quando genera movimento. Ogni insight dovrebbe poter essere tradotto in una scelta, un esperimento o una nuova domanda da verificare.

Gli esperimenti possono essere piccoli: una conversazione esplorativa, un progetto pilota, una giornata di affiancamento, un corso breve, un colloquio informativo o una nuova routine.



- Il valore dell'esperimento sta nel feedback che produce. La persona scopre cosa la energizza, cosa le pesa, quali capacità emergono e quali ipotesi vanno corrette.
- Il coach aiuta a leggere l'esperienza senza trasformare un singolo successo o fallimento in una sentenza definitiva.
- In questo modo il progetto di vita e di lavoro viene costruito per iterazioni successive, con maggiore realismo e autonomia.
- La consapevolezza diventa utile quando genera movimento. Ogni insight dovrebbe poter essere tradotto in una scelta, un esperimento o una nuova domanda da verificare.
- Gli esperimenti possono essere piccoli: una conversazione esplorativa, un progetto pilota, una giornata di affiancamento, un corso breve, un colloquio informativo o una nuova routine.
- Il valore dell'esperimento sta nel feedback che produce. La persona scopre cosa la energizza, cosa le pesa, quali capacità emergono e quali ipotesi vanno corrette.

Il coach aiuta a leggere l'esperienza senza trasformare un singolo successo o fallimento in una sentenza definitiva.

Strumenti e domande dell'Ikigai Coach

Usare strumenti senza trasformarli in etichette

Gli strumenti dell'Ikigai Coach servono ad ampliare la riflessione, non a sostituire la relazione professionale.

Mappe dei valori, linee del tempo, ruote di vita, autobiografia professionale, domande sui talenti e matrici decisionali possono offrire punti di osservazione utili.

Un questionario non 'scopre' l'ikigai del cliente. I risultati sono materiali di conversazione da interpretare con prudenza e nel contesto della persona.

- Le domande più utili collegano significato e realtà: che cosa ti dà energia? quale contributo desideri offrire? quali prove hai dei tuoi talenti? quale piccolo passo può testare questa direzione?



- Il coach sceglie lo strumento in funzione dell'obiettivo, non applica esercizi in modo standardizzato a tutti.
- Gli strumenti dell'Ikigai Coach servono ad ampliare la riflessione, non a sostituire la relazione professionale.
- Mappe dei valori, linee del tempo, ruote di vita, autobiografia professionale, domande sui talenti e matrici decisionali possono offrire punti di osservazione utili.
- Un questionario non 'scopre' l'ikigai del cliente. I risultati sono materiali di conversazione da interpretare con prudenza e nel contesto della persona.
- Le domande più utili collegano significato e realtà: che cosa ti dà energia? quale contributo desideri offrire? quali prove hai dei tuoi talenti? quale piccolo passo può testare questa direzione?
- Il coach sceglie lo strumento in funzione dell'obiettivo, non applica esercizi in modo standardizzato a tutti.

Gli strumenti dell'Ikigai Coach servono ad ampliare la riflessione, non a sostituire la relazione professionale.

Etica e confini professionali

Tutela del cliente, responsabilità e invio ad altri professionisti

L'Ikigai Coaching lavora entro i confini del coaching professionale e non sostituisce psicoterapia, diagnosi, consulenza medica o altri interventi specialistici.

Il coach deve riconoscere segnali che richiedono invio ad altri professionisti e saper comunicare questo confine con rispetto e chiarezza.

Etica significa anche non promettere risultati garantiti, non presentare modelli divulgativi come evidenze scientifiche e dichiarare in modo trasparente formazione e qualifiche.

- La riservatezza, il consenso informato, l'accordo sugli obiettivi e la gestione responsabile dei dati sono parti essenziali della professionalità.
- La tutela del cliente viene prima dell'interesse commerciale del coach.
- L'Ikigai Coaching lavora entro i confini del coaching professionale e non sostituisce psicoterapia, diagnosi, consulenza medica o altri interventi specialistici.



- Il coach deve riconoscere segnali che richiedono invio ad altri professionisti e saper comunicare questo confine con rispetto e chiarezza.
- Etica significa anche non promettere risultati garantiti, non presentare modelli divulgativi come evidenze scientifiche e dichiarare in modo trasparente formazione e qualifiche.
- La riservatezza, il consenso informato, l'accordo sugli obiettivi e la gestione responsabile dei dati sono parti essenziali della professionalità.

La tutela del cliente viene prima dell'interesse commerciale del coach.

Pratica, supervisione e formazione

Diventare competenti attraverso esperienza osservata e feedback

Il coaching si apprende praticandolo. Role play, sessioni osservate, feedback e supervisione permettono di trasformare la teoria in competenza.

Una scuola solida dedica tempo all'ascolto, alle domande, al contratto, alla gestione della relazione, all'etica e alla traduzione della consapevolezza in azione.

La specializzazione Ikigai richiede inoltre studio del concetto, orientamento, talenti, purpose, meaning e transizioni formative e professionali.

- La supervisione aiuta il coach a riconoscere bias, eccesso di interpretazione e tendenza a guidare il cliente verso soluzioni che riflettono i valori del professionista.
- La formazione continua è necessaria perché ricerca, mercato del lavoro e pratiche professionali evolvono nel tempo.
- Il coaching si apprende praticandolo. Role play, sessioni osservate, feedback e supervisione permettono di trasformare la teoria in competenza.
- Una scuola solida dedica tempo all'ascolto, alle domande, al contratto, alla gestione della relazione, all'etica e alla traduzione della consapevolezza in azione.
- La specializzazione Ikigai richiede inoltre studio del concetto, orientamento, talenti, purpose, meaning e transizioni formative e professionali.
- La supervisione aiuta il coach a riconoscere bias, eccesso di interpretazione e tendenza a guidare il cliente verso soluzioni che riflettono i valori del professionista.



- La formazione continua è necessaria perché ricerca, mercato del lavoro e pratiche professionali evolvono nel tempo.

Il coaching si apprende praticandolo. Role play, sessioni osservate, feedback e supervisione permettono di trasformare la teoria in competenza.

Posizionamento professionale

Costruire una proposta chiara e credibile

Il posizionamento professionale definisce a chi si rivolge il servizio e quale problema aiuta ad affrontare.

Un Ikigai Coach può specializzarsi in giovani, professionisti in transizione, manager, imprenditori, persone in reinvenzione professionale o percorsi di orientamento.

- La comunicazione efficace evita promesse come 'trova il lavoro perfetto' o 'scopri il tuo unico scopo' e descrive invece risultati realistici: maggiore chiarezza, decisioni più consapevoli e piani d'azione verificabili.
- Credibilità significa mostrare metodo, formazione, esperienza e confini, oltre a costruire relazioni con scuole, aziende, professionisti e reti territoriali.
- Una nicchia chiara non limita il coach: rende più comprensibile il valore che può offrire.
- Il posizionamento professionale definisce a chi si rivolge il servizio e quale problema aiuta ad affrontare.
- Un Ikigai Coach può specializzarsi in giovani, professionisti in transizione, manager, imprenditori, persone in reinvenzione professionale o percorsi di orientamento.
- La comunicazione efficace evita promesse come 'trova il lavoro perfetto' o 'scopri il tuo unico scopo' e descrive invece risultati realistici: maggiore chiarezza, decisioni più consapevoli e piani d'azione verificabili.
- Credibilità significa mostrare metodo, formazione, esperienza e confini, oltre a costruire relazioni con scuole, aziende, professionisti e reti territoriali.

Una nicchia chiara non limita il coach: rende più comprensibile il valore che può offrire.



In sintesi

Diventare Ikigai Coach significa quindi integrare una solida identità di coach con competenze di orientamento e una comprensione rigorosa del tema del significato.

La scelta della specializzazione dipende dal contesto in cui il coach desidera operare e dalle competenze specifiche che intende sviluppare. Al di là dell'ambito applicativo, ciò che distingue un coach professionista non è il settore in cui lavora, ma la qualità con cui interpreta i principi e le competenze della professione.

7.2 La formazione dell'Ikigai Coach professionista

Una professione che richiede preparazione e responsabilità

Negli ultimi anni il coaching è diventato una professione sempre più richiesta in ambito aziendale, educativo, sportivo e nella crescita personale. Parallelamente è aumentato il numero di persone interessate a intraprendere questa carriera.

[Diventare coach professionista](#), tuttavia, non significa semplicemente imparare alcune tecniche di comunicazione o conoscere qualche modello di coaching.

Come ogni professione che lavora con le persone, il coaching richiede una preparazione strutturata, una pratica costante e un forte senso di responsabilità.

Il coach accompagna le persone in momenti spesso importanti della loro vita personale e professionale. Per questo motivo competenza, etica e aggiornamento continuo rappresentano elementi essenziali della professione.

Non esiste un unico percorso per diventare Ikigai Coach.

Esistono però alcuni elementi che caratterizzano una formazione di qualità.

Un percorso serio dovrebbe prevedere:

- solide basi teoriche;
- studio delle competenze professionali;



-
- molte ore di coaching pratico;
 - esercitazioni con feedback;
 - supervisione;
 - sviluppo personale;
 - valutazione finale delle competenze.

Il coaching si apprende soprattutto attraverso la pratica.

Conoscere i modelli è importante, ma è soltanto allenando le competenze nella relazione con il cliente che si sviluppa una reale professionalità.

Quali competenze servono per diventare Ikigai Coach?

Un coach professionista integra competenze tecniche, relazionali e personali.

Tra le più importanti troviamo:

- capacità di ascolto profondo;
- presenza e attenzione alla relazione;
- formulazione di domande efficaci;
- capacità di facilitare la consapevolezza;
- gestione del processo di coaching;
- definizione degli obiettivi;
- osservazione dei comportamenti e dei modelli di pensiero;
- rispetto dell'etica professionale;
- apprendimento continuo.

Accanto alle competenze professionali, il coach è chiamato a sviluppare qualità personali come curiosità, equilibrio emotivo, umiltà, autenticità e disponibilità a mettersi continuamente in discussione.

Il coaching è infatti una professione nella quale lo strumento principale è la persona stessa del coach.



7.3 Certificazioni e accreditamenti

Negli ultimi anni sono nate numerose scuole, associazioni e organismi che rilasciano certificazioni, accreditamenti e riconoscimenti nel coaching.

Facciamo chiarezza.

In Italia il coaching rientra tra le **professioni non organizzate in ordini o collegi**, disciplinate dalla **Legge 4/2013**. Non esiste quindi un albo statale dei coach, né una certificazione pubblica obbligatoria per esercitare la professione.

È importante distinguere tra **formazione**, **certificazione** e **accreditamento**, termini che vengono spesso utilizzati come sinonimi, ma indicano aspetti diversi.

- **La formazione** è il percorso attraverso il quale si acquisiscono competenze e strumenti professionali. Quindi, è importante rivolgersi ad una Scuola specializzata nel coaching per diventare Ikigai Coach professionista.
- **La certificazione** attesta che una persona ha raggiunto determinati standard di competenza previsti da una scuola o da un'associazione professionale. In Italia, rispetto al "coaching" nessuna scuola, né organizzazioni di coaching può rilasciare "certificazioni". Questo perché il coach rientra tra le **professioni non organizzate in ordini o collegi**, disciplinate dalla **Legge 4/2013**
- **L'accreditamento** riguarda invece il riconoscimento di una scuola, di un percorso formativo o di un professionista da parte di un organismo che ha definito specifici criteri qualitativi. In Italia, rispetto al "coaching" nessuna scuola di formazione e nessuna associazione o organizzazione può parlare di accreditamento, perché il coach rientra tra le **professioni non organizzate in ordini o collegi**, disciplinate dalla **Legge 4/2013**
- **Il Riconoscimento**. Per sopperire alle mancanze precedenti (certificazioni e accreditamenti) le Scuole di Coaching possono soltanto ottenere un riconoscimento da parte delle organizzazioni nazionali e internazionali di coaching. Pertanto, è fondamentale affidarsi a Scuole di Coaching che abbiano questi riconoscimenti (per esempio: Asso.Co.Pro e ICF).



Comprendere questa distinzione aiuta a orientarsi tra le numerose proposte formative oggi disponibili.

7.4 Come scegliere una scuola di Ikigai Coaching

La scelta della scuola rappresenta una delle decisioni più importanti per chi desidera diventare Ikigai Coach professionista.

Oltre al programma didattico, è utile valutare alcuni elementi fondamentali.

La qualità del corpo docente

Una buona scuola mette a disposizione docenti con esperienza professionale, competenze didattiche e una pratica consolidata nel coaching.

Le ore di pratica

Il coaching non si apprende soltanto studiando.

Verifica quante ore di coaching pratico, esercitazioni e supervisione sono previste durante il percorso.

Il modello formativo

Ogni scuola propone un proprio approccio.

È importante comprendere quale visione del coaching viene insegnata e verificare che sia coerente con i propri valori e obiettivi professionali.

L'aggiornamento continuo

La formazione non termina con il conseguimento dell'attestato.

Valuta se la scuola offre opportunità di aggiornamento, supervisione, pratica continua e sviluppo professionale anche dopo la conclusione del percorso.



La reputazione

Informarsi sulle esperienze degli ex allievi, sulla storia della scuola, sulle collaborazioni con aziende e istituzioni e sulla qualità della community può offrire indicazioni preziose nella scelta.

7.5 Esiste la scuola perfetta?

Probabilmente no. Ogni scuola possiede caratteristiche, metodologie e punti di forza differenti.

La scelta migliore dipende dagli obiettivi personali, dal contesto nel quale si desidera operare e dal tipo di coach che si aspira a diventare.

Più che cercare la scuola "migliore in assoluto", è utile individuare quella che offre un percorso serio, strutturato, coerente con gli standard professionali e capace di accompagnare lo sviluppo delle competenze nel tempo.

Diventare coach professionista significa intraprendere un percorso di crescita che richiede studio, pratica, esperienza e formazione continua.

Le competenze tecniche sono fondamentali, ma da sole non bastano. La qualità del coaching dipende anche dalla maturità personale del coach, dalla sua capacità di costruire relazioni di fiducia e dal suo impegno a migliorarsi costantemente.

Per questo motivo, la scelta della formazione rappresenta uno dei primi investimenti nella propria futura professionalità: una decisione che merita tempo, attenzione e criteri di valutazione chiari.

7.6 Le 10 domande da fare prima di iscriversi a una scuola di Ikigai Coaching

Abbiamo selezionato le 10 domande da fare prima di iscriversi ad una scuola di coaching per diventare Ikigai Coach professionisti:



1. Quali competenze professionali insegna?
2. Quante ore di pratica sono previste?
3. È prevista la supervisione?
4. I docenti svolgono realmente l'attività di coach?
5. Quali standard professionali adotta?
6. È presente un codice etico?
7. Come vengono valutate le competenze degli allievi?
8. Esistono opportunità di aggiornamento dopo il corso?
9. La scuola offre occasioni di pratica continua?
10. Da quali associazioni di coaching siete riconosciuti? (Asso.Co.Pro.; ICF; AICP e EMCC)



8. Miti e false credenze sul coaching

Fare chiarezza su coaching, ikigai e ricerca di senso

Negli ultimi anni il coaching ha conosciuto una diffusione straordinaria. Parallelamente, però, si sono diffuse anche numerose convinzioni errate che rischiano di generare aspettative poco realistiche o di confondere il coaching con altre professioni.

Comprendere che cosa il coaching è – e che cosa non è – rappresenta il primo passo per scegliere consapevolmente un percorso di coaching e per riconoscere un professionista preparato.

Di seguito analizziamo alcuni dei miti più diffusi.

8.1 L'Ikigai Coach trova lo scopo al posto del cliente

Uno degli equivoci più pericolosi è pensare che l'Ikigai Coach debba individuare dall'esterno la missione del cliente.

Questa è probabilmente la convinzione più diffusa.

Molte persone immaginano che il coach sia qualcuno che, grazie alla propria esperienza, sappia indicare al cliente la soluzione migliore.

In realtà il coaching professionale segue una logica diversa: crea le condizioni affinché la persona costruisca una direzione propria, invece di riceverla come prescrizione.

Il coach non decide al posto del cliente e non suggerisce quale scelta compiere. Il suo compito è facilitare un processo di riflessione che permetta alla persona di individuare la soluzione più coerente con i propri obiettivi, valori e contesto.

Questo non significa che il coach rimanga passivo. Attraverso domande, osservazioni e feedback aiuta il cliente ad ampliare la propria prospettiva, ma senza sostituirsi alla sua capacità decisionale.

L'obiettivo del coaching non è creare dipendenza dal coach, ma favorire l'autonomia del cliente.



8.2 L'ikigai è soltanto il diagramma dei quattro cerchi

Il noto diagramma dei quattro cerchi può essere usato come stimolo riflessivo, ma non coincide con il significato storico e culturale dell'ikigai giapponese.

La motivazione può aumentare durante un percorso di coaching, ma non rappresenta il suo scopo principale.

Molti interventi motivazionali producono entusiasmo immediato, destinato però a diminuire nel giro di pochi giorni.

L'Ikigai Coaching lavora su una rete più ampia di elementi: valori, esperienze, talenti, relazioni, bisogni, contesto, possibilità e azioni. Ridurlo a quattro caselle impoverisce il processo.

Aiuta la persona a comprendere ciò che desidera davvero, a chiarire i propri obiettivi, a riconoscere le proprie risorse e a trasformare le intenzioni in azioni concrete.

Quando queste condizioni si sviluppano, la motivazione tende a diventare più stabile perché nasce dall'interno della persona e non da uno stimolo esterno.

8.3 Per fare coaching basta essere empatici

Risposta breve: No.

L'empatia rappresenta una qualità importante, ma non è sufficiente per svolgere la professione di coach.

Un coach professionista deve saper costruire un percorso, definire obiettivi, gestire il processo di coaching, formulare domande efficaci, facilitare la consapevolezza e operare nel rispetto di precisi principi etici.

Essere una persona disponibile all'ascolto non significa automaticamente possedere le competenze necessarie per accompagnare qualcuno in un percorso di sviluppo.

Come in ogni professione, anche il coaching richiede studio, pratica, supervisione e aggiornamento continuo.

8.4 Tutti possono improvvisarsi Ikigai Coach

Risposta breve: Tutti possono apprendere il coaching, ma non tutti sono automaticamente coach professionisti.



Le competenze del coaching possono essere utili anche a insegnanti, manager, genitori, professionisti sanitari e leader.

Questo non significa, però, che chiunque possa definirsi coach professionista senza un'adeguata preparazione.

Il coaching è una professione che richiede competenze specifiche, responsabilità etica e una pratica costante.

Come accade per molte altre professioni, la qualità del servizio dipende dalla formazione, dall'esperienza e dalla capacità di operare nel rispetto degli standard professionali.

8.5 Il coaching sostituisce la psicoterapia

Risposta breve: No.

Coaching e psicoterapia perseguono obiettivi differenti e rispondono a bisogni diversi.

La psicoterapia si occupa della prevenzione, della diagnosi e del trattamento del disagio psicologico e dei disturbi mentali.

Il coaching, invece, è rivolto a persone che desiderano sviluppare il proprio potenziale, raggiungere obiettivi, affrontare cambiamenti o migliorare la propria performance personale e professionale.

Quando durante un percorso emergono situazioni che richiedono un intervento clinico, il coach ha il dovere etico di indirizzare il cliente verso uno psicologo o uno psicoterapeuta.

Le due professioni non sono in contrapposizione: possono essere complementari, purché ciascuna operi nel rispetto del proprio ambito di competenza.

8.6 L'Ikigai Coaching funziona con chiunque

Risposta breve: Non sempre.

Il coaching è un processo volontario e richiede partecipazione attiva.

Per essere efficace è necessario che la persona desideri realmente mettersi in gioco, sia disponibile a riflettere su sé stessa e ad assumersi la responsabilità delle proprie azioni.

Se manca questa disponibilità, oppure se il bisogno espresso riguarda ambiti che richiedono altri tipi di intervento, il coaching potrebbe non essere lo strumento più adatto.



Per questo motivo uno dei compiti del coach è valutare, fin dal primo incontro, se il coaching rappresenti davvero la risposta più appropriata.

8.7 Il coaching garantisce il raggiungimento degli obiettivi

Risposta breve: No.

Nessun professionista serio può promettere risultati garantiti.

Il coaching aumenta la probabilità che una persona raggiunga i propri obiettivi, creando un processo strutturato di riflessione, apprendimento e azione.

Il risultato finale dipende però da molti fattori: l'impegno del cliente, il contesto, le risorse disponibili, gli eventi esterni e la qualità della relazione di coaching.

Promettere il successo in ogni situazione sarebbe contrario all'etica professionale.

Il coaching professionale non è un insieme di consigli, una tecnica motivazionale o una scorciatoia per ottenere risultati immediati. È una relazione professionale fondata su competenze specifiche, principi etici e un metodo orientato allo sviluppo della persona. Conoscere ciò che il coaching è – e ciò che non è – permette di scegliere con maggiore consapevolezza il professionista più adatto e di intraprendere un percorso basato su aspettative realistiche, responsabilità condivisa e obiettivi chiari.



9. Gli sbocchi professionali e le opportunità di business

L'**Ikigai Coaching** può essere applicato in numerosi contesti professionali perché intercetta bisogni sempre più presenti: orientarsi nelle scelte, valorizzare talenti e potenzialità, affrontare transizioni, ridefinire priorità e costruire una direzione personale e professionale percepita come significativa.

Questo significa che l'**Ikigai Coach professionista** può costruire la propria attività attraverso modelli differenti: lavorare con clienti privati, collaborare con organizzazioni e aziende, intervenire nei percorsi di orientamento, affiancare scuole ed enti di formazione oppure integrare l'Ikigai Coaching all'interno di una professionalità già esistente.

È importante, tuttavia, distinguere tra **possibilità professionali e promesse di mercato**. Conseguire una formazione in Ikigai Coaching non garantisce automaticamente clienti, reddito o successo professionale. Come in ogni attività autonoma, le opportunità dipendono dalla qualità della preparazione, dall'esperienza, dal posizionamento, dalla capacità di comunicare il proprio valore e di costruire nel tempo relazioni professionali credibili.

9.1 Dove può lavorare un Ikigai Coach professionista?

L'Ikigai Coach può operare in tutti quei contesti nei quali le persone hanno bisogno di **fare chiarezza, riconoscere le proprie risorse, prendere decisioni e costruire una direzione significativa**.

Tra i principali ambiti troviamo:

➤ **Libera professione e coaching individuale**

L'Ikigai Coach può lavorare direttamente con clienti privati attraverso percorsi individuali, in presenza oppure online. Le richieste possono riguardare momenti di cambiamento, insoddisfazione professionale, ridefinizione delle priorità, ricerca di maggiore significato o necessità di prendere decisioni importanti.



➤ **Orientamento personale e professionale**

Un altro ambito particolarmente coerente riguarda i percorsi di orientamento. L'Ikigai Coaching può accompagnare giovani e adulti nell'esplorazione di **interessi, valori, talenti, motivazioni e possibilità**, favorendo decisioni più consapevoli rispetto allo studio, alla formazione e alla carriera.

➤ **Career Coaching e transizioni professionali**

L'Ikigai Coach può lavorare con persone che desiderano ripensare il proprio percorso professionale, affrontare una transizione, cambiare ruolo, esplorare nuove possibilità oppure ritrovare maggiore coerenza tra lavoro, valori e aspirazioni.

➤ **Aziende e organizzazioni**

All'interno delle organizzazioni, l'Ikigai Coaching può trovare applicazione nei percorsi dedicati allo sviluppo delle persone, alla valorizzazione dei talenti, alle transizioni di ruolo e alla riflessione sulla propria direzione professionale.

➤ **Scuole, università ed enti di formazione**

L'Ikigai Coaching può essere utilizzato anche all'interno di progetti rivolti a studenti e giovani adulti, soprattutto quando l'obiettivo è favorire **consapevolezza di sé, capacità di scelta, progettualità e orientamento al futuro**.

➤ **Formazione, workshop e percorsi di gruppo**

Accanto al coaching individuale, il professionista può progettare workshop, laboratori e percorsi di gruppo dedicati all'esplorazione dell'ikigai, dei valori, dei talenti e della direzione personale e professionale, mantenendo chiara la distinzione tra attività formativa e processo di coaching.



9.2 Integrare l'Ikigai Coaching nella propria professione

Non tutti coloro che si formano nell'Ikigai Coaching scelgono necessariamente di diventare coach a tempo pieno.

Le competenze acquisite possono essere integrate all'interno di altre attività professionali. Formatori, coach, consulenti, professionisti delle risorse umane e figure che operano nell'orientamento possono utilizzare competenze e strumenti coerenti con l'Ikigai Coaching per arricchire il proprio modo di accompagnare le persone.

In questi casi è fondamentale mantenere **chiari i confini tra le diverse professioni**. Coaching, consulenza, formazione, orientamento e psicologia possono incontrarsi su alcuni temi, ma utilizzano metodologie, responsabilità e competenze differenti.

9.3 Costruire un posizionamento professionale

Essere competenti nell'Ikigai Coaching rappresenta soltanto una parte della costruzione di una professione.

Un Ikigai Coach deve progressivamente comprendere **con chi desidera lavorare, quali problemi può aiutare ad affrontare, quale valore può offrire e attraverso quali servizi intende farlo**.

Il professionista può scegliere, ad esempio, di specializzarsi nel lavoro con giovani in fase di orientamento, professionisti che stanno attraversando una transizione, persone che desiderano riprogettare la propria carriera oppure clienti che vogliono costruire maggiore coerenza tra valori, talenti e vita professionale.

Un posizionamento chiaro permette di evitare una comunicazione eccessivamente generica basata su promesse come "trova il tuo scopo" o "scopri la tua missione". L'Ikigai Coach professionista comunica invece **processi, competenze e risultati realistici** sui quali il coaching può effettivamente lavorare.



9.4 Dalla competenza al business

La professionalità, da sola, non costruisce automaticamente un'attività sostenibile.

Accanto alle competenze di coaching, chi desidera esercitare come libero professionista deve sviluppare capacità legate alla **comunicazione, al marketing, al networking, alla progettazione dei servizi e alla gestione dell'attività professionale.**

Il business dell'Ikigai Coach può essere costruito attraverso differenti servizi: percorsi individuali, programmi di gruppo, workshop, attività formative, collaborazioni con organizzazioni e progetti di orientamento.

L'obiettivo non dovrebbe essere moltiplicare indiscriminatamente i servizi, ma costruire un'offerta **coerente con le proprie competenze, con il proprio posizionamento e con i bisogni delle persone alle quali ci si rivolge.**

9.5 L'Ikigai Coach come professionista

L'Ikigai Coaching può quindi rappresentare sia una **professione specifica**, sia una specializzazione capace di arricchire competenze già presenti.

In entrambi i casi, la credibilità professionale si costruisce nel tempo attraverso formazione, pratica, aggiornamento, esperienza, rispetto dei confini professionali e capacità di generare valore reale per i clienti.

Il principio è semplice: **conoscere l'ikigai non è sufficiente per essere un Ikigai Coach professionista.** Occorre saper condurre un processo di coaching, costruire una relazione professionale, facilitare consapevolezza e apprendimento e accompagnare la persona dalla riflessione all'azione.

In sintesi

Gli sbocchi professionali dell'Ikigai Coach possono essere numerosi: libera professione, orientamento, career coaching, aziende, formazione e progetti dedicati allo sviluppo personale e professionale.

Le opportunità, tuttavia, non dipendono semplicemente dalla diffusione del termine *ikigai*.



Dipendono dalla capacità del professionista di trasformare una specializzazione in una **proposta chiara, competente, eticamente corretta e riconoscibile**.

L'Ikigai Coaching può diventare un'opportunità professionale concreta quando competenza nel coaching, specializzazione, posizionamento e capacità imprenditoriale vengono sviluppati insieme.



10. Domande frequenti sull'ikigai coaching professionale

1. Che cos'è l'Ikigai Coaching?

È una specializzazione del coaching professionale orientata a chiarire valori, talenti, interessi, significato e direzione, trasformandoli in scelte e azioni concrete.

2. A chi si rivolge l'Ikigai Coaching?

A persone che stanno affrontando scelte formative, professionali o personali, transizioni di carriera, momenti di ridefinizione o desiderano costruire un progetto più coerente con ciò che conta per loro.

3. Qual è la differenza tra Ikigai Coaching e psicoterapia?

La psicoterapia tratta il disagio psicologico secondo competenze sanitarie specifiche. L'Ikigai Coaching lavora con persone orientate allo sviluppo e non sostituisce diagnosi o trattamento clinico.

4. L'Ikigai Coach dà consigli?

Non decide al posto del cliente. Può offrire domande, feedback e strumenti di esplorazione, ma la responsabilità delle scelte resta della persona.

5. Quanto dura un percorso di Ikigai Coaching?

Dipende dall'obiettivo e dal contesto. Alcuni percorsi sono brevi e focalizzati; altri accompagnano una transizione per diversi mesi.



6. Quanto dura una sessione?

In genere tra 60 e 90 minuti, ma la durata può variare in base al metodo e al contesto.

7. L'Ikigai Coaching funziona davvero?

I meccanismi del coaching sono supportati da una letteratura crescente. La ricerca specifica sull'Ikigai Coaching come protocollo distinto è ancora limitata, quindi è corretto evitare promesse universali.

8. Serve essere in crisi per rivolgersi a un Ikigai Coach?

No. Può essere utile anche in fasi positive di crescita, quando si desidera scegliere con maggiore consapevolezza o progettare il futuro.

9. Chi può diventare Ikigai Coach?

Chiunque può formarsi, ma operare professionalmente richiede competenze di coaching, pratica, etica, aggiornamento e una preparazione specifica sui temi dell'ikigai e dell'orientamento.

10. Esiste un albo degli Ikigai Coach?

In Italia non esiste un albo statale specifico per gli Ikigai Coach. L'attività rientra nel quadro delle professioni non organizzate in ordini o collegi, nel rispetto della normativa applicabile.

11. Esistono certificazioni?

Esistono certificazioni e accreditamenti nel coaching professionale. Una specializzazione in Ikigai Coaching dovrebbe indicare con trasparenza standard, ore, pratica e riconoscimenti realmente posseduti.



12. Come scegliere un Ikigai Coach?

Valuta formazione, esperienza, codice etico, chiarezza del metodo, confini professionali e qualità della relazione.

13. Come scegliere una scuola di Ikigai Coaching?

Verifica programma, ore di pratica, supervisione, qualifiche dei docenti, approccio scientifico e attenzione alle semplificazioni culturali dell'ikigai.

14. Quante sessioni servono?

Non esiste un numero prestabilito: il percorso viene costruito in funzione degli obiettivi concordati e può essere verificato periodicamente.

15. L'Ikigai Coaching può essere svolto online?

Sì. Può essere svolto online quando sono garantite qualità della relazione, riservatezza e condizioni adeguate di lavoro.

16. Quali obiettivi si possono affrontare?

Scelte di studio, carriera, transizioni, definizione di priorità, valorizzazione dei talenti, equilibrio tra aree di vita, progettazione personale e sviluppo di obiettivi coerenti con i propri valori.

17. L'Ikigai Coaching è adatto alle aziende?

Sì, soprattutto in programmi di career development, engagement, talent management, leadership e transizioni di ruolo.



18. È utile anche a studenti e giovani?

Sì. Può sostenere orientamento, consapevolezza dei talenti, motivazione e progettazione del percorso formativo, senza sostituire servizi psicologici o didattici quando necessari.

19. L'Ikigai Coaching è una consulenza?

No. La consulenza fornisce indicazioni specialistiche; il coaching facilita un processo di esplorazione e decisione del cliente.

20. Come si misura il successo di un percorso?

Attraverso obiettivi concordati, qualità delle decisioni, azioni realizzate, apprendimento, autonomia e coerenza percepita tra valori e scelte.

21. L'Ikigai Coaching è regolamentato in Italia?

Non esiste una regolamentazione statale specifica dell'Ikigai Coaching. In Italia l'attività professionale va esercitata nel rispetto della normativa vigente e con comunicazione trasparente delle proprie qualifiche.

22. Quanto costa un percorso?

Non esiste una tariffa unica. Dipende da esperienza, durata, contesto e tipologia di servizio.

23. Come si svolge il primo incontro?

Di solito si chiariscono obiettivi, aspettative, metodo, confini del servizio, criteri di successo e compatibilità tra cliente e coach.

24. Tutti gli Ikigai Coach lavorano allo stesso modo?

No. Possono condividere competenze di coaching ma utilizzare strumenti, modelli e aree di specializzazione differenti.



25. Perché scegliere un percorso di Ikigai Coaching?

Per creare uno spazio strutturato nel quale collegare ciò che conta, ciò che si sa e si vuole esprimere e ciò che è possibile trasformare in azione.



Conclusioni - Guida definitiva all'ikigai coaching (Edizione 2026)

La presente guida è stata realizzata dal Centro Studi Ikigai Coach.

Il lavoro del Centro Studi integra l'esperienza maturata nel coaching professionale con i progetti dedicati all'orientamento, al talento e alla formazione di coach specializzati.

L'Ikigai Coaching rappresenta un campo in evoluzione: unisce le competenze del coaching professionale a una riflessione rigorosa su significato, direzione, talenti, valori e scelte, mantenendo chiari i confini con consulenza e professioni sanitarie.

Nel corso di questa guida abbiamo esplorato le radici culturali dell'ikigai, il suo incontro con il coaching, i meccanismi psicologici che possono sostenere il cambiamento, le competenze del coach e le principali applicazioni professionali.

Abbiamo anche chiarito un punto essenziale: l'ikigai non è una formula da trovare una volta per tutte. È una relazione dinamica tra ciò che dà significato alla persona e il modo in cui sceglie di vivere, lavorare, contribuire e crescere nei propri contesti.

Per questo l'Ikigai Coach non consegna una risposta. Crea le condizioni affinché il cliente possa costruire una direzione più consapevole, metterla alla prova nella realtà e modificarla quando l'esperienza lo richiede.

In un mondo caratterizzato da transizioni frequenti, carriere non lineari e molteplici possibilità, la capacità di orientarsi diventa una competenza fondamentale. L'Ikigai Coaching può offrire tempo, metodo e relazione per esercitarla.

Non perché sappia quale sia la vita giusta per il cliente, ma perché sa accompagnarlo a formulare domande migliori, assumersi responsabilità e trasformare ciò che conta in scelte praticabili.



Un pensiero per il futuro

Forse il contributo più importante dell'Ikigai Coaching non è aiutare le persone a trovare un'etichetta definitiva per il proprio scopo. È aiutarle a sviluppare la capacità di orientarsi più volte nel corso della vita, riconoscendo ciò che cambia senza perdere il contatto con ciò che conta.

L'ikigai non deve diventare una gabbia. Può essere una bussola: abbastanza stabile da dare direzione, abbastanza flessibile da evolvere insieme alla persona.



Bibliografia essenziale

- **Bandura, A. (1997).** *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Freeman.
- **Kamiya, M. (1966).** *Ikigai ni tsuite* [Sul significato dell'ikigai]. Misuzu Shobo.
- **Sone, T. et al. (2008).** *Sense of life worth living (ikigai) and mortality in Japan: Ohsaki Study*. Psychosomatic Medicine, 70(6), 709–715.
- **Tanno, K. et al. (2009).** *Associations of ikigai as a positive psychological factor with all-cause mortality and cause-specific mortality*. Journal of Psychosomatic Research, 67(1), 67–75.
- **Shimai, S., & Urata, Y. (2025).** *Mieko Kamiya's ikigai and meaning in life: From the viewpoint of positive psychology*. Japanese Journal for the Psychology of Religion and Spirituality, 3(1), 1–15.
- **Theeboom, T., Beersma, B., & Van Vianen, A. E. M. (2014).** *Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context*. The Journal of Positive Psychology, 9(1), 1–18.
- **Tee, E. Y. J., Tsukamoto, S., & Steger, M. F. (2026).** *Between Science and Self-Help: A Scoping Review of Scholarly and Popular Definitions of Ikigai*. Journal of Happiness Studies.
- **International Coaching Federation (ICF).** *Core Competencies e Code of Ethics*, versioni correnti.
- **European Mentoring and Coaching Council (EMCC).** *Global Code of Ethics e Competence Framework*, versioni correnti.
- **Asso.Co.Pro. – Associazione Coach Professionisti.** *Definizione di Coaching, standard professionali e Codice Etico*.
- **Legge 14 gennaio 2013, n. 4.** *Disposizioni in materia di professioni non organizzate*.